

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang

Veronica Pangesti Indriyanti, Hartelina,

Nunung Nurhasanah, Sonny Hersona Gw

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

veronicapangestii@gmail.com, hartelina.ekonomi@fe.unsika.ac.id,

nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id, sonny.hersona@fe.unsika.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, work discipline, and work-life balance on teacher performance at the Rosma Education Foundation Karawang. Using a quantitative approach with questionnaires, data were obtained from 116 teachers and processed through multiple linear regression (SPSS 26). The findings show that competence and work-life balance have a positive and significant effect on teacher performance, while work discipline does not. Simultaneously, the three variables significantly influence performance with an R^2 of 0.608. The study emphasizes the importance of strengthening competence and maintaining work-life balance to enhance teacher performance.

Keywords: Competence, Work Discipline, Work-Life Balance, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner, data diperoleh dari 116 guru dan diolah melalui regresi linier berganda (SPSS 26). Temuan menunjukkan bahwa kompetensi dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan disiplin kerja tidak. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan R^2 sebesar 0,608. Penelitian ini menekankan pentingnya penguatan kompetensi dan pemeliharaan keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Work Life Balance, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor yang sangat penting dan strategis dalam mendorong kemajuan suatu negara. Sebagai fondasi utama dalam pembangunan nasional, keberhasilan sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya guru. Guru memiliki posisi yang sangat menentukan karena berperan sebagai fasilitator, motivator, sekaligus pembimbing dalam proses belajar mengajar. Oleh sebab itu, kinerja guru menjadi elemen krusial dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di berbagai jenjang, baik di pendidikan formal maupun nonformal. Pemerintah mengambil berbagai langkah kebijakan dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan dengan kegiatan pembenahan manajemen pendidikan antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, tenaga pengajar, tenaga kependidikan, sarana-prasarana dan perubahan sistem lainnya. Keberhasilan suatu organisasi pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru sebagai bagian dari sumber daya manusia yang berperan penting dalam merealisasikan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, kinerja guru menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan sekolah. Kinerja guru mencerminkan hasil kerja yang ditunjukkan melalui kemampuannya dalam

merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran, yang dilandasi oleh etos kerja dan kedisiplinan profesional selama proses mengajar berlangsung.

Berdasarkan data pokok pendidikan semester 2024/2025 ganjil, terdapat 2.809 sekolah negeri dan swasta di Kabupaten Karawang dari jenjang TK sederajat sampai dengan SMA sederajat (Dapodik, 2024), hal ini menunjukkan banyak wadah yang tersedia bagi para anak bangsa khususnya di wilayah Kabupaten Karawang untuk menempuh pendidikan dengan layak. Peran guru sangat penting dalam membekali siswa dengan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan guna membentuk individu yang memiliki daya saing tinggi. Salah satu bentuk kontribusi guru dalam mendukung keberhasilan pendidikan adalah dengan meningkatkan performa atau kinerja mereka (Handayani, 2019 dalam Faisal, dkk. 2024).

Guru dipandang sebagai tokoh sentral dalam dunia pendidikan karena berperan besar dalam proses pembelajaran dan perkembangan peserta didik dalam meraih tujuan pendidikan (Madjid; dalam Yasin dkk., 2023). Oleh sebab itu, untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas, diperlukan guru yang profesional dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru bukanlah sesuatu yang muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal. Di tengah tantangan dunia pendidikan saat ini yang semakin kompleks, guru dituntut untuk tidak hanya memiliki kemampuan mengajar, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, menghadapi dinamika siswa yang semakin beragam, serta menelaraskan peran profesional dan pribadi mereka.

Yayasan Pendidikan Rosma sebagai lembaga pendidikan di Karawang yang menaungi berbagai jenjang, mulai dari TK, SD, SMP, SMA, SMK hingga perguruan tinggi (STMIK). Sesuai dengan visinya untuk menjadi penyelenggara pendidikan yang unggul dan berkualitas, yayasan ini berkomitmen menyelenggarakan pendidikan dari usia dini hingga tingkat perguruan tinggi dengan fokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana proses pendidikan di setiap jenjang. Peningkatan kualitas kinerja mereka menjadi hal yang sangat krusial. Keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya menjadi indikator utama. Kondisi ini menunjukkan pentingnya evaluasi menyeluruh terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut (Robbins, dalam Widayanti dkk., 2020) kompetensi meliputi keterampilan dan pengetahuan yang memengaruhi kualitas pengajaran. Salah satu krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai, yang artinya guru belum ditunjang dengan penguasaan kompetensi yang memadai. Hal ini sejalan dengan penelitian Afiah Mukhtar & Luqman MD (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Makassar.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga memegang peran penting dalam menentukan kinerja guru. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang guru mematuhi peraturan yang berlaku, hadir tepat waktu, melaksanakan tugas mengajar secara konsisten, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas administratif dan kegiatan sekolah lainnya. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif, menjadi teladan bagi siswa, serta mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya masalah kurangnya kedisiplinan seperti keterlambatan kehadiran, ketidaksesuaian dalam penyusunan perangkat pembelajaran, hingga kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah yang pada akhirnya memengaruhi kualitas kinerja

