Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)
Vol.2, No.2 April 2024
e-ISSN: 2962-1119; p-ISSN: 2962-0856, Hal 286-302
DOI: https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2370

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang

Fatthurosi [1], Chamariyah [2], Ninik Suryani [3]
[1,2,3] Universitas Wijaya Putra, Surabaya
Email : rozifahrozi26@gmail.com , chamariyahs@yahoo.com

Abstract *This type of research is explanatory, namely to test the hypothesis between hypothesized variables that will be tested. using a quantitative approach, the research sample was 42 respondents. In this study the data will be processed using SEM-PLS data analysis.The objectives of this study are: 1) To test and analyze whether education has a significant effect on job satisfaction. 2) To test and analyze whether education has a significant effect on teacher performance. 3) To test and analyze whether teacher performance has a significant effect on job satisfaction. 4) To test and analyze whether education has a significant indirect effect on job satisfaction mediated by teacher performance.The results showed that: 1) Education has a positive and significant effect on job satisfaction. This is evidenced by the original sample value of 0.174 and p-values of 0.045. 2) Education has a positive and significant effect on performance. This is evidenced by the original sample value of 0.335, and the p-values of 0.021. 3) Teacher performance has a positive and significant effect on job satisfaction. This is evidenced by the original sample value of 0.717 and p-values of 0.000. 4) Education has a significant positive effect on job satisfaction mediated by teacher performance. This is evidenced by the original sample value of 0.240 and the p-values of 0.002.*

Keywords: *Education, Job Satisfaction, Teacher Performance*

Abstrak Jenis penelitian ini bersifat eksplanatori, yaitu menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji. menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 42 responden. Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah pendidikan mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,174 dan p-value sebesar 0,045. 2) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,335, dan p-value sebesar 0,021. 3) Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,717 dan p-value sebesar 0,000. 4) Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,240 dan p-value sebesar 0,002.

Kata Kunci: Pendidikan, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa. Pendidkan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan / latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan pada tahap manapun dalam perjalanan hidupnya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jika ditelaah lebih

Received Maret 31, 2024; Accepted April 02, 2024; Published April 30, 2024
* Fatthurosi, rozifahrozi26@gmail.com

mendalam dari pernyataan tersebut, maka akan tersirat suatu tugas manjerial yang perlu dilakukan oleh seorang guru. Disebutkan tugas utama adalah sebagai pendidik; dengan memberikan pendidikan di harapkan bisa meningkatkan meningkatkan kualitas pendidikan sesuai harapan.

Untuk menghadapi tantangan global dibidang pendidikan, maka salah satu upaya yaitu membangun sumber daya manusia/guru yang profesional mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dan perkembangan di bidang pendidikan yang terus berkembang saat ini. Siagian (2015:198) menyatakan, bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama yaitu pengetahuan, kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki seorang guru. Agar guru tetap mampu bersaing, semua guru mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan.

Pembangunan di bidang pendidikan sampai saat ini masih menjadi perioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan menjadi barometer kemajuan suatu bangsa, oleh karenanya kebijakan pemerintah dalam pendidikan mengacu kepada suatu upaya strategi pencapaian tujuan pendidikan nasional. Penyelenggaraan pendidikan menuntun kepada suatu sistem kerja yang tidak parsial, karena penyelenggaraan pendidikan terjadi karena adanya jaringan kerja sama dari berbagai komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan (sekolah) ataupun lembaga lain.

Menurut Siagian (2015), kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pendidikan dan kepuasan kerja faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja guru salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor pendidikan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus memperhatikan lingkungan keja yang kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Guru sebagai ujung tombak pendidikan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan siswa yang dituntut harus memiliki kompetensi yang memadai. Melalui guru penanaman nilai-nilai dan pembelajaran berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan perkembangan zaman dan masa depan pendidikan dapat berlangsung.

Kinerja yang dihasilkan seseorang/guru dalam hal ini sebagai subjek penelitian akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian kepuasan kerja. Dimaksudkan dengan adanya pegawai berkinerja baik maka akan mendapatkan imbalan sesuai dengan hasil lerjanya dan pada akhirnya mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sebagaimana diketahui kepuasan

seseorang diakumulasikan atas kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Jika harapan/kebutuhan terpenuhui kepuasan kerja tercapai dan selanjutnya dapat menumbuhkan komitmen pada organisasi dan kinerja bisa meningkat optimal. Kepuasan kerja tercapai jika kebutuhan pegawai terpenuhi melalui pekerjaannya.

