

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PROFESSIONALISME GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MEDAN

Afifah Thaiyiah<sup>1</sup>, Saima Sonang Pohan<sup>2</sup>, Mardiana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: afifah0332233024@uinsu.ac.id<sup>1</sup>, saimapohan2000@gmail.com<sup>2</sup>, mardiana0332233026@uinsu.ac.id<sup>3</sup>

### Abstrak

Hanya sedikit penelitian yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan profesionalisme guru, meskipun banyak penelitian yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana profesionalisme guru dan kepuasan kerja berhubungan satu sama lain di lembaga pendidikan Islam di Medan. Penelitian ini menggunakan metode korelasi secara kuantitatif. Uji SPSS 23 digunakan untuk menguji data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan analisis artefak dari 15 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, berdasarkan uji koefisien korelasi, terdapat nilai signifikansi sebesar 0,479 dalam hubungan antara profesionalisme guru dan kebahagiaan kerja. Dengan demikian, 0,479 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan atau asosiasi antara profesionalisme guru dan kebahagiaan kerja. Temuan ini menyarankan untuk mendalami lebih jauh dalam pengembangan penelitian ilmiah, sebagai persiapan untuk kemajuan di bidang Pendidikan.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Lembaga Pendidikan, Profesionalisme

### Abstract

Few studies have examined the relationship between job satisfaction and teacher professionalism, although many studies have examined the relationship between job satisfaction and teacher performance. The purpose of this study is to find out how teacher professionalism and job satisfaction relate to each other in Islamic education institutions in Medan. This study used a quantitative correlation method. SPSS 23 was used to test the data collected using questionnaires and artifact analysis from 15 teachers. The results showed that, based on the correlation coefficient test, there was a significance value of 0.479 in the relationship between teacher professionalism and job happiness. Thus, 0.479 indicates that there is no relationship or association between teacher professionalism and job happiness. The findings suggest to delve further in the development of scientific research, in preparation for advancement in the field of Education.

**Keywords:** Job Satisfaction, Educational Institutions, Professionalism

### PENDAHULUAN

Literatur Pendidikan telah menetapkan profesionalitas adalah sebuah kemampuan lebih dari sekedar sekedar capaian, agar profesionalitas tercapai secara efektif maka seorang guru harus mendapatkan kepuasan dalam bekerja (Melesse & Belay, 2022) Meskipun dalam mengajar guru sudah mampu memahami materi, namun profesionalitas sering sekali menjadi tuntutan dalam mengajar. Karena profesionalitas dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai tujuan Pendidikan nasional (Kemensekneg, 2017)

Tujuan utama artikel ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara profesionalisme guru dan kebahagiaan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin, semangat kerja, dan kinerja yang baik terkait dengan kepuasan kerja (Berhanu, 2023). Kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan mengajar untuk keberhasilan Lembaga Pendidikan adalah elemen penting dari transformasi dalam proses system Pendidikan Negara pada umumnya dan profesi guru pada khususnya (Taher & Taher, 2023).

Guru adalah penentu dalam system Pendidikan dan penting bagi keberhasilan belajar siswa (Swai et al., 2022). Namun kurangnya kemampuan guru menjalankan tugas pokoknya dalam mendidik dan mengajar merupakan masalah nasional yang mempengaruhi system Pendidikan di Negara Indonesia, lebih dari beberapa persen guru di Lembaga Pendidikan belum mampu bekerja secara profesional (Jumlah Guru yang Tersertifikasi Belum Sampai 50 %, 2019). Sejumlah penelitian yang meneliti kepuasan kerja dikalangan guru menentukan ketidak senangan kerja yang tinggi (Toropova et al., 2021) : kecemasan kerja adalah alasan utama dibalik rendah nya kepuasan kerja dikalangan guru, yang

mengakibatkan kurangnya profesionalitas mereka dalam bekerja, tidak adanya semangat untuk mengajar dan rendahnya inovasi pembelajaran. Oleh karena itu guru mungkin akan mampu bekerja secara profesional apabila mendapatkan rasa kepuasan dan kebahagiaannya dalam bekerja. Meskipun banyak penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru saja (Chun et al., 2019). Namun masih sedikit yang menganalisis hubungan yang jelas mengenai kepuasan kerja dengan profesionalitas guru di salah satu Lembaga Pendidikan di Kota Medan Sumatera Utara.