secara keseluruhan. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Novi Tri Vaizah, S.M. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PNS di SMK N 1Kebumen. Berbanding terbalik, hasil penelitian Asep Suherman (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja guru pada Lazuardi Global Islamic School.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Hutcheson (dalam Fauziah dkk., 2025), *work-life balance* mencerminkan rasa puas seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks profesi guru, tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi sering kali menyita waktu dan energi, terutama jika guru juga memiliki tanggung jawab di rumah sebagai orang tua, pasangan, atau anggota keluarga lainnya. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menimbulkan stres, kelelahan, hingga burnout yang berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, guru yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih fokus dalam mengajar, serta mampu menjalin hubungan interpersonal yang lebih baik di lingkungan kerja. *Work-life balance* sebagai keselarasan keadaan seorang pekerja yang mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Lestari, 2020). Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Dwi Meli Noviani (2021) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimasa *work from home* pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Indramayu. Berbanding terbalik, Novi Tri Vaizah, S.M. (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru PNS di SMK N 1Kebumen.

Dilihat dari fenomena yang terjadi di Yayasan Pendidikan Rosma banyak guru yang menggunakan form izin meninggalkan tugas untuk kepentingan pribadi seperti menjemput anak sekolah, izin pulang cepat untuk mengurus anak, kontrol kesehatan serta urusan keluarga pada jam kerja sehingga mengakibatkan jam kosong pada mata pelajaran yang diampu oleh guru tersebut sehingga berdampak pada proses pembelajaran. Beban kerja guru yang berlebihan seperti mengajar banyak kelas, tugas administratif, menjadi wali kelas dan menjadi pendamping ekstrakurikuler, menyebabkan beberapa guru kesulitan menemukan waktu untuk diri sendiri dan keluarga, yang berujung pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penting untuk mengukur sejauh mana efektivitas pembelajaran, dan menemukan strategi yang tepat untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru dalam menghadapi tantangan di dunia pendidikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan *research gap* yang terdapat didalamnya terkait hubungan tersebut, maka penulis melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang”.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

Wibowo dalam Rahayu dkk.,(2022), mengemukakan kompetensi mencakup kemampuan yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kemampuan ini dapat ditingkatkan melalui pengalaman dan proses pembelajaran yang berkelanjutan. Kunandar dalam Rosni (2021), ia membagi kompetensi guru juga ke dalam empat dimensi, namun ia memberikan fokus khusus pada Kreativitas dalam Pembelajaran, Pemanfaatan

Teknik Informasi Komunikasi (TIK) dalam pembelajaran, Kemampuan evaluasi dan tindak lanjut hasil belajar siswa dan Kemampuan reflektif terhadap praktik mengajar sendiri.

Menurut Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen UU ini membagi kompetensi guru ke dalam empat dimensi utama, yaitu Dimensi Pedagogik dengan indikator memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran yang efektif, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, menggunakan teknologi dalam pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar. Kedua, Dimensi Kepribadian dengan Indikator bertindak sesuai norma hukum, sosial, dan etika, menunjukkan kepribadian yang dewasa dan stabil, bersikap jujur, adil, dan berintegritas, menjadi teladan bagi peserta didik. Ketiga dimensi sosial dengan indikator mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak secara santun, bekerja sama dengan rekan kerja dan masyarakat, menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan sosial. Yang terakhir kompetensi profesional dengan indikator menguasai materi pelajaran, memahami struktur dan konsep keilmuan, mengembangkan materi pembelajaran, memanfaatkan teknologi dan media.

