

Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas : Keterkaitan Budaya Organisasi dan Kompetensi

Memi Puspitasari^{1*}, Hasna Siti Nabila²

^{1,2} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia

E-mail : memipuspitasari@gmail.com, nabilahasna336@gmail.com

Article History:

Received: 01 Oktober 2025

Revised: 30 Oktober 2025

Accepted: 04 November 2025

Keywords: Organizational Culture, Competence, and Teacher Performance

Abstract: *This is a study that uses three variables: Organizational Culture and Competence as independent variables, and Teacher Performance as a dependent variable. The purpose of this study is to evaluate the influence of both culture and competence on teacher performance at SMAN 1 Dayeuhkolot simultaneously and gradually. This is a quantitative study using descriptive and verification analysis. In this study, the population was 60 teachers at SMAN 1 Dayeuhkolot. The technique was saturated or census sampling; questionnaires were used to collect data, and path analysis was used to analyze them. The results show that organizational culture is good, competency is good, and teacher performance at SMAN 1 Dayeuhkolot is currently relatively high. Based on the statistical test results, it can be concluded that both organizational culture and competency influence teacher performance at SMAN 1 Dayeuhkolot both simultaneously and partially. However, organizational culture has a more dominant influence on teacher performance than competency.*

PENDAHULUAN

Kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa di SMAN. Oleh karena itu, setiap institusi pendidikan harus memperhatikan peningkatan kinerja guru. Guru tidak hanya harus memberi tahu siswa, mereka juga harus membangun karakter dan mengembangkan potensi mereka Prayoga et al. (2024) dan Arifin (2022) menegaskan bahwa kinerja guru merupakan komponen penting dalam mencapai kualitas pendidikan (Avianti et al., 2025). Kinerja guru yang profesional menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mencerminkan keberhasilan proses pembelajaran. Mulyasa (2019) Untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, seorang guru harus memiliki empat kompetensi dasar: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini merupakan landasan penting untuk peran guru sebagai pendidik yang efektif dan berdampak positif terhadap siswanya.

Budaya organisasi lingkungan sekolah salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi sekolah terdiri dari set nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut

oleh semua siswa dan berfungsi sebagai pedoman untuk bertindak. Budaya organisasi yang baik membantu orang lebih baik bekerja, membuat lingkungan kerja yang baik, dan mendorong kerja sama dan inovasi dalam pembelajaran (Avianti & Indah, 2023). Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk dapat menghalangi orang untuk mencapai tujuan pendidikan. Memiliki budaya organisasi yang baik dapat membantu meningkatkan kerja sama tim dan meningkatkan semangat (Putra et al., 2021). Prinsip-prinsip seperti kolaborasi, kedisiplinan, dan integritas dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi siswa. Kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi guru. Agar guru dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, mereka harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Guru yang berkualitas tidak hanya dapat menyampaikan pelajaran dengan baik, tetapi mereka juga dapat menjadi contoh bagi siswa dan berubah sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman. Kompetensi guru sangat penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan; guru dengan kompetensi yang tinggi akan menunjukkan kualitas mengajar yang lebih baik. (Rachmawati & Suyatno, 2021).

Interaksi antara budaya organisasi dan kompetensi guru di SMAN 1 Dayeuhkolot mempengaruhi kinerja mereka. Jika ada budaya organisasi yang kuat, guru akan memiliki dukungan moral dan profesional untuk terus meningkatkan kemampuan mereka. Dengan demikian, guru yang kuat akan lebih mudah menyesuaikan diri dan berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif. Studi yang dilakukan di beberapa siswa SMAN 1 Dayeuhkolot menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja guru secara signifikan dapat dicapai dengan menggabungkan budaya organisasi yang baik dan kemampuan guru yang unggul. Pada akhirnya, ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Namun, masih ada masalah untuk menerapkan kedua komponen tersebut di lingkungan SMAN 1 Dayeuhkolot. Tidak semua sekolah memiliki kemampuan untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan mendukung, dan tidak semua guru memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan perkembangan pendidikan saat ini. Untuk membuat rencana peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia, studi lebih lanjut diperlukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Nasir et al. (2021) Budaya organisasi merupakan nilai yang dibangun dalam suatu organisasi, digunakan untuk mengarahkan perilaku karyawannya. Berfungsi sebagai garis batas atau pemisah yang membedakan anggota organisasi satu sama lain, yang dapat mendorong komitmen dan meningkatkan sistem sosial organisasi. (Hidayat & Rusli, 2021). Denison dalam Hasibuan (2021), Ini adalah beberapa indikator budaya organisasi yang dapat diukur: (a) Konsistensi, yang menunjukkan integrasi, koordinasi, dan kontrol yang baik dalam organisasi sehingga budaya menjadi stabil dan terkoordinasi; (b) Keterlibatan, yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan, rasa memiliki, dan tanggung jawab terhadap organisasi; dan (d) Misi, yang menunjukkan arah, tujuan, dan tujuan organisasi.