### **Kepuasan Kerja**

Sikap seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai tingkat kepuasan kerja mereka (Meda et al., 2022). Menurut (Arief Hidayatullah, Farizal MS, 2023) di sisi lain, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Sesuai dengan pemahaman (Setiani et al., 2023), diungkapkan bahwa kebahagiaan kerja adalah pola pikir yang dipupuk oleh pekerja seiring berjalannya waktu tentang berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk gaji, gaya manajemen, dan rekan kerja. Menurut (Sutrisno, 2022), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang dialami karyawan berdasarkan bagaimana mereka memandang pekerjaan mereka, dan definisi ini terus divalidasi. Lebih lanjut, menurut Ayudia (2014), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang dialami orang, baik secara positif maupun negatif, dan yang dapat dikaitkan dengan berbagai elemen atau aspek dari pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Enam dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut, menurut Larasati dkk. (n.d.): a) dimensi lingkungan kerja; b) dimensi tugas atau pekerjaan; c) dimensi rekan kerja yang setara; d) dimensi penyelia; e) dimensi kemajuan; dan f) dimensi gaji. Salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kemampuan guru untuk bereaksi terhadap lingkungan yang menstimulasi yang diciptakan sekolah dapat dipertahankan jika mereka merasa senang dengan pekerjaan mereka. Guru yang bahagia dalam pekerjaan mereka juga memiliki kesempatan yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas. Menurut (Azmi et al., 2023) untuk mencapai tuntutan aktualisasi diri dibutuhkan kepuasan kerja. Akibatnya, kepuasan kerja menumbuhkan suasana kerja yang menguntungkan yang mendukung profesionalisme yang lebih besar di antara para guru.

### **Profesionalisme Guru**

Menurut Suryadi dan Yusup (2023), profesionalisme adalah sifat yang kompeten dalam pekerjaan seseorang, yang dilandasi oleh pengetahuan, kemampuan, metode, dan proses yang diperoleh dari kecerdasan. Dengan demikian, jelaslah bahwa profesionalisme guru mengacu pada bakat dan pengetahuan khusus seseorang di bidang pendidikan yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka sebagai instruktur dengan sebaik-baiknya. Instruktur profesional adalah orang yang telah menerima pelatihan, pendidikan, dan pengalaman yang substansial dalam disiplin ilmu masing-masing (Hidayat Fahrul, 2023).

Dalam penelitian ini, "profesionalisme guru" mengacu pada kemampuan dan komitmen guru terhadap profesi mengajar dan belajar. Dalam hal kemampuan dan kompetensi, guru yang profesional selalu ingin meningkatkan diri sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh profesinya. Ada kebutuhan yang lebih besar akan guru-guru yang terampil sekarang karena ilmu pengetahuan dan teknologi telah maju. Pada intinya, istilah "kebutuhan akan profesionalisme guru" mengacu pada seperangkat kualifikasi yang harus dipenuhi oleh para pendidik. Menurut Pramudya dkk. (2022), guru yang profesional memiliki atribut-atribut berikut:

- a. Seorang guru mempunyai komitmen selama proses pengajaran. Salah satu komitmen terbesar seorang guru adalah terhadap kebutuhan siswanya.
- b. Guru menjelaskan secara lugas isi pelajaran serta cara mengajarkannya kepada siswa.
- c. Guru menggunakan berbagai teknik evaluasi, dimulai dari cara siswa mendekati masalah dalam pembelajarannya.
- d. Guru harus memiliki kemampuan mengevaluasi secara kritis apa yang diajarkan dan belajar dari kesalahan; Oleh karena itu, perlu tersedia waktu bagi guru untuk memberikan umpan balik dan analisis terhadap apa yang telah diajarkan.
- e. Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesinya, seperti PGRI, dan lain sebagainya.