Untuk mendukung hal tersebut Sagala dkk., (2024), menekankan bahwa peningkatan kompetensi guru memerlukan dukungan lingkungan sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah, adanya lingkungan kerja yang kondusif serta pimpinan yang inspiratif akan mendorong guru untuk berkembang.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Liana (2023), disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi berbagai aturan serta norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Tingkat kedisiplinan ini mencerminkan sejauh mana tanggung jawab karyawan terhadap kewajibannya di lingkungan kerja. Disiplin dianggap sebagai fondasi penting dalam meningkatkan etos kerja dan efisiensi kerja. Dan sejalan dengannya Wicahyani & Handayani (2023) menambahkan, disiplin kerja merujuk pada keteraturan dalam menjalankan tugas serta ketaatan terhadap kebijakan perusahaan, yang membutuhkan kesungguhan dan tanggung jawab dari setiap pegawai. Disiplin yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib dan mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:194) dalam Handayani & Oktapiani (2021), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di lingkungan organisasi meliputi Tujuan dan Kemampuan, yakni seberapa jelas tujuan yang ingin dicapai serta kemampuan pegawai dalam mencapainya; Keteladanan Pimpinan, Imbalan atau Balas Jasa, Rasa Keadilan, Pengawasan Melekat, Pemberian Sanksi atau Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan. Adapun dalam jurnal Haelufi (2023), Hasibuan menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa dimensi berikut yakni, Dimensi kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Dengan indikator mematuhi jam kerja (masuk dan pulang tepat waktu, mengikuti semua prosedur kerja yang berlaku, tidak melakukan tindakan indisipliner seperti membolos atau melanggar etika kerja. Dimensi Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan indikator menyelesaikan tugas sesuai target, bertanggung jawab atas hasil kerja sendiri, tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan pribadi. Dimensi ketekunan dalam bekerja. Dengan Indikator bekerja dengan konsisten dan rajin, tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, menunjukkan semangat dalam menyelesaikan tugas. Dan Dimensi : Inisiatif dan kesadaran diri. Dengan Indikator

menjalankan tugas tanpa harus diperintah terus-menerus, mampu bekerja mandiri, sadar akan tugas dan peran dalam organisasi

Work Life Balance

Work-life balance merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia modern yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Menurut Greenhaus dan Allen dalam Wijayanto & Fauziah (2020), *work-life balance* adalah sejauh mana individu dapat secara setara memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut tanpa menimbulkan konflik.

Robbins dan Judge dalam S. Ningsih & Rijanti (2022), menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang memiliki fleksibilitas dalam mengelola tanggung jawab pekerjaannya tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi. Dalam pandangan Clark pada Rahmayati (2021) keseimbangan ini merupakan bentuk harmoni di mana pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat berjalan secara sinkron dan mendukung satu sama lain.

Schabracq dan koleganya dalam Putra (2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seseorang, antara lain Ciri Kepribadian yakni terdapat hubungan antara pola keterikatan (*attachment*) yang terbentuk sejak masa kanak-kanak dengan *work-life balance*. Individu dengan *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover*—atau dampak positif dari satu domain kehidupan ke domain lainnya—lebih besar dibandingkan mereka yang memiliki *insecure attachment*. Kemudian Karakteristik Keluarga Konflik peran atau ketidakjelasan peran dalam lingkungan keluarga dapat berdampak pada keseimbangan antara dua ranah tersebut. Faktor lain adalah Karakteristik Pekerjaan Aspek-aspek seperti sistem kerja, beban tugas, dan durasi waktu yang dihabiskan untuk bekerja memiliki potensi menimbulkan konflik, baik yang muncul di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Yang terakhir sikap dalam lingkungan sosial, yang terdiri atas tiga komponen utama: pengetahuan, emosi, dan kecenderungan bertindak. Sikap yang dimiliki seseorang turut memengaruhi sejauh mana ia mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Sementara itu, menurut Tarsisia Adistia Andarini dalam Pratomo (2022), indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat *work-life balance* seseorang meliputi kemampuan individu untuk membagi dan menyesuaikan waktu antara tugas profesional dan kebersamaan dengan keluarga, Waktu untuk menjalani hobi atau kegemaran di tengah kesibukan pekerjaan. Rasa tanggung jawab yang seimbang antara menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi peran dalam keluarga. Pembagian komitmen kerja dan keluarga yakni kemampuan untuk membagi fokus dan keterlibatan secara adil antara dunia kerja dan rumah tangga. Adanya kepuasan terhadap kedua peran. Dan kontribusi nyata dan berarti dalam lingkungan kerja maupun dalam kehidupan keluarga.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Ramdahani & Sitohang (2024), kinerja merujuk pada hasil kerja baik dalam segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan tanggung jawab yang diemban oleh individu tersebut. Robbins

dan Judge (2015) dalam Fauzan (2024), juga menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki individu, yang tercermin dari seberapa baik tugas dapat diselesaikan. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup kemampuan, keterampilan, motivasi, serta komitmen seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal demi mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Kinerja Guru

