

MOTIVASI DAN DISIPLIN MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN ONLINE

(Studi Pada Sekolah Yayasan Atikan Sunda Bandung)

¹Diah Nofita Andhayany, ²Dety Mulyanti

Universitas Sangga Buana

¹diahnovitaandhayani@gmail.com, ²dmdetym@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on teacher competence and its implications for teacher performance. The research method used is quantitative with a descriptive and verification approach. Data collection techniques through questionnaires. The population in this study were all teachers at the Atikan Sunda Foundation, Bandung, amounting to 112 people. The sampling technique used proportionate stratified random sampling, with a total sample of 110 people. The data analysis technique used path analysis. The results showed that the competence variable was not an intervening variable where the direct influence of motivation and work discipline variables on teacher performance had a higher coefficient than the indirect effect. motivation variable and work discipline variable have an effect on competence. Motivation variables, work discipline variables, and competence variables affect teacher performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Competence, Performance, Online Learning

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kompetensi guru serta implikasinya pada kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Atikan Sunda Bandung yang berjumlah 112 orang. Teknik sampling menggunakan proportionate stratified random sampling, dengan jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 110 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi bukan merupakan variabel intervening dimana pengaruh langsung variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru angka koefisiennya lebih tinggi dibanding dengan pengaruh tidak langsung. variabel motivasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kompetensi. Variabel motivasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kompetensi, Kinerja, Pembelajaran Online

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana yang sangat strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang merupakan faktor kunci bagi pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik untuk perannya di masa depan melalui bimbingan, pengajaran dan/atau pelatihan (UU SPN No.20 Tahun 2003). Guru adalah komponen manusia dalam proses belajar mengajar yang terlibat dalam mengupayakan pengembangan potensi

sumber daya manusia (1). Oleh karena itu, guru merupakan unsur pendidikan yang harus berperan aktif dan menyesuaikan posisi profesionalnya dengan kebutuhan masyarakat yang berkembang. Dalam hal ini, guru bukan hanya sekedar guru transfer ilmu, tetapi seorang pendidik transfer nilai sekaligus pembimbing yang memberikan bimbingan kepada siswa dalam belajar.

Proses belajar mengajar membutuhkan kerjasama antara siswa dan guru. Guru harus

mampu menentukan kualitas pengajarannya dalam proses belajar mengajar (2). Dengan demikian, guru dapat mengontrol pelajaran, menerapkan metode pembelajaran yang tepat, mengembangkan sikap pedagogisnya, kepribadiannya, dan mengembangkan bahan ajar. Peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah (3). Kinerja guru akan berdampak pada peningkatan aktivitas guru dalam proses pembelajaran, khususnya pada bagaimana guru merencanakan pembelajaran, meningkatkan pelaksanaan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran (4). Namun kenyataannya, kinerja guru selama pandemi menurun, karena guru menghadapi berbagai kendala selama pandemi, seperti penambahan bahan ajar Akibatnya, kualitas proses pembelajaran menjadi rendah dan kurang signifikan bagi siswa. Dapat ditunjukkan bahwa guru lebih berorientasi pada tujuan daripada ujian semester, ujian sekolah, dan karena itu cenderung mengabaikan mutu proses belajar mengajar (5).

Di masa pandemi, semua kegiatan dibatasi dan sistem pembelajaran juga diubah menjadi sistem belajar dalam jaringan (daring). Pembelajaran dengan sistem online adalah pembelajaran yang menggunakan platform digital. Pembelajaran yang terjadi dari kejauhan, tanpa pertemuan pribadi. Menerapkan pembelajaran yang tentu