Selain memiliki kualitas yang disebutkan di atas, pendidik profesional juga harus mahir dalam praktik atau studi Islam untuk memasukkan prinsip-prinsip Islam ke dalam semua mata pelajaran

mereka dan membina lingkungan dan budaya Islam di dalam lembaga pendidikan mereka. Sementara itu, seorang guru yang memberikan pengetahuan harus bertindak dan berperilaku secara terhormat, memiliki hati yang murni, dan mematuhi standar Kadir & Rudji (2023). Pembahasan profesionalisme guru tidak hanya mencakup pengertian profesionalisme guru saja, namun juga menguraikan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional. Sebagai guru yang profesional, seseorang harus memiliki kompetensi profesional. Aspek kompetensi profesional guru menurut (Isrokatun et al., 2021) meliputi empat aspek sebagai berikut: a) Kompetensi pedagogi, b) Kompetensi kepribadian, c) Kompetensi profesional, d) Kompetensi sosial.

Stai dkk. (2022) menyatakan bahwa untuk menganalisis tanggung jawab pendidik, kemampuan atau kompetensi guru yang secara langsung terkait dengan upaya meningkatkan hasil dan proses pembelajaran dapat dikategorikan ke dalam empat kemampuan, yaitu sebagai berikut: Perencanaan program belajar mengajar, penguasaan materi pelajaran, memimpin dan mengelola proses belajar mengajar, dan mengevaluasi kemajuan proses adalah empat tugas pertama.

Jika seorang pendidik dapat memberikan hasil belajar yang positif bagi murid-muridnya, maka mereka dianggap sebagai pendidik yang efektif. Ada tiga faktor penilaian yang digunakan untuk menentukan keefektifan seorang pendidik: pratindekan, proses, dan produk. Jika seorang guru dinilai dari segi presage-sifat kepribadian dan keahlian materi pelajaran yang diperlukan untuk mengajar-serta kapasitas dan keterampilan mereka untuk meningkatkan prosedur dan hasil pembelajaran, mereka dapat dianggap efektif. Pengajar dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang memberikan hasil belajar kepada murid jika dinilai dari segi proses dan produk. Dan Adapun hipotesis atau dugaan sementara yang akan dihasilkan dari penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan profesionalisme guru di lembaga Pendidikan Islam Medan.

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan profesionalisme guru di lembaga Pendidikan Islam Medan.

## METODE

Metode penelitian korelasional atau yang biasa dikenal dengan istilah korelasi/hubungan merupakan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Penelitian ini dilakukan di sebuah lembaga pendidikan Islam di Medan, dengan jumlah populasi sebanyak 15 orang guru. Desain penelitian kuantitatif menggunakan data berupa skor atau angka yang selanjutnya dianalisis dengan statistik. Teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan instrumen angket (Kuisoner), sehingga data dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Karena semua rhitung variabel X dan Y lebih besar dari rtabel = ambang batas signifikansi 5% (15) = 0,514, maka hasil uji validitas kedua variabel tersebut menunjukkan kevalidan instrumen penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, seluruh item pernyataan digunakan. Selanjutnya, tabel berikut ini menampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics		
	Cronbach's $\alpha$	N of Items
Variabel X	0.933	15
Variabel Y	0.622	15

Variabel X dapat diandalkan, sesuai dengan hasil pengujian dengan nilai alpha sebesar 0,933 > rtabel 0,514. Hasil pengujian lebih lanjut menunjukkan keandalan variabel Y, dengan nilai alpha sebesar 0,622. Nilai rata-rata total variabel X adalah 3,38, berdasarkan analisis parsial per indikasi tabel.

Karena angka ini berada di antara 2,60 dan 3,39, maka masuk dalam kelompok cukup. Nilai rata-rata variabel Y adalah 3,33, dan karena berada di antara 2,60 dan 3,39, maka variabel ini juga termasuk dalam kelompok cukup. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan staf terhadap profesionalisme guru termasuk dalam kelompok cukup.

Selanjutnya, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23. Untuk variabel X, kepuasan kerja, dan variabel Y, profesionalisme guru, diperoleh nilai signifikansi 0,200, yang melebihi 0,05. Ini berarti bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Tabel berikut menunjukkan hasil perhitungan:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,08979165
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,093
	Negative	-,142
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,200<sup>c,d</sup></b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dengan menggunakan pendekatan deviation from linearity melalui program SPSS 23, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dengan profesionalisme guru mengikuti garis lurus atau tidak. Berikut ini adalah hasil temuan dari uji linearitas:

Tabel 3 Uji Linieritas Variabel X dan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	43,817	7	6,260	,219	,968
		Linearity	9,564	1	9,564	,335	,581
		Deviation from Linearity	34,253	6	5,709	,200	<b>,966</b>

	Within Groups	199,917	7	28,560		
	Total	243,733	14			

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,966 di atas 0,05, tabel di atas menunjukkan adanya hubungan yang linier antara profesionalisme guru dan kebahagiaan kerja.

