



PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN AL-AKHYARIYAH

**Muhammad Haikal Rizky¹, Syahla Hanum², Dewi Kumala Sari³, Zainal Abidin⁴,
Ratih Ayu Sekarani⁵, Dhita Puspita Rani⁶**

¹⁻⁶Manajemen, Universitas Islam Jakarta

¹⁻⁶Ekonomi Manajemen

E-mail: haikalbowo9@gmail.com, syahlahanum06@gmail.com,
dewikumalaaa16@gmail.com, zainael52@gmail.com, sister.ratih13@gmail.com,
dhita.puspita10@gmail.com

Abstrak Di Yayasan Al-Akhyariyah, ada beberapa masalah terkait performa guru, seperti kemampuan mereka dalam menangani proses pembelajaran dan dedikasi mereka terhadap yayasan. Penelitian ini ingin menyelidiki bagaimana kompetensi dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja para guru di sana. Kami pakai metode kuantitatif dengan data utama dari kuesioner yang disebar ke semua 30 guru, menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis datanya melibatkan uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi (*R Square*) lewat software SPSS versi 25. Hasilnya, kompetensi ternyata punya dampak positif yang kuat terhadap kinerja guru, dengan nilai *t* hitung 4,917 dan signifikansi 0,000. Begitu juga komitmen organisasi, yang berpengaruh positif signifikan dengan *t* hitung 2,326 dan signifikansi 0,028. Kalau digabung, kedua faktor ini secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru secara signifikan, ditunjukkan oleh nilai *F* 50,292 dengan signifikansi 0,000. Nilai *R Square* 0,788 artinya 78,8% variasi dalam kinerja guru bisa dijelaskan oleh kompetensi dan komitmen itu, sedangkan 21,2% sisanya dipengaruhi hal lain di luar penelitian ini. Kesimpulannya, memperkuat kompetensi profesional dan komitmen organisasi jadi kunci penting buat meningkatkan performa guru di Yayasan Al-Akhyariyah.

Kata Kunci: Kompetensi; Komitmen Organisasi; Kinerja Guru.

Abstract At the Al-Akhyariyah Foundation, there are a few hurdles tied to how teachers perform, like their professional skills in handling the teaching and learning process and their dedication to the organization. This research looks into how competence and organizational commitment impact teacher performance there. We went with a quantitative method, gathering primary data via questionnaires sent out to all 30 teachers using saturated sampling. The data crunching involved classical assumption tests, hypothesis checks, and the coefficient of determination (*R Square*) using SPSS 25. Findings reveal that competence positively and significantly boosts teacher performance, with a *t*-value of 4.917 (*Sig* 0.000), while organizational commitment also has a positive and significant influence, hitting a *t*-value of 2.326 (*Sig* 0.028). Together, both factors significantly affect performance, shown by an *F*-value of 50.292 (*Sig* 0.000). The *R Square* at 0.788 means 78.8% of the variation in teacher performance comes from these two elements, leaving 21.2% to other outside influences. In the end, the study wraps up by saying that boosting professional competence and organizational commitment are key strategies for ramping up teacher performance at the Al-Akhyariyah Foundation.

Keywords: Competence; Organizational Commitment; Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas manusia sangat penting untuk mendukung keberhasilan dan perkembangan yang berkelanjutan. Maka, pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia harus menjadi hal yang utama. Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia dapat melalui pendidikan. Menurut Sudirman et al. (2019) dalam (Maekawa,

Received november 30, 2025; Revised Desember 19, 2025; Februari 01, 2026

* Muhammad Haikal Rizky, haikalbowo9@gmail.com

Hendriani, and Tarigan 2025), Sistem pendidikan yang solid harus benar-benar fokus pada mutu pengajaran dan latar belakang guru yang memadai. Dampak globalisasi ini ternyata cukup kuat dalam membentuk kemajuan dunia pendidikan di Indonesia, makanya kita butuh tenaga manusia yang handal untuk naikin standar pendidikan buat masyarakat kita sendiri.

Pendidikan yang terstruktur terdiri dari berbagai komponen yang mendukung berjalannya proses belajar mengajar. Dalam proses ini, pendidik atau guru di sekolah merupakan komponen utama setelah peserta didik. Aktivitas belajar mengajar sangat bergantung pada kualitas seorang guru yang secara langsung berinteraksi dengan siswa. Guru merupakan salah satu faktor penting dalam proses belajar mengajar, karena selain menyampaikan materi pelajaran, guru juga berperan dalam membentuk sikap, karakter, dan kepribadian siswa. Peran guru sangat penting dalam menciptakan suasana belajar yang nyaman dan kondusif, sehingga siswa dapat belajar dengan baik.