Menurut Rivai (2014) dalam Siregar dkk.,(2022), kinerja guru adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang menggambarkan pencapaian terhadap tanggung jawab profesi sebagai pendidik. Kinerja tersebut mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, menyampaikan materi, dan membimbing siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) dalam Rahayu S (2025), menjelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kompetensi, motivasi, dan dukungan dari lingkungan kerja. Kinerja ini dapat diukur melalui hasil konkret, seperti prestasi siswa, efektivitas pengajaran, serta partisipasi guru dalam kegiatan sekolah.

Menurut Anuar Pasaribu dalam Manik & Siahaan (2021), dua faktor utama yang memengaruhi kinerja guru adalah kemampuan dan motivasi. Untuk mengukur kinerja guru, Supardi (2014) dalam Sadila (2024), mengidentifikasi beberapa indikator penting, yaitu Kualitas kerja, yang mencakup penguasaan terhadap materi ajar, kemampuan mengelola proses pembelajaran, serta keterampilan dalam pengelolaan kelas. Kecepatan dan ketepatan kerja, yang meliputi kemampuan menggunakan media dan sumber belajar secara efektif, penguasaan terhadap dasar-dasar pendidikan, serta kemampuan dalam merancang program pembelajaran. Inisiatif kerja, ditunjukkan melalui kepemimpinan di kelas, pengelolaan interaksi belajar-mengajar, dan pelaksanaan penilaian hasil belajar siswa. Kemampuan kerja, yaitu penerapan berbagai metode pembelajaran, serta pemahaman dan pelaksanaan layanan bimbingan dan penyuluhan. Dan kemampuan komunikasi, yang terlihat dari keterampilan dalam menyelenggarakan administrasi sekolah dan kemampuan menafsirkan hasil penelitian guna meningkatkan kualitas pembelajaran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Narsih(2017) dan Afiah Mukhtar & Luqman MD,(2020) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru

Penelitian yang dilakukan oleh Kania Teja (2019) & Asep Suherman (2021) menunjukkan hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang.

Pengaruh *Work life Balance* terhadap kinerja guru

Penelitian yang dilakukan oleh MW Firdaus (2022) & Novianti dkk., (2025) menunjukkan hasil bahwa *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H3 : *Work life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang.

Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

Penelitian yang dilakukan oleh Asep Suherman (2021) & Aliya dkk., (2023), menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H4: Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang.

Pengaruh Kompetensi dan *Work life balance* terhadap kinerja guru

Penelitian yang dilakukan oleh, Ma'ruf (2021), menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H5 : Kompetensi dan *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang.

Pengaruh Disiplin kerja dan *Work life Balance* terhadap kinerja guru

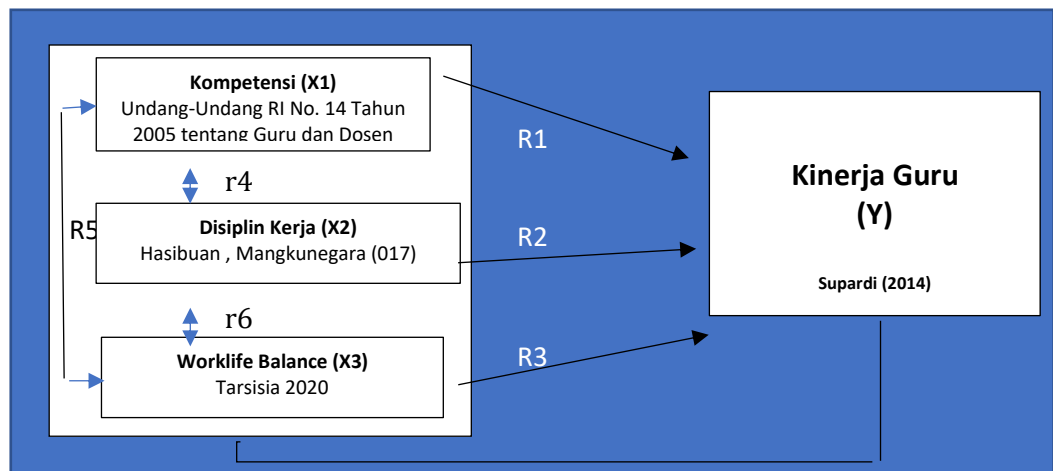
Penelitian yang dilakukan oleh, Vaizah (2022), menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H6 : Disiplin kerja dan *Work life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang

Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan *Work life balance* terhadap kinerja guru

Penelitian yang dilakukan oleh, Afiah Mukhtar & Luqman MD , (2020), menunjukkan hasil bahwa kompetensi disiplin kerja dan *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H7 : Kompetensi, disiplin kerja dan *work life balance* secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja & work life balance guru terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 98 tenaga pendidik dengan menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh guru tersebut dijadikan sampel dalam penelitian. Data didapatkan dari hasil questioner yang dibagikan kepada 98 tenaga pendidik. Tabulasi data menggunakan skala Likert 5, dan analisis yang digunakan yaitu menggunakan software SPSS versi 26. Pengujian data meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji R², uji t dan uji mediasi menggunakan analisis jalur (path analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik | Kriteria | Jumlah | Presentase |
|---------------|----------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Wanita | 61 | 62% |
| Usia | 20 – 30 | 46 | 47% |
| Pendidikan | S1 | 86 | 88% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Penulis 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Wanita (62 %) dengan rentang umur 20 - 30 tahun (47 %), mayoritas latar belakang Pendidikan S1 (88 %).

Deskripsi Variabel

Variabel Kompetensi guru (X1) memperoleh nilai tertinggi sebesar 46,00 dan nilai terendah sebesar 23,00. *Mean* sebesar 34,44 dan *Median* sebesar 34,00. Variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai tertinggi sebesar 50,00 dan nilai terendah sebesar 20,00. *Mean* sebesar 36,72 dan *Median* sebesar 37,00. Variabel *Work Life Balance* (X3) memperoleh nilai tertinggi sebesar 39,00 dan nilai terendah sebesar 16,00. *Mean* sebesar 25,88 dan *Median* sebesar 26,00. Selanjutnya nilai tertinggi pada Variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 50,00 dan nilai terendah sebesar 15,00. *Mean* sebesar 32,92 dan *Median* sebesar 33,00.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | R Tabel | R Hitung |
|-------------------|---------|----------|
| Kompetensi Guru | 0,1986 | >0,43 |
| Disiplin Kerja | 0,1986 | >0,60 |
| Work Life Balance | 0,1986 | >0,39 |
| Kinerja Guru | 0,1986 | >0,44 |

Berdasarkan tabel 2 dapat ditunjukkan r hitung dari kompetensi guru, disiplin kerja dan work life balance terhadap kinerja guru besarnya > 0,198 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Nilai komponen dari masing- masing 10 indikator dari kompetensi guru dan disiplin kerja > 0,198 dapat disimpulkan semua indikator valid. Adapun dari 10 indikator work life balance

didapatkan 2 indikator $< 0,198$ (r tabel) yaitu X3. 3 dan X3.9 sehingga indikator tersebut dihapus. Pada uji validitas kinerja guru 1 indikator untuk Y.10 dihapus karena r hitung $< 0,198$.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Olah Data Uji Reliabilitas SPSS 26

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .951 | 40 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26 , Penulis 2025

Tabel 3. hasil output pada SPSS 26 diperoleh r hitung untuk variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Work life Balance (X3) dan Kinerja Guru (Y) menghasilkan nilai sebesar 0,951. Hasilnya, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai r hitung lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Olah Data Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Dengan SPSS 26 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | KOMPETENSI | DISIPLIN KERJA | WORK LIFE BALANCE | KINERJA GURU |
|----------------------------------|----------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 98 | 98 | 98 | 98 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 34.44 | 36.72 | 25.88 | 32.92 |
| | Std. Deviation | 5.617 | 7.917 | 5.190 | 6.498 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .074 | .102 | .088 | .087 |
| | Positive | .071 | .102 | .088 | .087 |
| | Negative | -.074 | -.089 | -.085 | -.061 |
| Test Statistic | | .074 | .102 | .088 | .087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} | .084 ^c | .059 ^c | .066 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26 , Penulis 2024

Hasil output data yang tertera pada Tabel 4. di atas , menunjukkan Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Work life Balance (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) mengikuti sebaran data normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 untuk setiap variabelnya.