Faktor kepuasan kerja dapat difungsikan mendorong guru menumbuhkembangan semangat kerja, berkomitmen dan loyal terhadap pencapaian tujuan, visi dan misi sekolah yang diharapkan serta agar mampu mengarahkan anak didiknya menuju pintu kesuksesan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Heidrajrahcman dan Husnan (2015), menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat pengawas yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pegawai dan mau membantu apabila diperlukan. Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Gaji yang diterima oleh setiap pegawai mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam *reward* maupun *punishment* juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai, Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan.

Pendidikan merupakan hal mutlak yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tantangan dalam dunia pendidikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya mampu bersaing dalam era global yang menuntut keterampilan serta kreatifitas tinggi. Pendidikan dapat dikatakan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan bagi pegawai, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dapat dilakukan secara berkelanjutan demi meningkatkan kinerja guru.

Dijelaskan dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003, untuk mencapai Tujuan Pendidikan Nasional, yang salah satunya menyebutkan bahwa “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta Peradaban bangsa yang martabat

dalam rangka mencerdaskan kehidupan Bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Ruhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab".

Keberhasilan proses pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, akan ditentukan oleh banyak faktor antara lain, peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manjemen pendidikan dan fasilitas pendidikan. Salah satu permasalahan pendidikan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pendidikan, peningkatan disiplin kerja dan peningkatan kinerja guru, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Dengan pendidikan sudah hal tentu guru akan menguasai kompetensinya. Hal tersebut sangat jelas karena kelayakan mengajar itu berhubungan dengan pendidikan guru itu sendiri. Dengan pendidikan, pada akhirnya mencetak guru semakin profesionalme sehingga memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi.

Ditinjau dari sisi pendidikan, Sirait, (2015) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Keberhasilan tenaga pendidikan dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak akan lepas dari berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja para guru di sekolah. Faktor disiplin kerja juga mempengaruh kinerja guru dalam mencapai kepuasan kerja dalam suatu sekolah. Menselaraskan tuntukan peningkartan kinerja guru mengacu pada pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional, dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 yang salah satunya menyebutkan bahwa "……bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik yang berahlak baik" sangat bergantung terhadap disiplin yang ditunjukkan para guru di sekolah.

SMPI Miftahul Ulum Tambelangan sebagai salah satu lembaga pendidikan berbasis pengajaran ala Islami dalam menjalankan tugas operasionalnya mengalami pasang surut terkait kinerja guru. Berbagai hambatan dialami dalam menjalankan tugas, menjadikan tantangan bagi organisasi untuk dan terus mampu bertahan hingga tetap eksis pada saat ini. Dalam upaya

meningkatkan kepuasan kerja guru di SMPI Miftahul Ulum dibutuhkan peran guru/tenaga pendidik yang professional dan mampu menjalankan fungsinya mencapai tujuan, visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

Guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang sebagai tenaga pendidik harus berkomitmen dalam memenuhi tuntutan kewajibannya, memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik, serta dapat menjadi contoh baik bagi siswa maupun masyarakat. Sebagai pendidik guru merupakan salah satu dari faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dari setiap upaya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan terus menerus dilakukan untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Jadi seorang guru harus selalu mendukung upaya yang dilaksanakan atau kebijakan dari sekolah dalam mencapai keberhasilan belajar dari peserta didiknya.

Menjadi seorang guru haruslah memiliki karakteristik yang disenangi oleh peserta didik. Akan tetapi tidak semua guru dapat memenuhi semua karakteritik yang menjadi harapan peseta didik. Menurut Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab III pasal 7b yang berbunyi "menjadi seorang guru harus memiliki prinsip, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia". Dalam prinsip tersebut sangatlah jelas bahwa guru harus memiliki komitmen untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, dan secara tidak langsung guru haruslah dapat melaksanakan kewajiban mengajar didalam kelas dengan sebaik mungkin agar siswa dapat memahami lebih baik sehingga mutu atau kualitas juga akan lebih meningkat.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Guru sebagai ujung tombak pendidikan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan siswa yang dituntut harus memiliki kemampuan yang memadai. Melalui guru penanaman nilai-nilai dan pembelajaran berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan perkembangan zaman dan masa depan pendidikan dapat berlangsung. Selain guru harus memiliki kemampuan yang handal, pihak sekolah juga turut serta dalam memberikan kontribusi prestasi kerja.