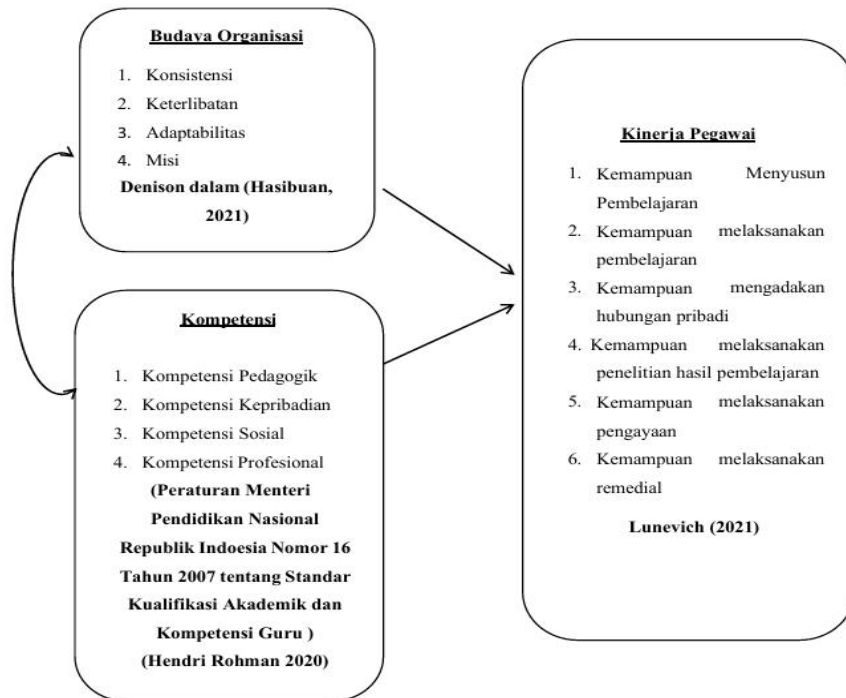
Menurut Noe dalam Tarigan & Setiawan (2020) orang dapat mengatakan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan apa yang mereka butuhkan dalam pekerjaan mereka ketika mereka menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi merupakan kombinasi ideal dari berbagai komponen, seperti pengetahuan, keterampilan, dan nilai. Kompetensi guru merupakan kombinasi sempurna dari berbagai elemen, seperti pengetahuan, keterampilan, dan nilai (Rohman (2020), perpaduan harmonis dari beberapa unsur, yaitu pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan

bertindak, sehingga sangat erat kaitannya dengan kualitas personal guru sebagai tenaga profesional. Tarigan & Setiawan (2020) kompetensi sebagai alat untuk memilih karyawan, meningkatkan produktivitas, dasar untuk membangun sistem kompensasi, dan mendefinisikan standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Ada empat kompetensi utama: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi ini membentuk standar akademik dan kompetensi guru.

Kinerja guru sangat penting untuk pendidikan. Kinerja guru mencakup banyak hal, seperti pengajaran di kelas dan pembinaan kepribadian siswa, serta kontribusi mereka terhadap lingkungan sekolah secara keseluruhan (Octavia, 2020). Maka dari itu, kinerja guru dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi kualitas pendidikan suatu lembaga. Rivai et al. (2017), tujuan kinerja guru untuk mengetahui sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien, sebagai dasar melakukan evaluasi, pembinaan dan pengembangan profesi guru, dan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan profesionalisme guru. Lunevich (2021), menyatakan bahwa ada tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja guru, (a) kemampuan untuk menyusun pembelajaran, (b) kemampuan untuk melaksanakan pembelajaran, (c) kemampuan untuk menjalin hubungan pribadi, (d) kemampuan untuk melakukan penelitian hasil pembelajaran, (e) kemampuan untuk melakukan pengayaan, dan (f) kemampuan untuk melakukan remedial.

METODE

Penelitian verifikatif dan deskriptif menggunakan metode yang berbeda dengan tujuan yang berbeda. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi tentang fitur variabel seperti kompetensi dan budaya organisasi, sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya bertujuan untuk menguji kredibilitas hipotesis yang dibuat melalui pengumpulan data di lapangan (Ghozali & Latan, 2019; Sugiyono, 2019). Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana budaya organisasi dan kompetensi memengaruhi kinerja guru. Untuk menjaga validitas dan kredibilitas penelitian ini, seluruh populasi, yang terdiri dari guru-guru di SMAN 1 Dayeuhkolot sebanyak (N) 60 orang, digunakan sebagai sampel.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Pengelolaan budaya organisasi yang baik dan peningkatan kompetensi guru adalah dua faktor utama yang saling mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, sementara kompetensi memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Kadang, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut Adalah hasil pengolahan data statistik terkait ketiga variabel dalam penelitian ini
Tabel 1 Hasil Analisis Korelasi antar Variabel