Analisis Verifikatif

1. Analisis Korelasi Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Work Life Balance*

Analisis Korelasi product moment digunakan penulis dalam penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Korelasi Kompetensi , Disiplin Kerja dan Work Life Balance

| | | Correlations | | | |
|-------------------|---------------------|--------------|----------------|-------------------|--------------|
| | | KOMPETENSI | DISIPLIN KERJA | WORK LIFE BALANCE | KINERJA GURU |
| KOMPETENSI | Pearson Correlation | 1 | .719** | .681** | .692** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 |
| DISIPLIN KERJA | Pearson Correlation | .719** | 1 | .794** | .705** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 |
| WORK LIFE BALANCE | Pearson Correlation | .681** | .794** | 1 | .722** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 |
| KINERJA GURU | Pearson Correlation | .692** | .705** | .722** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 |

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Penulis 2025.

Tabel 5. menggambarkan nilai koefisien independen Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Work Life Balance (X3) masing-masing sebesar 0,719, 0,681, dan 0,692. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Work Life Balance ketiganya berkorelasi kuat, dengan koefisien berkisar antara 0,60 hingga 0,799. Berdasarkan interpretasi tabel berikut.

Tabel 6. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2018)

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Koefisien jalur masing-masing independen Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Work Life Balance (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) dihitung dengan menggunakan SPSS 26. Tabel 7. menunjukkan hasil analisis.

Tabel 7. Koefisien Jalur Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Work Life Balance (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 4.946 | 2.538 | | 1.949 | .054 | | |
| | KOMPETENSI | .335 | .107 | .304 | 3.137 | .002 | .450 | 2.221 |
| | DISIPLIN KERJA | .160 | .089 | .210 | 1.794 | .076 | .310 | 3.226 |
| | WORK LIFE BALANCE | .408 | .130 | .349 | 3.141 | .002 | .344 | 2.909 |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Penulis 2025.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Work Life Balance (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Work Life Balance (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

| Variabel | Koefisien Jalur | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | | | Sub Total Pengaruh |
|--|-----------------|-------------------|-------------------------|-------|-------|--------------------|
| | | | X1 | X2 | X3 | |
| Kompetensi (X1) | 0,304 | 0,0924 | - | 0,059 | 0,137 | 0,196 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,210 | 0,0441 | 0,108 | - | 0,137 | 0,245 |
| Work Life Balance (X3) | 0,349 | 0,122 | 0,108 | 0,059 | - | 0,167 |
| Total Pengaruh Simultan | | | | | | 0,608 |
| Pengaruh Diluar Model 1 - 0,596 | | | | | | 0,392 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data , Penulis 2025

Total simultan yang disebabkan oleh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Work Life Balance (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) yakni sebesar 0,608 atau sebesar 60,8%. Adapun pengaruh variabel lain adalah $1 - 0,608 = 0,392$ atau **39,2%**.

Tabel 9. Nilai Koefisien Determinasi Terhadap Hubungan Antar Variabel

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .781 ^a | .610 | .598 | 3.840 | 1.609 |

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Penulis 2025.

Berdasarkan Tabel 9. di atas, angka R Square adalah 0,610 atau sebesar 61%. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0,610 atau **61%** memiliki kontribusi

terhadap kinerja Guru sedangkan sisanya 39,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (°)

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pengaruh parsial Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 10. Pengaruh Parsial Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

| Struktural | Sig | α | T Hitung | T Tabel | Kesimpulan |
|------------------|-------|----------|----------|------------|------------------------|
| PyX ₁ | 0,002 | 0,05 | 3,137 | 1,666 1 | H ₀ Ditolak |

Sumber : Hasil Pengolahan Data , Penulis 2025

Tabel 10. menunjukkan H₀ ditolak karena nilai sig (0,002) lebih kecil dari 0,05 dan Thitung (3,137) lebih besar dari Ttabel (1,661). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Hipotesis Pengaruh parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Table 11. Pengaruh parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

| Struktural | Sig | α | T Hitung | T Tabel | Kesimpulan |
|------------------|-------|----------|----------|---------|-------------------------|
| PyX ₂ | 0,076 | 0,05 | 1,794 | 1,661 | H ₀ Diterima |

Sumber : Hasil Pengolahan Data , Penulis 2025

Tabel 11. menunjukkan H₀ ditolak karena nilai sig (0,076) lebih besar dari 0,05 dan Thitung (1,794) lebih besar dari Ttabel (1,661). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Hipotesis Pengaruh parsial *Work Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 12. Pengaruh Parsial *Work Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

| Struktural | Sig | α | T Hitung | T Tabel | Kesimpulan |
|------------------|-------|----------|----------|---------|------------------------|
| PyX ₃ | 0,002 | 0,05 | 3,141 | 1,661 | H ₀ Ditolak |