saja tidak mudah bagi siswa karena masih ada siswa yang lemah dalam teknologi dan memahami pembelajaran, bahkan untuk seorang guru. Guru sebagai elemen kunci dalam penyampaian pembelajaran, memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan kinerjanya sendiri agar siswa memahami pembelajaran sambil menerapkan sistem yang berani dan terus meningkatkan produktivitas diri siswa. *Home Learning* (BDR) telah ada selama hampir satu tahun. Selama ini siswa dari berbagai jenjang pendidikan telah belajar secara online dan offline, sebagaimana diatur dalam Surat Edaran No. 4 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang pelaksanaan pendidikan di masa darurat virus corona 19 (Coronavirus) tahun 2020.). Profesionalisme pendidik sangat diperlukan dalam bidang pendidikan pada saat mewabah, karena pembelajaran dari tangan guru dan hasil belajar peserta didik dipertaruhkan bagi kehidupan spiritual bangsa. Untuk menjadi guru profesional dalam epidemi ini, harus dapat menggunakan perangkat elektronik yang terhubung ke internet. Untuk melanjutkan kegiatan belajar mengajar kapan saja, di mana saja. Keadaan seperti ini menimbulkan dilema bagi guru dan siswa untuk dihadapi. Itu adalah hal baru dalam kehidupan normal, mengharuskan guru dan siswa untuk terus belajar meskipun mereka masih di rumah. Belajar dari rumah dan penggunaan perangkat elektronik yang terkoneksi internet merupakan

salah satu cara untuk menerapkan pembelajaran jarak jauh. Keterampilan yang diharapkan dari guru; pertama, perolehan keterampilan, penggunaan berbagai perangkat digital, penyelenggaraan pembelajaran online, penerapan kurikulum yang memperkuat model multidisiplin dan kolaboratif dalam pembelajaran. Kedua, menata kembali akuntabilitas dengan mendefinisikan metode dalam proses evaluasi. Ketiga, kemampuan memberikan pendidikan yang membantu perkembangan akademik, fisik, dan psikologis siswa. Keempat, kemampuan pemerataan pendidikan dan pengajaran, termasuk yang paling rentan. Kelima, keterampilan komunikasi untuk menyelaraskan pandangan dan gagasan tentang proses pendidikan anak dengan kepala sekolah, termasuk orang tua/keluarga.

Faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru antara lain motivasi kerja guru. Motivasi adalah energi yang mendorong seseorang untuk bertindak dan menghabiskan seluruh kemampuannya (6) Pandemi saat ini membuat perlu untuk memotivasi para pendidik. Motivasi yang tertanam dalam diri pendidik harus mampu mendorong pendidik untuk terus berusaha dan memberikan pembelajaran yang terbaik kepada peserta didiknya, meskipun mereka tidak dapat melakukan pembelajaran secara langsung. Motivasi yang kuat dari pendidik akan menjadi acuan bagi pendidik itu sendiri untuk mencapai tujuan dari proses pembelajaran. Selain itu,

pendidik yang bermotivasi tinggi akan berdampak positif bagi peserta didik sehingga peserta didik dan pendidik dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Adanya motivasi juga diperlukan untuk perolehan dan pemahaman materi yang diajarkan. Hal ini dikarenakan pembelajaran tidak hanya melibatkan siswa tetapi juga peran guru dalam proses pembelajaran. Beberapa penelitian yang meneliti hubungan antara kinerja dengan motivasi antara lain dilakukan oleh (7), (8), (9). Penguasaan materi yang baik menunjukkan seberapa profesional kinerja guru dapat dilakukan. Kinerja pendidik dapat berjalan dengan baik apabila pendidik mampu menerapkan metode dan strategi pembelajaran secara tepat dan kreatif.

Strategi pembelajaran adalah perencanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan secara terkendali dan menyenangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran (10). Di tengah wabah saat ini, pendidik dapat meningkatkan kinerjanya dengan membuat strategi pembelajarannya se kreatif mungkin. Dengan cara ini siswa tidak cepat bosan saat belajar, apalagi saat belajar online. Mengembangkan strategi pembelajaran juga dapat memudahkan pendidik dalam memberikan materi pembelajaran kepada siswa (11). Tidak hanya penerapan strategi, tetapi juga penerapan metode yang tepat menjadi faktor peningkatan kinerja pendidik (12). Dalam pembelajaran online, kedisiplinan dan