Correlations				
		Budaya Organisasi	Kompetensi	Kinerja Guru
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.514**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Kompetensi	Pearson Correlation	.514**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.717**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel tersebut menjelaskan ada korelasi yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, yaitu 0,717 dengan korelasi yang kuat, dan korelasi antara budaya organisasi dan kompetensi, yaitu 0,514, dengan korelasi yang juga positif dengan korelasi kriteria sedang. Selain itu, ada korelasi yang positif antara budaya organisasi dan kompetensi, yaitu 0,792, dengan korelasi yang juga positif dengan korelasi kriteria kuat. Tabel berikut menunjukkan hasil perhitungan untuk koefisien determinasi multiple (R^2 Y.X1, X2), koefisien korelasi (R Y.X1, X2), koefisien determinasi variable tambahan terhadap Y (P^2Y €), dan koefisien jalur variabel tambahan terhadap Y (P Y €):

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.749	3305.117

c. *Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi*

d. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Nilai koefisien determinasi atau nilai R persegi dapat dianggap sebagai pengaruh variabel sebab terhadap variabel terikat dalam tabel Model Summary. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot adalah 0,758, atau 75,8%. Dengan demikian, besarnya variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah $e1 = \sqrt{1 - 0,758} = 0,242$, atau 24,2%.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1947034129.899	2	972517064.949	89.119	.000 ^b
	Residual	622656591.085	57	10923799.844		
	Total	2569690720.983	59			

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

b. *Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Kriteria uji menolak H_0 jika $F > F_{\alpha; k(n-k-1)}$. Dari tabel F dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;60-2-1) diperoleh $F_{0,05}(2:58) = 3,16$, dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa, dengan tingkat kepercayaan 95%, variabel budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Setelah pengujian hipotesis umum (simultan) selesai dan terbukti signifikan, pengujian hipotesis parsial akan dilakukan. untuk mengidentifikasi mana saja dari dua variabel, yaitu budaya organisasi dan kemampuan, yang berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot. Untuk keperluan ini, uji t digunakan untuk mengevaluasi koefisien jalur masing-masing variabel.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (t)

Model	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5787.660	3463.625		-1.671	.100
Budaya Organisasi	.681	.123	.421	5.532	.000
Kompetensi	1.007	.133	.576	7.579	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

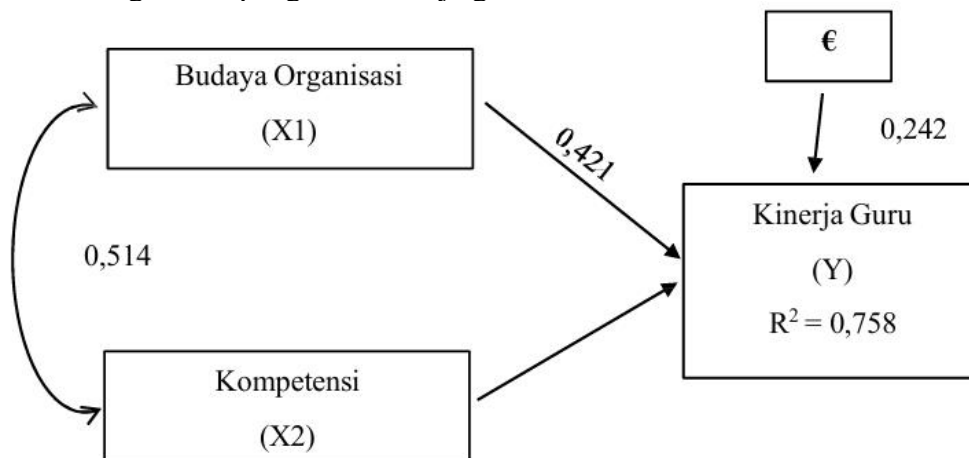
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel 5 Koefisien Jalur

Variabel	Koef Jalur	T Hitung	T Tabel	Kesimpulan
pyx ₁	0.421	5.532	2.004	H ₀ ditolak
pyx ₂	0.576	7.579	2.004	H ₀ ditolak

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

1. Uji t digunakan untuk menguji koefisien jalur pyx₁, dengan derajat bebas = $(n-k-1) = 60-2-1 = 57$, dan t-tabel diperoleh 2.0004. Keputusan hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5.532 lebih besar dari 2.004) dan nilai signifikansi 0.000 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja guru.
2. Uji t digunakan untuk menguji koefisien jalur pyx₂, dengan derajat bebas = $(n-k-1) = 60-2-1 = 57$, dan t-tabel diperoleh 2.0004. Keputusan hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima, karena diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (7.579 lebih besar dari 2.004) dan nilai signifikansi 0.000 lebih besar dari 0,05. Jadi, kriteria pengujian menunjukkan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja guru.