Sumber : Hasil Pengolahan Data , Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa nilai sig (0,002) < (0,05) dan Thitung (3,141) > dari Ttabel (1,661), maka H₀ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Kompetensi (X1) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru (Y)

Kompetensi guru dalam konteks ini mencakup empat aspek utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru yang memiliki penguasaan materi ajar, mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, serta memiliki kepribadian yang stabil dan kemampuan komunikasi yang baik akan lebih mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengembangan profesional, serta pemenuhan standar kualifikasi

akan berdampak langsung pada kualitas kerja guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Rosma Karawang. Guru yang kompeten cenderung memiliki motivasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, disiplin kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,188 dan nilai signifikansi sebesar 0,076 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa kedisiplinan guru belum dapat dijadikan faktor dominan dalam menjelaskan variasi kinerja guru secara statistik.

Walaupun demikian, secara deskriptif dapat dikatakan bahwa guru dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung memiliki pola kerja yang lebih teratur dan profesional. Namun pada kenyataannya di Yayasan Pendidikan Rosma, faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, beban kerja, kepemimpinan, dan kesejahteraan kerja juga memainkan peran besar. Hal ini dapat menjadi alasan mengapa disiplin kerja belum memberikan pengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan perlunya upaya yang lebih sistematis dalam membangun budaya disiplin kerja melalui kepemimpinan yang tegas, penerapan sanksi yang konsisten, dan pemberian teladan dari pimpinan sekolah.

Work Life Balance (X3) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru (Y)

Analisis menunjukkan bahwa *work life balance* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,349 dan nilai signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja mereka.

Guru yang mampu mengelola waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga cenderung lebih tenang, fokus, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. *Work life balance* memungkinkan guru memiliki waktu untuk beristirahat, melakukan aktivitas pribadi, dan mengurangi tingkat stres, sehingga berpengaruh langsung pada kualitas interaksi dengan siswa, efektivitas pembelajaran, serta kesiapan dalam menyelesaikan tugas administrasi. Kondisi ini sangat relevan di Yayasan Pendidikan Rosma, di mana beban kerja yang tinggi serta tanggung jawab ganda (sebagai pendidik dan orang tua) menjadi tantangan utama yang dihadapi banyak guru. Oleh karena itu, dukungan institusional untuk menciptakan sistem kerja yang fleksibel dan memperhatikan kesejahteraan guru menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur, kombinasi antara variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 13,65%, yang terdiri dari pengaruh langsung X1 sebesar 9,24% dan X2 sebesar 4,41%. Sementara itu, pengaruh tidak langsung dari X1 dan X2 terhadap Y melalui variabel *Work Life Balance* (X3) masing-masing sebesar 0,251 dan 0,238, sehingga total pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,489.

Dengan demikian, kombinasi X1 dan X2 menunjukkan bahwa Kompetensi Guru memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompetensi (X1) dan *Work Life Balance* (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kombinasi antara Kompetensi (X1) dan *Work Life Balance* (X3) memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 21,44%. Komponen pengaruh tersebut berasal dari kontribusi langsung X1 sebesar 9,24% dan X3 sebesar 12,20%. Untuk pengaruh tidak langsung, X1 melalui X2 memberi kontribusi sebesar 0,151, sedangkan X3 melalui X2 memberikan kontribusi 0,145, dengan total pengaruh tidak langsung sebesar 0,296.

Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi Kompetensi dan *Work Life Balance* memiliki efek yang paling signifikan dibanding kombinasi lainnya, baik dari sisi pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang.

Disiplin Kerja (X2) dan *Work Life Balance* (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Kombinasi Disiplin Kerja (X2) dan *Work Life Balance* (X3) memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru sebesar 16,61%, dengan rincian kontribusi dari X2 sebesar 4,41% dan X3 sebesar 12,20%. Pengaruh tidak langsung juga cukup signifikan, yakni sebesar 0,417, dengan X2 melalui X1 memberi kontribusi 0,207 dan X3 melalui X1 memberi kontribusi 0,210.

Dapat disimpulkan bahwa meskipun pengaruh langsung dari Disiplin Kerja relatif kecil, keberadaannya tetap penting dalam mendukung efektivitas *Work Life Balance* dalam meningkatkan Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang melalui pengaruh tidak langsungnya.

Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Work Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan *work-life balance* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Rosma Karawang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,608. Artinya, ketiga variabel independen mampu menjelaskan 60,8% variasi dalam kinerja guru, sedangkan sisanya (39,2%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hal ini menggambarkan bahwa ketiga faktor tersebut—kompetensi, disiplin kerja, dan *work-life balance*—memiliki kontribusi penting dan saling melengkapi dalam memengaruhi kualitas kinerja guru. Ketika guru memiliki kompetensi yang baik, mereka lebih mampu mengelola pembelajaran secara profesional dan efektif. Ketika disiplin kerja diterapkan dengan konsisten, lingkungan kerja menjadi lebih tertib dan produktif. Dan ketika guru dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki kondisi psikologis yang stabil dan siap bekerja dengan optimal.

Dalam konteks Yayasan Pendidikan Rosma Karawang, kebutuhan akan guru yang profesional dan produktif sangat krusial untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan di semua jenjang. Kombinasi dari kompetensi teknis, sikap disiplin, dan kondisi emosional yang sehat melalui *work-life balance* akan menciptakan kinerja guru yang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan

Rosma Karawang, sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel—kompetensi, disiplin kerja, dan work-life balance—berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 60,8%, yang menegaskan bahwa peningkatan kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengelolaan tugas guru. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan serta dukungan institusi dalam membantu guru menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi guna meningkatkan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha Jahanzeb, Saqib Muneer, S.-R. (2012). Mental Accounting Source : construct by authors. s
- Aliya, S., Barlian, B., & Asyiah, A. K. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Al-Muttaqin “Fullday School” Kota Tasikmalaya. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 1(4), 346-368.
- Faisal, Y., Nurhayati, N., & Mursalini, W. I. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kota Solok. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 5072-5086
- Fauzan, R. (2024). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja* (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Fauziah, Y. Z., Nurhastuti, E. S., & Astari, K. (2025). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Psychological Well-Being Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat Di Rumah Sakit Di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Hasan Sadikin Bandung. *In Search (Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism)*, 24(1), 11-17.
- Firdaus, M. W. (2022). *Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada di Masa Pandemi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kania Teja Utari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. UPI*, 4(2).
- Lestari, P., Violinda, Q., & Gultom, H. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang Pada Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315.
- Liana, Y. (2023). *DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PNS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BAPENDA KABUPATEN BANYUWANGI* (Doctoral dissertation, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo).
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120.
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). The pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan pemberian reward terhadap kinerja guru: Peran motivasi guru sebagai variabel mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145-163.
- Mukhtar, A., & Luqman, M. D. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di kota makassar. *Idaarah*, 4(1), 1-15.

- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94-102.
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2022). THE INFLUENCE OF PERSONALITY, WORK-LIFE BALANCE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION (Case Study at PT BPR BKK DEMAK (Perseroda) KAB DEMAK). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 157-175.
- Novianti, D., Putri, E. A., Kurniawan, H., & Fajri, M. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE KECAMATAN RAMBAH. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, 9(2), 185-194.
- Pratomo, D. J. (2022). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DENGAN KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KECAMATAN TEGOWANU PADA MASA PANDEMI COVID-19* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Semarang).
- Putra, R. S. (2020). Work life balance pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di Indonesia. *Ecopreneur. 12: Journal Economic and Business*, 3(2), 119-128.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- RAHAYU, S. (2025). *PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129-141.
- Ramadhani, A., & Sitohang, F. M. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA I. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(3).
- Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2), 113-124.
- Sadila, L. (2024). *Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Sagala, K. P., Messakh, J. J., & Harefa, K. (2024). Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penilaian Kinerja Guru yang Efektif. *Regula Fidei: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 9(1), 108-120.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1-12.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614-629.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 1 (2026) 259 – 275 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i1.10367

- Vaizah, N. T. (2022). *PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KEBUMEN* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
- Wicahyani, E., & Handayani, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Penda 2 Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 694-708.
- Wijayanto, A. Y., & Fauziah, N. (2020). Kerja di Genggamanku Keluarga di Hatiku Interpretative Phenomenological Analysis tentang Work-Family Balance pada Ibu Bekerja. *Jurnal empati*, 7(1), 76-83.
- Yasin, M., Rosaliana, R., & Habibah, S. R. N. (2023). Peran Guru di Sekolah dan Masyarakat. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 2(3), 382-389.