komunikasi juga menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja guru. Meskipun pembelajaran berlangsung secara online, ketepatan guru di awal pembelajaran menjadi pertimbangan tersendiri untuk meningkatkan kinerja guru. Tidak hanya guru yang menerapkan kedisiplinan dalam pembelajaran, tetapi siswa juga harus disiplin dalam pelaksanaan pembelajaran, meskipun pembelajaran berlangsung di luar kelas. Penelitian yang meneliti hubungan antara kinerja dengan disiplin dilakukan oleh, (13), (14), (15)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut. Kompetensi guru dapat juga dapat digunakan sebagai daya saing. Sekolah yang memiliki guru yang memenuhi kompetensi maka kan memiliki kinerja yang baik berdampak terhadap daya saing sekolah tersebut dalam menghasilkan lulusan. Ada lima karakteristik dari kompetensi yaitu kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (*attitude, value, self image*), sifat-sifat (*traits*) dan motif (*motives*). Tingginya kompetensi yang dimiliki guru akan mewujudkan kinerja unggul karena kompetensi berperan sebagai input produksi dan proses dalam suatu pengajaran untuk menyelesaikan pendidikan dengan baik (16). Beberapa penelitian dengan

tema hubungan kompetensi dengan kinerja dilakukan oleh (17), (5), (18)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 ; terdapat pengaruh motivasi terhadap kompetensi

H2 ; terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi

H3 ; terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

H4 ; terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja

H5 ; terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

METODE

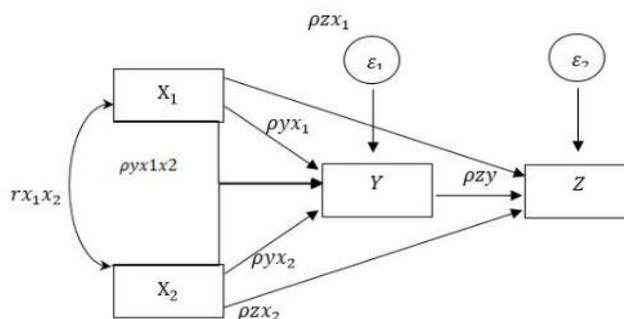
Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif digunakan dalam penelitian ini. Sample sebanyak 110 orang dengan menggunakan metode proporsionate stratified random sampling dimana sample berupa guru dari beberapa tingkatan sekolah mulai dari sekolah dasar sampai dengan sekolah tingkat atas di bawah naungan Yayasan Atikan Sunda Bandung. Teknik pengumpulan data memberikan kuesioner kepada 110 orang guru dengan 40 butir pertanyaan tertutup. Data sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Responden

Keterangan	Kategori	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Pria	42	38
	Wanita	68	62
Usia	25,1 – 35 tahun	16	15
	35,1 – 45 tahun	48	44
	> 45 tahun	46	41
Pendidikan	Diploma	16	15
	Sarjana S1	66	60
	Pascasarjana S2	28	25

Alat analisa yang digunakan adalah analisa jalur dimana data sebelum diolah terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument penelitian,

pengujian hipotesis menggunakan uji t, Analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Analisis Jalur

Keterangan:

- X1 = Motivasi
- X2 = Disiplin
- Y = Kompetensi Guru
- Z = Kinerja Guru
- ε1 = Variabel epsilon/residu, yaitu variable di luar X₁ dan X₂ yang mempengaruhi keadaan Y
- ε2 = Variabel epsilon/residu, yaitu variable di luar Y yang mempengaruhi keadaan Z

Persamaan struktur gambar di atas adalah :

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = \rho_{zy}Y + \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{zx_2}X_2 + \varepsilon_2 \dots\dots (2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan uji statistika berupa uji instrument penelitian dan uji asumsi klasik maka akan dilakukan reknik analisa berupa deskriptif dan verifikatif.

Analisis Deskriptif

Dari empat variabel yang diteliti yaitu motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja,

berdasarkan persepsi dari para responden maka motivasi kerja mendapat penilaian yang paling rendah yaitu 3,7 (baik). Variabel disiplin kerja mendapat penilaian persepsi yang tertinggi yaitu 4,3 (sangat baik), sementara variabel kompetensi dan kinerja memperoleh penilaian yang sama yaitu 4 (baik).