Di lingkungan lembaga pendidikan swasta, yayasan berperan sangat penting karena membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung bagi para guru. Sebagai pengelola pendidikan, yayasan harus memberikan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, pelatihan bagi para tenaga pengajar, serta sistem pengelolaan yang dapat mendukung peningkatan kemampuan dan kesetiaan para guru.

Dalam konteks pendidikan, pengembangan kualitas guru menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif. Kompetensi harus terintegrasi dalam kinerja guru agar dapat membentuk karakter peserta didik secara optimal optimal (Rahayu, et al., 2019) dalam (Adipura Nusantara 2025). Dalam pengembangan sumber daya manusia dan sistem manajemen, teori kompetensi berperan penting sebagai alat dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler, (2020) dalam (A Abdullah Ammar, et al., 2022) Kompetensi diartikan sebagai sifat seseorang yang dapat ditunjukkan, mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap, yang dapat menghasilkan kinerja dan pencapaian.

Komitmen sebuah organisasi sangat penting karena mempengaruhi cara seorang guru menjalankannya. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana seorang guru merasa ikatan emosional, setia, dan bertanggung jawab terhadap sekolah

tempat ia mengajar. Menurut (Visca Alfareza, Elin Herlina 2019) Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan suatu organisasi dan menunjukkan keterlibatan yang kuat didalamnya. Guru yang memiliki komitmen tinggi biasanya lebih tekun dalam melakukan pekerjaannya, berusaha memberikan hasil terbaik, serta aktif mendukung tercapainya tujuan sekolah. Sebaliknya, guru yang memiliki komitmen rendah cenderung kurang disiplin, semangat mengajarnya menurun, serta tidak terlibat aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, sehingga berdampak negatif pada kinerjanya.

Kinerja guru adalah bagian penting dalam mengelola tenaga manusia di dunia pendidikan. Kinerja guru tidak hanya mempengaruhi hasil belajar siswa, tetapi juga menunjukkan sejauh mana sistem pendidikan berjalan dengan baik. Menurut (Heliyana, Pramesthi, and Pramitasari 2024) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang baik jika benar-benar mengerti arti dari kinerja tersebut dan bisa menunjukkan dengan cara melaksanakan tugasnya secara baik. Lembaga, terutama pendidikan, akan memiliki kemampuan untuk bertahan, tumbuh, menjadi lebih produktif, dan bersaing jika ini dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan (Pratiwi, 2020).

Yayasan Al Akhyariah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan membentuk karakter siswanya jelas membutuhkan guru-guru yang berkompeten dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Meski demikian, masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja para guru, seperti perbedaan kemampuan dalam mengelola proses belajar mengajar, tingkat kepatuhan terhadap aturan yang belum merata, serta partisipasi guru dalam berbagai kegiatan organisasi yang belum maksimal. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam meningkatkan kemampuan profesional dan memperkuat komitmen para guru terhadap institusi.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan strategi pendekatan yang fokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Harapannya adalah pendidikan ini mampu memberikan dampak positif terhadap kemajuan pendidikan di

Indonesia. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kualitas individu , tetapi juga mendorong munculnya generasi yang cerdas, berdaya saing , serta aktif berkontribusi dalam pembangunan bangsa . Dengan demikian, pendidikan menjadi landasan utama dalam membentuk masyarakat yang maju, mandiri , dan sejahtera di masa depan.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Yayasan Al-Akhyariyah”. Penulis berharap bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja guru dan juga ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja guru

.METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah cara penelitian yang menggunakan data berupa angka dan informasi yang tepat untuk menjawab pertanyaan penelitian (Waruwu, 2023). Pendekatan ini fokus pada pengukuran yang objektif, pengumpulan data yang konsisten, dan pemanfaatan analisis statistik untuk menguji pernyataan atau menjelaskan suatu kejadian. (Waruwu M. et al., 2025). Metode ini juga membantu memahami kesimpulan penelitian dengan baik jika dilengkapi dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau bentuk presentasi lainnya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui alat kuesioner dan observasi terstruktur. Data diolah menggunakan software SPSS 25 dengan melakukan uji analisis asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R Square).

Populasi dalam instrumen penilaian ini yaitu seluruh guru yang berjumlah 30 di yayasan Al-Akhyariyah yang berlokasi diJalan Pengarengan No. 32, Kelurahan Jatinegara, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Populasi adalah semua objek atau subjek yang terdapat dalam penelitian. (Amin et al., 2023).

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online yang dapat diakses melalui google form kepada guru di yayasan Al-Akhyariyah. Pada penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada responden dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner yang menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang.