Menemukan hubungan antara profesionalisme guru dan kepuasan kerja di lembaga pendidikan Islam di Medan adalah tahap selanjutnya dari penelitian ini. Hasilnya, uji korelasi Pearson, yang menampilkan koefisien korelasi, dilakukan dengan menggunakan SPSS 23. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4 Uji Korelasi Variabel X dan Y

Correlations			
		Kepuasan kerja	Profesionalisme Guru
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	-,198
	Sig. (2-tailed)		,479
	N	15	15

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, tidak terdapat hubungan atau keterkaitan antara kepuasan kerja dengan profesionalisme guru. Nilai signifikan hubungan antara kepuasan kerja dengan profesionalisme guru adalah 0,479, lebih besar dari 0,05. Lebih lanjut, berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,198. Karena berada di dalam kelompok 0,00-020, maka terbukti bahwa tidak ada hubungan dan berbentuk negatif, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan profesionalisme guru tidak berhubungan di lembaga pendidikan Islam di Medan. Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa pada lembaga pendidikan Islam di Medan, tidak terlihat adanya hubungan antara profesionalisme guru dengan kebahagiaan kerja.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,198 <sup>a</sup>	,039	-,035	4,244

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 0,39% terhadap profesionalisme guru, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,039.

**Pembahasan**

Sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, atau kepuasan kerja, memperhitungkan perbedaan antara kompensasi yang mereka terima dan apa yang mereka rasakan seharusnya mereka terima. Tingkat kenikmatan atau kepuasan yang dialami seseorang di tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Emosi positif yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya mencakup rasa pencapaian, pengakuan yang baik dari rekan kerja, prospek untuk maju, dan pengalaman serupa lainnya (Meda et al., 2022). Kepuasan kerja guru di Lembaga Pendidikan Islam Medan kemudian dikategorikan sebagai kualifikasi yang cukup berdasarkan hasil pengujian statistik, karena berada di antara 2/60 dan 3,39, dengan nilai rata-rata 3,38. Hal ini menunjukkan profesionalisme dan rasa kepuasan yang telah dicapai oleh para guru di Lembaga Pendidikan Islam Medan.

Guru memiliki peran penting yang sah bagi suatu Lembaga Pendidikan, yang berfungsi sebagai tenaga pendidik. Guru berkomitmen penuh dalam mentransfer ilmu kepada murid (Aspi, 2022). Sebagai tenaga edukatif, guru yang kinerja dan prestasi optimal memberikan kontribusi utama untuk mengembara tujuan pendidikan Nasional. Seorang untuk meningkatkan profesionalitas guru, merasa bahagia dan puas dalam pekerjaan yang disarankan (Sari et al., 2022). Kepuasan kerja guru merupakan penting dalam manajemen sumber daya manusia, perhatian guru secara langsung atau tidak dapat mempengaruhi suatu lembaga pendidikan, dan harus menjadi prioritas dan perhatian guru di lembaga pendidikan Islam.

Hasil pengujian secara statistik dalam penelitian ini adalah, hubungan kepuasan kerja dengan profesionalisme guru diperoleh  $0,479 > 0,05$ , dan berdasarkan hasil uji koefisien korelasi. Maka dari itu,  $0,479$  artinya tidak terdapat hubungan atau korelasi antara kepuasan kerja dengan profesionalisme guru. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melakukan kajian dan analisis yang lebih mendalam terhadap teori kepuasan kerja dan profesionalisme guru, dengan menggunakan latar belakang, strategi dan metodologi penelitian yang berbeda. Karena kepuasan kerja dapat merangsang semangat seorang guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional dan meningkatkan kemampuan mengajarnya demi keberhasilan lembaga Pendidikan (Arief Hidayatullah, Farizal MS, 2023).