Persepsi responden terhadap indikator pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa indikator tingkat keyakinan guru terhadap materi yang disampaikan dalam pembelajaran online dapat diterima baik oleh siswa pada variabel motivasi mendapat penilaian tertinggi 4,3 (sangat baik), Indikator tingkat kepatuhan guru pada aturan perilaku dengan

mempergunakan bahasa yang sopan dalam memberikan pelajaran online pada variabel disiplin kerja mendapat penilaian tertinggi 4,3 (sangat baik). Indikator tingkat kemampuan berkomunikasi dengan orang tua menjadi yang tertinggi pada variabel kompetensi dengan nilai 4,1 (baik). Indikator tingkat penguasaan kurikulum 2013 untuk diterapkan dalam pembelajaran online pada variabel kinerja memperoleh penilaian tertinggi sebesar 4,3 (sangat baik)

Analisis Verifikatif

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kompetensi dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini

Tabel 2 . Persamaan Regresi 1

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant	-1,099	3,822		-0,287	0,774
Motivasi	1,437	0,172	0,455	8,343	0,000
Disiplin	2,584	0,258	0,545	10,000	0,000
<i>R-Square</i>	: 0,783				
F	: 192,565				
Sig. (Test F)	: 0,000				

Dari tabel 2 di atas maka dapat dibuat persamaan regresi pertama yaitu :
 $Y = 0,445X_1 + 0,545X_2 + 0,21$

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3 Persamaan Regresi 2

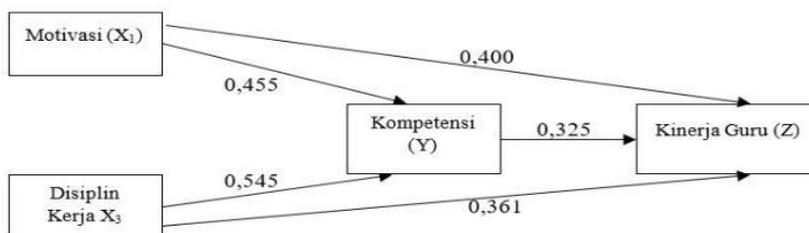
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-1,667	0,716			
Motivasi	0,470	0,041	0,400	11,360	0,000
Disiplin	0,637	0,067	0,361	9,472	0,000
Kompetensi	0,121	0,018	0,325	6,677	0,000
<i>R-Square</i>	: 0,945				
F	: 612,122				
Sig. (Test F)	: 0,000				

Activat

Dari tabel 3 tersebut maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 0,4X_1 + 0,361X_2 + 0,325Y + 0,05$$

Pada gambar 2 di bawah ini dapat dianalisa pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel



Gambar 2 Keofisien Analisis Jalur

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat di analisa pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru melalui variabel kompetensi. Variabel kompetensi tidak menjadi variabel intervening baik untuk pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru maupun untuk pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru. Angka koefisien pengaruh variabel motivasi secara langsung

terhadap variabel kinerja guru (0,400) lebih besar daripada pengaruh variabel motivasi secara tidak langsung terhadap variabel kinerja guru melalui variabel kompetensi (0,455 x 0,325 = 0,148). Angka koefisien pengaruh variabel disiplin kerja secara langsung terhadap variabel kinerja guru (0,361) lebih besar daripada pengaruh variabel disiplin kerja secara tidak langsung terhadap variabel kinerja guru

melalui variabel kompetensi ($0,545 \times 0,325 = 0,177$).

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 di atas maka hasil pengujian hipotesis pertama sampai kelima sebagai berikut :

H1 ; Pengaruh motivasi terhadap kompetensi
Nilai uji t variabel motivasi adalah sebesar 8,343 dengan signifikansi sebesar 0,0000 dengan membandingkan dengan t tabel dimana t-hitung $8,343 > t\text{-tabel } 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis pertama dapat diterima

H2 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi

Nilai uji t variabel disiplin kerja adalah 10,000 dengan signifikansi 0,0000 jika dibandingkan nilai t-hitung sebesar $10,000 > t\text{-tabel } 1,984$ dan signifikansi $0,0000 < 0,05$ hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima

H3 : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru
Nilai uji t variabel kompetensi adalah 6,677 dengan signifikansi 0,0000 jika dibandingkan nilai t-hitung sebesar $6,677 > t\text{-tabel } 1,984$ dan signifikansi $0,0000 < 0,05$ hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima

H4 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
Nilai uji t variabel motivasi adalah 11,360 dengan signifikansi 0,0000 jika dibandingkan nilai t-hitung sebesar $11,360 > t\text{-tabel } 1,984$ dan signifikansi $0,0000 < 0,05$ hasil tersebut

menunjukkan bahwa hipotesis keempat dapat diterima

H5 : Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru
Nilai uji t variabel disiplin kerja adalah 9,472 dengan signifikansi 0,0000 jika dibandingkan nilai t-hitung sebesar $9,472 > t\text{-tabel } 1,984$ dan signifikansi $0,0000 < 0,05$ hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kelima dapat diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Persepsi responden terhadap variabel yang diteliti menunjukkan bahwa semua variabel mendapat penilaian baik sampai dengan sangat baik, dimana variabel disiplin kerja mendapat penilaian tertinggi dari responden
2. Variabel kompetensi bukan merupakan variabel intervening baik untuk pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru secara langsung angka koefisiennya lebih tinggi begitu juga untuk pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru secara langsung angka koefisiennya lebih tinggi.
3. Semua hipotesis dapat diterima maka disimpulkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kompetensi. Variabel motivasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sardiman A. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo; 2016.
2. Sudarwati S, Mercurio ZA, Noel FR, Lopian J, Pandowo M, Weigel T, et al. Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Educ Res Int*. 2017;2(1):61.
3. Catio M, Sunarsi D. Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilib J Penelit Pendidik dan Ekon*. 2020;17(02):16–26.
4. Nurrohmah WA. PENGARUH STRATEGI CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING TERHADAP HASIL BELAJAR LOMPAT JAUH GAYA MELENTING PADA PESERTA DIDIK KELAS VIII SMP NEGERI 1 KEBAKKRAMAT KARANGANYAR TAHUN PELAJARAN 2016/2017 [Internet]. Universitas Sebelas Maret, Solo; 2107. Available from: https://eprints.uns.ac.id/39133/1/K4613144_pendahuluan.pdf
5. Suparno, Sudarwati. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *J Paradig*. 2014;12(1).
6. Hastuti A, Sahidu H, Gunawan G. Pengaruh Model PBL Berbantuan Media Virtual Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Fisika. *J Pendidik Fis dan Teknol*. 2017;2(3):129–35.
7. Sudarwati S. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *J Paradig* Univ Islam Batik Surakarta. 2014;12(01):116176.
8. Sukmawati D. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *J Publik*. 2018;(1):183.
9. Sukamto Y, Pardjono P. Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Andalan Di Sleman. *J Penelit Ilmu Pendidik*. 2017;9(2):165.
10. Fatimah F, Kartikasari RD. Strategi Belajar Dan Pembelajaran Dalam Meningkatkan Keterampilan Bahasa. *Pena Literasi*. 2018;1(2):108.
11. Nur Ihwani¹, Yasir Arafat² AAS. Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru The Effect of Certification and Work Motivation on Teacher 's Performance Nur Ihwani 1 , Yasir Arafat 2 , Andi Arif Setiawan 3 1. 2021;7(1):21–4.
12. Utami PP, Vioreza N. Teacher Work Productivity in Senior High School. *Int J Instr*. 2020;14(1):599–614.
13. Sudirman A, Lie D, Sherly S, Dharma E. The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *Int J Bus Stud*. 2020;3(3):125–35.
14. Kartawan, Ade K, Ros R. Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah. *J Ekon Manaj*. 2016;2(2):91–104.
15. Noel FR, Lopian J, Pandowo M. the Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata

- Masyarakat Sulawesi Utara). *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 2017;5(3):3528–37.
16. Siregar YL. Pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan. *J Magister Manaj.* 2020;2(1):85–92.
17. Adam F, Kamase J. The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *Int J Sci Technol Res.* 2019;8(3):132–40.
18. Sari FM. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE J Ilmu Ekon Manaj.* 2013;9(2):137–53.