HASIL

Uji Asumsi Klasik

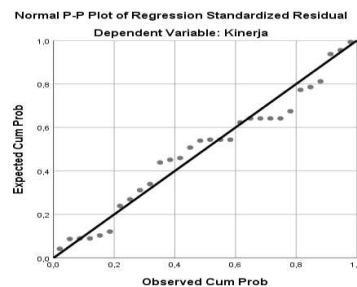
1. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,461	2,169
	Komitmen Organisasi	,461	2,169

a. Dependent Variable: Kinerja

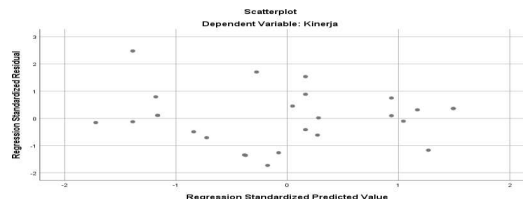
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan, diperoleh nilai tolerance pada masing-masing variabel yaitu kompetensi dan komitmen organisasi sebesar 0,461 yang melebihi 0,1 dan hasil VIF 2,169 yang lebih kecil dari 10. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya multikolinearitas yang signifikan antar variabel bebas dalam model regresi ini.

2. Uji Normalitas



Hasil gambar diatas menunjukkan bahwa residual dari model regresi antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Dalam uji heteroskedastisitas melalui scatterplot, pola sebaran data terlihat acak tanpa bentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji asumsi klasik mengenai heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA GURU PADA YAYASAN AL-AKHYARYAH**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,888 ^a	,788	,773	1,539	2,574

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji autokorelasi, nilai Durbin-Watson sebesar 2,574 berada didalam sekitar angka 2. Dengan demikian, model dinyatakan bebas dari autokorelasi, sehingga data residual bersifat independen dan model layak untuk digunakan.

Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,385	3,434		,403	,690
	Kompetensi	,643	,131	,641	4,917	,000
	Komitmen Organisasi	,309	,133	,303	2,326	,028

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel Coefficients, variabel kompetensi memiliki nilai t sekitar 4,917 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti kompetensi memengaruhi pekerjaan guru secara signifikan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,643 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi akan meningkatkan output kerja guru sebesar 0,643. Selain itu, variabel komitmen organisasi juga berpengaruh secara signifikan dengan nilai t sebesar 2,326 dan tingkat signifikansi 0,028, serta memiliki koefisien 0,309. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang sangat berkomitmen pada organisasi akan meningkatkan hasil kerja mereka, baik saat merencanakan, mengerjakan, maupun mengevaluasi proses pembelajaran.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,220	2	119,110	50,292	,000 ^b
	Residual	63,946	27	2,368		
	Total	302,167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi

Nilai F hitung sebesar 50,292 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara bersamaan mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja guru. Sum Squares Regression sebesar 238,220 menunjukkan bahwa kedua variabel independen memainkan peran besar dalam menjelaskan variasi kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,888 ^a	,788	,773	1,539	2,574

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja

Pada hasil analisis yang sudah dilakukan, didapat nilai R sebesar 0,888, yang menandakan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dan komitmen organisasi dengan kinerja guru. Nilai R Square sebesar 0,788 artinya kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 78,8% variasi dalam kinerja guru, sedangkan 21,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang berada diluar lingkup studi ini seperti, motivasi, lingkungan kerja, atau kepemimpinan sekolah yang tidak dimasukkan dalam model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi secara parsial memengaruhi Kinerja Guru di Yayasan Al-Akhyaryah. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Kompetensi pada tabel Coefficients, memiliki nilai t sebesar 4,917 dan nilai Sig sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Berpengaruhnya Kompetensi terhadap Kinerja, karena guru memiliki semangat tinggi dalam pembelajaran serta menguasai materi pembelajaran, guru selalu berusaha menjadi teladan bagi siswa dan selalu berusaha mencari cara belajar baru bagi siswa serta guru selalu bersikap adil kepada semua siswa.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mahendra, Saddewisasi, dan Sulistyawati 2024) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan pada Kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial memengaruhi Kinerja Guru di Yayasan Al-Akhyaryah. Hal ini dapat dilihat dari tabel Coefficients yang memiliki nilai t sebesar 2,326 dengan nilai Sig. 0,028. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Komitmen organisasi berdampak pada kinerja guru karena guru merasa bertanggung jawab untuk selalu menjaga nama baik sekolah, guru percaya bahwa setiap kebijakan yang dibuat dapat meningkatkan mutu pendidikan siswa, serta guru terbuka terhadap saran dan arahan dari pimpinan demi perbaikan kerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bilqis and Setiyat 2023) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja guru di Yayasan Al-Akhyaryah. Hal ini ditunjukkan dalam tabel Anova bahwa nilai F hitung sebesar 50,292 dengan nilai Sig 0,000. Artinya, variabel Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja. Selain kompetensi, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor psikologis dan emosional, seperti komitmen terhadap organisasi. Kualitas kerja guru akan meningkat secara optimal ketika mereka memiliki kompetensi yang baik dan didukung oleh komitmen yang kuat terhadap sekolah. Jika keduanya digabungkan, hasilnya akan lebih baik karena guru akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan sekolah dan mampu melaksanakan tugas secara profesional.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Puteri and Setianingsih 2022) untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa tindakan sesuai dengan standar perusahaan, dua faktor utama yang diperlukan adalah kompetensi dan komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari studi tentang dampak kemampuan dan dedikasi terhadap kinerja pengajar di Yayasan Al-Akhyaryah, sejumlah kesimpulan dapat