Sementara itu, berdasarkan kajian empiris penelitian terdahulu yang dilakukan Mauritz D.S (2015) temuan penelitiannnya menjelaskan adanya pengaruh yang tidak signifikan pendidikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian Holifatul Hasanah (2020). Dimana dalam penelitiannya menyatakan pendidikan berpengaruh signifiakn terhadap kepuasan kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian/*gap research* ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap

kepuasan kerja. Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gap research* untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji pengaruh dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda ini yaitu di lakukan pada SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.

Hasil pengamatan penelitan yang dilakukan di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang terdapat fenomena kinerja guru yang belum optimal karena disebabkan beberapa faktor meliput 1) pendidikan yang dimiliki guru belum mampu mendukung dalam penyelesaian tugas pekerjaan, Pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan pelajaran yang diampu, sehingga mempengaruhi kinerja guru dalam mengembangkan profesinya sebagai pengajar belum optimal; 2) Kinerja guru yang belum mampu memenuhi kepuasan kerja.

Berdasarkan *gap research* dan fenomena yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang".**

Rumusan Masalah

Berdasarkan berbagai penjelasan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang pendidikan, kepuasan kerja dan kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang?
2. Apakah pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang?
3. Apakah pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang?
4. Apakah kinerja guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang?
5. Apakah pendidikan mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kepusan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kinerja guru?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka disusun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tentang pendidikan, kepuasan kerja dan kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.

2. Untuk menguji dan menganalisis apakah pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah kinerja guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah pendidikan mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kepusan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kinerja guru.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1 Manfaat teoritis

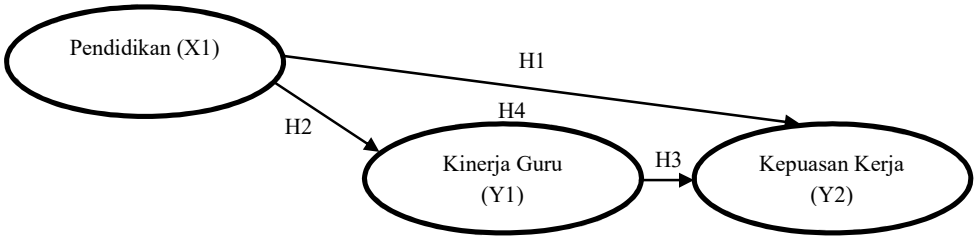
a) Bagi pengembangan ilmu, sebagai sumbangan ilmu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.
b) Bagi peneliti berikutnya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan refrensi untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya yang mengkaji tentang pendidikan, kepuasan kerja, dan kinerja guru.
c) Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbanagn untuk memperkaya khasanah literatur perpustakaan Universitas Wijaya Putra.

2 Manfaat praktis

a) Untuk memberikan masukan kepada kepala sekolah/pengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang di tinjau dari pendidikan, dan kinerja guru.
b) Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah literature dan bagi pembaca yang tertarik mengkaji tentang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan tentang pendidikan, kepuasan kerja, dan kinerja guru.
c) Bagi pengembang Ilmu/peneliti selanjutnya, Hasil penelitian ini sebagai bahan/sumbangan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengkaji tentang pendidikan, kepuasan kerja, dan kinerja guru, untuk menemukan konseptual baru yang mengkaji tentang ilmu manajemen SDM.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana gambar 1 ini:



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka koseptual. Adapun hipotesis yang di maksud dalam penelitian ini meliputi tujuh hipotesis dan akan diuraikan pada bahasan berikut yang dijelaskan keterkaitannya dengan penelitian terdahulu.

Hasil kajian empiris terdahulu Ella Anastasya Sinambela (2020), mengemukakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian ini, yaitu:

H1 : Pendidikan mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.

Hasil kajian empiris terdahulu Acnes Verinoca Lasut, dkk (2021), mengemukakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis kedua penelitian ini, yaitu:

H2 : Pendidikan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.

Hasil kajian empiris terdahulu Holifatul Hasanah (2020), mengemukakan bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis kelima penelitian ini, yaitu:

H3 : Kinerja guru mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.

Tentang hubungan pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru dalam penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum diketemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan pendidikan terhadap

kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis keenam penelitian ini, yaitu:

H4 : Pendidikan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja guru di SMPI Miftahul Ulum yang dimediasi oleh kinerja guru.

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a sourch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

METODE PENELTIAN

Berdasarkan jenisnya penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, karena pada rentang waktu tertentu/bersamaan peneliti melakukan pengamatan, pencatatan atas tanggapan yang diberikan oleh responden yaitu guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang dalam merespon tentang pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam instrumen kuesioner berkaitan dengan faktor-faktor yang diteliti yaitu meliputi: pendidikan, disiplin keja, kinerja guru dan kepuasan kerja.