Gambar 2 Analisis Jalur Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Pada uji koefisien jalur parsial yang dilakukan pada penelitian ini, ditemukan bahwa koefisien jalur X1 ke Y dan X2 ke Y secara statistik bermakna (t-hitung di atas t-tabel) dan sig di bawah 0.05. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN Dayeuhkolot.

Tabel 6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Budaya Organisasi	Pengaruh Langsung ke Y	0.421 ²	0.177
	Pengaruh Tidak Langsung melalui X2 ke Y	0.421 x 0.576 x 0.541	0.125
Total Pengaruh			0.302

Pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,177 atau 17,7%, pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi sebesar 0,125 atau 12,5%. Total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,302 atau 30,2% dengan arah pengaruh yang positif, dimana semakin baik budaya organisasi akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru.

Tabel 7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kompetensi	Pengaruh Langsung ke Y	0.576 ²	0.332
	Pengaruh Tidak Langsung melalui X2 ke Y	0.576 x 0.514 x 0.421	0.717
Total Pengaruh			1.049

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,332 atau 33,2%, pengaruh tidak langsung dari kompetensi terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi sebesar 0,717 atau 71,7%. Total pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 1,049 atau 104,9% dengan arah pengaruh yang positif dimana semakin naik kompetensi akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot.

Hasil sesuai dengan yang dikemukakan Suryati et al. (2022) terdapat pengaruh positif secara parsial antara Budaya organisasi terhadap Kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot, bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin meningkatkan kinerja guru. Yohanson et al. (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara kompetensi terhadap Kinerja guru dan ini sesuai dengan hasil penelitian. Hal lainnya terbukti bahwa kompetensi guru dinilai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan capaian belajar siswa (Kadang (2022) Kompetensi dan budaya organisasi adalah dua faktor penting yang saling melengkapi yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, sementara kompetensi memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja terbaik mereka. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru dalam organisasi memerlukan pengelolaan budaya organisasi yang baik dan peningkatan kompetensi guru.

KESIMPULAN

Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot, dengan nilai T-hitung 5.532 dan T-tabel 2.004, dengan signifikansi 0,004. Berdasarkan analisis kami, ada 17,7% pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot, dan 12,5 % pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot adalah 30,2%. Berdasarkan hasil uji coba, kompetensi memiliki pengaruh langsung sebesar 33,2% terhadap kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 104,9% terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Dayeuhkolot adalah 135,1%, yang merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil uji korelasi juga menunjukkan hubungan yang positif antara kompetensi dan budaya organisasi. Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh pada kinerja guru; fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, misalnya, dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, sekolah harus menciptakan dan mempertahankan budaya yang mendukung, baik secara fisik maupun non-fisik, untuk mencapai tujuan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Y. (2022). The Role of Career Development, Organizational Citizenship Behavior, and Leadership on Teacher Performance: an Empirical Study on Elementary School in Bandung. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Avianti, W., & Indah, D. Y. (2023). Peran Uji Kompetensi Peserta Didik Pada Keahlian Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (SMKN 3 Linggabuana Kabupaten Purwakarta). *JPPNu (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Nusantara)*, 5(1), 68–75.
- Avianti, W., Rusli, D., Sudiyono, Darianti, H., Nabillah, R. A., Rosmayanti, D., & Wiryo, A. (2025). *Bunga Rampai Praktik Keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Blitar: PT. Bestindo Berkah Lestari.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Rusli. (2021). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah pada PT. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 425–438.
- Kadang, T. (2022). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Menubar Kaltim Samarinda. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing*, 3(1), 35–55.
- Lunevich, L. (2021). Critical Digital Pedagogy and Innovative Model, Revisiting Plato and Kant: an Environmental Approach to Teaching in the Digital Era. *Creative Education*, 12(9), 2011–2024.
- Mulyasa, E. (2019). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(1), 71–83.
- Octavia, S. A. (2020). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prayoga, F. I., Masruroh, N., & Safitri, N. V. (2024). Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 7(3), 613–622.
- Putra, A. R., Satriwana, D. G., Zebua, A. m, Sumarsih, Zakaria, Na'im, Z., ... Ladjin, N. (2021).

- Ilmu Manajemen (Teori dan Praktik)* . Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Rachmawati, Y., & Suyatno. (2021). The Effect of Principals' Competencies on Teachers' Job Satisfaction and Work Commitment. *Participatory Educational Research*, 8(1), 362–378.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA: Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Suryati, Nyoto, & Sudarno. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36–47.
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 858–867.
- Yohanson, A., Magdalena, B., Suratno, & Sutadipraja, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Hanif Mitra Lampung. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(5), 589–602.