diambil sebagai berikut:

1. Kompetensi memberikan dampak positif dan signifikan pada hasil kerja guru. Ini terlihat dari hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai t sebesar 4,917 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru.

2. Komitmen yang dimiliki oleh organisasi memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap performa guru. Melalui hasil uji t yang mencapai 2,326 dengan nilai signifikansi 0,028, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berperan krusial dalam memperbaiki kinerja guru.

3. Hasil riset mengungkapkan bahwa baik kemampuan maupun dedikasi organisasi secara simultan memiliki dampak besar terhadap performa guru dengan kontribusi pada nilai R Square sebesar 0,788, yang menunjukkan bahwa 78,8% perubahan dalam kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan dan dedikasi organisasi. Sementara itu, 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kondisi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Secara umum, penelitian ini menegaskan bahwa kemampuan dan dedikasi organisasi merupakan elemen strategis yang memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan di Yayasan Al-Akhyariyah dapat dicapai melalui peningkatan kemampuan guru dan penguatan dedikasi organisasi.

SARAN

Yayasan Al-Akhyariyah diharapkan untuk terus meningkatkan dukungan terhadap para pendidik dengan memberikan sarana yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan, serta interaksi yang baik antara pemimpin dan pengajar. Sekolah juga harus menjalankan program pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan agar kemampuan dan motivasi para guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya semakin bertumbuh. Di samping itu, diharapkan para guru terus memperluas keahlian profesional dan menciptakan inovasi dalam proses belajar untuk meningkatkan mutu kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

A Abdullah Ammar, Isnurhadi, Muhammad Ichsan Hadjri, Zunaidah, Shelfi Malinda.
2022. "Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui

- Komitmen Organisasi.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 601–16. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download/17749/9068>.
- Adipura Nusantara, Fajar. 2025. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Implementasi Manajemen Terpadu Di SDIT Yasir Cipondoh Kota Tangerangolah.” *Jurnal Mahasiswa Ekonomi&Bisnis*5(2):821–34.
- <https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmkeb/article/view/1355/1025>.
- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, and Kamaluddin Abunawas. 2023. "Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian." *Pilar* 14.1 : 15-31.
- Bilqis, Nabila Fajriah, and Ritta Setiyat. 2023. “Pengaruh Kompetensi Guru , Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Di Wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat.” *Journal Of Social Science Research* 3:5691–5701. <https://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/download/4189/2995>.
- Heliyana, Eni, Riska Ayu Pramesthi, and Triska Dewi Pramitasari. 2024. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 3 (6): 1046.
- <https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5005>.
- Maekawa, Disty Septia, Susi Hendriani, and Mida Aprilina Tarigan. 2025. “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Guru Terhadap Kelulusan Siswa Yang Diterima Pada Perguruan Tinggi Negeri Dalam 5 Tahun Terakhir Di SMA Negeri 8 Pekanbaru.” *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, no. September.
- <https://jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/view/807/441>.
- Mahendra, Ihsan Kurnia, Wyati Saddewisasi, and Ardiani Ika Sulistyawati. 2024. “PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ATALIAN GLOBAL SERVICE DI SMC RS TELOGOREJO.” *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business* 4 (4):1467–84.

- <https://repository.usm.ac.id/files/journalnas/B206/20240816120452-jurnalnasional-B206.pdf>.
- Pratiwi, Sri Nurabdiah. 2020. "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6.1 : 109-114.
- Puteri, Shuci Nabilla, and Rahayu Setianingsih. 2022. "Pengaruh Kompetensi , Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru" 2 (2): 392–401. <https://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/download/4189/2995>.
- Visca Alfareza, Elin Herlina, Risna Kartika. 2019. "PENGARUH SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI." *Business Management and Enterpreunership Journal* 1:14–17. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/download/5888/10166>.
- Waruwu, Marinu. 2023. "Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method)." *Jurnal pendidikan tambusai* 7.1 : 2896-2910.
- Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. 2025. Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917-932.