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data yang pokok, untuk memperoleh informasi dan fakta secara faktual atau eksplanasi fenomena, (Creswell, 2017), berpendapat bahwa pada umumnya penelitian ini unit analisisnya dikontrol dengan ketat melalui rancangan atau analisis statistik, jikan ukuran atau observasi untuk menguji suatu teori. Selain menggunakan pendekatan utama kuantitatif, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif (*qualitative*). Dimaksudkan penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode survey, yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuesioner, (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Arikunto, (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang berjumlah 42 orang.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA)

Variabel Laten	Nilai CR	Nilai CA
Pendidikan (P)	0.955	0.945
Kepuasan Kerja (KK)	0.939	0.926
Kinerja Guru (KG)	0.939	0.925

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS,* 2023

Pada tabel 1 hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap varibel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,9. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu sangat baik.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar Kuadrat AVE

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
Pendidikan (P)	0.726	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	0.632	Valid
Kinerja Guru (KG)	0.660	Valid

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS,* 2023

Pada tabel 2 menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu pendidikan (P), kepuasan kerja (KK) dan kinerja guru (KG) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Relasi	Original Sample	*P-Values*	Keterangan
Pendidikan -> Kepuasan Kerja	0. 174	0.045	Positif Signifikan
Pendidikan -> Kinerja Guru	0.335	0.021	Positif Signifikan
Kinerja Guru -> Kepuasan Kerja	0.717	0.000	Positif Signifikan

Pendidikan -> Kinerja guru -> Kepuasan Kerja	0.240	0.041	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS,* 2023

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 3 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

1. **Uji penagruh pendidikan terhadap kepuasan kerja.**
   Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,045 dengan menggunakan tingkat sinifikan α=0,05. Hal ini diartikan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi 0,045<0,05.
2. **Uji pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru.**
   Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 0,021 dengan menggunakan tingkat sinifikan α=0,05. Hal ini diartikan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi 0,021<0,05.
3. **Uji pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja.**
   Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kinerja guru terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat sinifikan α=0,05. Hal ini diartikan bahwa kinerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi 0,000<0,05.
4. **Uji pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru.**
   Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru sebesar 0,041 dengan menggunakan tingkat sinifikan α=0,05. Hal ini diartikan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh kinerja guru karena nilai signifikansi 0,041<0,05.

Tabel 4 Hasil Uji *Path Coefficients*

Relasi	*P-Values*	Keterangan
Pendidikan -> Kepuasan Kerja	0.045	H_1 diterima
Pendidikan -> Kinerja Guru	0.021	H_2 diterima
Kinerja Guru -> Kepuasan Kerja	0.000	H_5 diterima
Pendidikan -> Kinerja Guru -> Kepuasan Kerja	0.041	H_6 diterima

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS,* 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai p-value ≤ 0,05 yang berarti H_0 ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H_1 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh pendidikan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2) adalah sebesar 0,045 yaitu signifikan pada α = 0,05. hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2) diterima, artinya pendidikan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

H_2 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh pendidikan (X1) terhadap kinerja guru (Y1) adalah sebesar 0,021 yaitu signifikan pada α = 0,05. hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan (X1) terhadap kinerja guru (Y1) diterima, artinya pendidikan mampu meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

H_3 : Kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh kinerja guru (Y1) terhadap kepuasan kerja (Y2) adalah sebesar 0,000 yaitu signifikan pada α = 0,05. hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru (Y1) terhadap kepuasan kerja (Y2) diterima, artinya kinerja guru mampu meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.

H_4 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh pendidikan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2) yang dimediasi oleh kinerja guru (Y1) adalah sebesar 0,041 yaitu signifikan pada α = 0,05. hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan (X1) terhadap

kepuasan kerja (Y2) yang dimediasi oleh kinerja guru (Y1) diterima, artinya pendidikan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru. Berdasarkan pernyataan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang yang dimediasai oleh kinerja guru, terbukti kebenarannya dan hipotesis keempat diterima.

Tabel 5 Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Pendidikan -> Kepuasan Kerja	0. 174	Berpengaruh Positif
Pendidikan -> Kinerja Guru	0.335	Berpengaruh Positif
Kinerja Guru -> Kepuasan Kerja	0.717	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil *Output Smart*PLS 3.0, diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 tetang pengujian pengaruh langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari pendidikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.174.
2. Terdapat pengaruh positif dari pendidikan terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.335.
3. Terdapat pengaruh positif dari kinerja guru terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.717.