## SIMPULAN

Seorang guru merupakan penentu dalam sistem pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan belajar siswa. Dari implikasi kepuasan kerja terhadap kualitas pendidikan dan pembelajaran. Guru yang puas cenderung menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan merangsang bagi siswa. Istilah "kepuasan kerja" menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, lingkungan kerjanya, dan hubungannya dengan rekan kerja dan atasan. Dalam rangka mempertahankan kapasitas guru untuk bereaksi terhadap suasana yang merangsang yang diciptakan sekolah, kepuasan kerja merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan profesionalisme guru memiliki nilai signifikan sebesar  $0,479 > 0,05$  berdasarkan hasil uji koefisien korelasi. Oleh karena itu, berarti tidak terdapat korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja dengan profesionalisme guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief Hidayatullah, Farizal MS, S. (2023). Education , Language , and Culture ( EDULEC ) Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan. 2, 127–144.
- Aspi, M. (2022). Profesional Guru Dalam Menghadapi Tantangan Perkembangan Teknologi Pendidikan. Adiba: Journal of Education, 2(1), 64–73.
- Ayudia, C. (2014). Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi orang tua di sdn kecamatan pariaman utara kota pariaman. 2, 100–107.
- Azmi, F., Handoko, H., Ningsih, A. D., Hanum, R., Tarmizi, A., & Hamdan, H. (2023). Manajemen Transdisipliner Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 15 Islam Terpadu Kota Binjai. Journal on Education, 5(3), 8412–8440. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1627>
- Berhanu, K. Z. (2023). Mediating role of job satisfaction on the relation between staff development and performance. Cogent Education, 10(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2207408>
- Chun, Y. H., Choi, S., & Song, M. (2019). Analyzing the Link Between Job Satisfaction and Performance in Educational Institutions. International Journal of Public Administration, 42(9), 707–722. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498101>
- Jumlah Guru yang Tersertifikasi Belum Sampai 50 %, (2019).
- hidayat fahrul, D. (2023). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. 1(1), 31–41.
- Isrokatun, I., Yulianti, U., & Nurfitriyana, Y. (2021). Analisis Profesionalisme Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Basicedu, 6(1), 454–462. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i1.1961>
- Kadir, S., & Rudji, H. (2023). Peran Kompetensi Kepribadian Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam .... Journal of Educational Management ..., 02(01), 17–31.

- <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JEMIL/article/view/3279%0Ahttps://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JEMIL/article/download/3279/2607>
- Kemensekneg. (2017). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 ,2017 Tentang Guru. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017, Volume 09(Nomor 03), Hal 270.
- Larasati, V. M., Susilarin, T., Psikologi, F., & I, U. P. I. Y. A. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT . X bagian finance Manager PT Dan Enam. 4(1), 1–9.
- Meda, J., FoEh, J., & Niha, S. S. (2022). ... Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia .... Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(2), 392–407. <https://greenpub.org/JIM/article/view/50>
- Melesse, T., & Belay, S. (2022). Uplifting teachers' professional capital through promoting engagement in professional learning: Mediating effect of teacher job satisfaction. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2057102>
- Pramudya, A., Tanjung, A., Hasibuan, E., Salamah, I., Azzahrah, N., Khotima, N., & Harahap, T. S. (2022). Implementasi Profesionalisme Tenaga Pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(20), 190–200.
- Sari, D. P., Amini, & Sulasmi, E. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 3136–3145.
- Setiani, Y. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., Ray, R., Manajemen, F. P., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen: Studi Literature. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 238–255. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.804>
- Stai, M., Ulum, D., & Penelitian, A. (2022). Manajemen Kompetensi Pedagogik. 8, 140–150.
- Suryadi, E., & Yusup, Y. (2023). Analisis tunjangan profesi dan profesionalisme guru dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 139–152. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.238>
- Sutrisno, H. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cilasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Swai, C. Z., Nkaizirwa, J. P., Hugo, A. K., Mahenge, A., Komba, P. S., Zakaria, C., Nkaizirwa, J. P., & Hugo, A. K. (2022). Strengthening Teacher Education in Tanzania: Student-Teachers ' and Tutors ' Satisfaction with College Facilities and Environment Strengthening Teacher Education in Tanzania: Student-Teachers ' and Tutors ' Satisfaction with College Facilities and Envir. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2070053>
- Taher, A., & Taher, A. (2023). Stakeholders ' opinions support the people- process-technology framework for implementing digital transformation in higher education education. *Technology, Pedagogy and Education*, 00(00), 1–13. <https://doi.org/10.1080/1475939X.2023.2248134>
- Tropova, A., Myrberg, E., Johansson, S., & Myrberg, E. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>