Tabel 6 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Pendidikan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0.240	Pengaruh Positif (Memediasi Penuh)

Sumber: Hasil *Output Smart*PLS 3.0, 2023

Berdasarkan Tabel 6 tetang pengujian pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.240.

PEMBAHASAN

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti tingginya nilai pendidikan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru semakin optimal, dengan kata lain apabila SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang meningkatkan aspek yang mampu menumbuhkan pendidikan guru maka kepuasan kerja guru dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari pendidikan terhadap kepuasan kerja yaitu positif signifikan dangan nilai sebesar 0.045 (kurang dari 0.050).

Strategi penerapan faktor pendidikan yang diimplementasikan dengan baik oleh guru SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang, Secara umum berdampak pada peningkatan kepuasan kerja guru ke arah yang positif dan semakin tinggi. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Anastasya S (2020), dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti tingginya nilai pendidikan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru semakin optimal, dengan kata lain apabila SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan pendidikan guru maka kinerja guru dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari pendidikan terhadap kinerja guru yaitu positif signifikan dangan nilai sebesar 0.021 (kurang dari 0.050).

Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan pendidikan sangat bermanfaat terhadap tercapainya tujuan yang direncanakan SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang karena dengan meningkatkan pendidikan dapat meningkatkan kinerja guru yang baik. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan suatu kegiatan mengajar adalah pendidikan karena pendidikan merupakan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Acnes Verinoca Lasut, dkk (2021), dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kinerja guru terhadap kepuasan kerja yaitu signifikan dangan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.050), dijelaskan bahwa kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya bahwa kinerja guru mampu membuat kepuasan kerja semakin optimal/meningkat dan kinerja guru mampu menciptakan kepuasan kerja dan dapat difungsikan dalam mencapai tujuan organisasi khususnya pada SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Holifatul Hasanah (2020), yang menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru. Hasil *Smart PLS*, menunjukkan nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari pendidikan terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh kinerja guru yaitu nilai *P Value* sebesar 0.041 (kurang dari 0.050), dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kepusasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru. Hal ini berarti kinerja guru mampu memediasi penuh pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil temuan penelitian tentang pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru dalam penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum diketemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan pendidikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengupulan data primer dengan mengugunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

PENUTUP

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan di respon tinggi dengan rata-rata keseluruhan 4,18, pendidikan di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan di respon sangat tinggi dengan rata-rata keseluruhan 4,33, dan kinerja guru yang dimiliki guru SMPI Miftahul Ulum Tambelengan di respon tinggi dengan rata-rata keseluruhan 4,17. Hal tersebut memiliki peran dalam meningkatkan tujuan organisasi serta mampu meningkatkan kepuasan kerja.
2. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa pendidikan terhadap kepuasan kerja SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang memiliki nilai pengaruh yang positif dan signifikan karena direspon baik oleh guru, yang berarti bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.
3. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa pendidikan terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang memiliki nilai pengaruh yang positif dan signifikan karena direspon sangat baik oleh guru, yang berarti bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
4. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa kinerja guru terhadap kepuasan kerja SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang memiliki nilai pengaruh yang positif dan signifikan karena direspon sangat baik oleh guru, yang berarti bahwa semakin tinggi kinerja guru yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.
5. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kepausan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa kinerja guru dapat memediasi pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja pada SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang.

DAFTAR PUSTAKA

1] Acnes Verinoca Lasut, Saban Echdar, dan Sylvia Sjarlis, 2021, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RRI Manokwari,* Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR) Volume 1, No. 2.

2] Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

3] Creswell, John W. 2017. *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantittatif dan Campuran*. Yogya: Pustaka Pelajar.

4] Ella Anastasya Sinambela, 2020, *Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 2.
5] Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2015, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE.
6] Holifatul Hasanah, 2020, *Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo,* Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Volume 7 No. 2 Januari 2020 ISSN: 2302-0008
7] Siagian, P. Sondang, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara: Jakarta
8] Sirait, Erlando Doni. 2015. *Pengaruh Minat Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematik.* Jurnal Formatif 6(1): 35-43
9] Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
10] Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
11] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. International Journal Of Criminology and Sociologi, 9, 1418–1425
12] Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. Ekonomika 45, 8(1), 1–10
13] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
14] Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
15] Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Page 66 - 81
16] Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
17] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21