

**NUR JANAH**

S1 Manajemen, UNIVERSITAS PUTRA BANGSA  
nj54384@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini sejumlah 38 guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik, meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 For Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of competence, compensation, work discipline on teacher performance at SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Collecting data in this study using a questionnaire. Respondents in this study were 38 teachers of SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. This study uses descriptive analysis techniques and statistical analysis, including validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis, t test, f test, and coefficient of determination using SPSS 23 For Windows program. The results of this study indicate that the competence variable has a positive and significant effect on performance, compensation has a positive and significant effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on performance, and simultaneously the variables of competence, compensation, and work discipline affect the performance of SMK Taman Karya teachers. Madya Teknik Kebumen.*

**Keywords:** Competence, Compensation, Work Discipline, and Performance

**PENDAHULUAN**

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dan berpengaruh terhadap aspek manusia serta perkembangan manusia. Berdasarkan Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang memegang peranan dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui kegiatan pembelajaran. Dalam hal

pencapaian tujuan pendidikan suatu organisasi sekolah tidak akan terlepas oleh peran dari tenaga pendidiknya yaitu peran seorang guru. Menurut UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Mengingat pentingnya peran seorang guru selaku tenaga pendidik maka diperlukan peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai kinerja yang optimal. Seperti yang terjadi di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, organisasi atau sekolah selalu

berusaha meningkatkan kinerja gurunya dengan cara seperti pemberian kompensasi, penciptaan kondisi kerja yang sesuai dengan aturan, serta mengembangkan keahlian. Sebagai perwujudannya setiap sekolah atau organisasi selalu menginginkan guru yang memiliki kinerja yang baik.

Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Setiap sekolah selalu mengharapkan dapat mencapai kinerja yang optimal, namun pada kenyataannya di lapangan berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala kesiswaan SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen didapatkan bahwa kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen belum optimal. Pada realitas dalam pembelajaran masih ditemukan adanya permasalahan seperti: kurangnya kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang bervariasi dan masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pembelajaran yang diajarkan, selain hal tersebut dalam hal absensi juga dapat dilihat dari tabel 1-1 sebagai berikut :

**Tabel I-1**  
**Daftar Absensi Guru**  
**SMK Taman Karya Madta Teknik Kebumen**  
**Agustus-Oktober**

No	Bulan	Izin	Cuti	Sakit
1.	Agustus	20	11	0
2.	September	36	0	0
3.	Oktober	16	6	1

*Sumber : SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, 2021*

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa bulan Agustus-Oktober 2021 ada beberapa guru yang melakukan izin. Menurut hasil wawancara dengan pihak kesiswaan di bulan September terdapat guru yang melakukan izin terlalu banyak yakni berjumlah 36 kali. Guru yang melakukan izin tersebut terjadi dikarenakan ada kepentingan pribadi dari masing-masing guru.

Belum maksimalnya kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, hal ini karena adanya faktor yang mempengaruhi, seperti kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk waktu yang cukup lama Wibowo (2007:325).

Kompetensi sangat penting guna untuk meningkatkan kualitas kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu, guru wajib memiliki kualifikasi akademik yang bagus guna dapat memberikan terciptanya proses pembelajaran yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Namun, yang terjadi

pada proses pelaksanaannya di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen diketahui bahwa fenomena kompetensi belum optimal. Hal tersebut diketahui dari hasil wawancara yaitu proses pembelajaran kurang mengikuti perkembangan teknologi saat ini, dari hasil wawancara yaitu proses pembelajaran kurang mengikuti perkembangan teknologi saat ini. Kompetensi sangat penting guna untuk meningkatkan kualitas kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu, guru wajib memiliki kualifikasi akademik yang bagus guna dapat memberikan terciptanya proses pembelajaran yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Namun, yang terjadi pada proses pelaksanaannya di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen diketahui bahwa fenomena kompetensi belum optimal. Hal tersebut diketahui dari hasil wawancara yaitu proses pembelajaran kurang mengikuti perkembangan teknologi saat ini, dari hasil wawancara yaitu proses pembelajaran kurang mengikuti perkembangan teknologi saat ini. monoton, karena dengan adanya hal tersebut pembelajaran tidak dapat berjalan dengan efektif dan sangat sulit untuk dipahami.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibunn (2010:118). Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa pemberian kompensasi di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sudah cukup baik dimana sudah diterapkan beberapa macam jenis kompensasi diantaranya gaji, libur hari besar, cuti dan tunjangan hari raya.

Selain kompetensi dan kompensasi hal yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu disiplin kerja. Soleman (2011) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sekolah yang di dalam proses pembelajarannya menumbuhkan sikap kedisiplinan maka akan dapat berfungsi sebagai pembentuk norma dan nilai individu, penguasaan diri, dan tanggung jawab bagi guru. Pada pelaksanaannya ditemui bahwa kondisi yang terjadi di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen menunjukkan ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya guru yang datang terlambat, beberapa guru malas mengisi data absensi, dan masih terlambatnya pengumpulan data administrasi guru. Indikasi penurunan kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen masih belum optimal dimana masih ditemui kemampuan seorang guru dalam menciptakan pembelajaran yang masih kurang bervariasi dan masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pembelajaran yang diajarkan. Selain itu kompensasi di SMK Taman Karya Madya

Teknik Kebumen sudah cukup baik dimana sudah diterapkan beberapa macam jenis kompensasi diantaranya gaji, penghargaan prestasi, libur hari besar, cuti dan tunjangan hari raya. Sementara itu disiplin kerja di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen belum cukup optimal dimana ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya guru yang datang terlambat, beberapa guru malas mengisi data absensi, dan masih terlambatnya pengumpulan data administrasi guru.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan kinerja yang perlu diperbaiki dan dimaksimalkan merupakan fenomena yang menarik untuk dipelajari dan teliti, karena masih banyak ditemui sekolah yang hingga saat ini masih menghadapi kendala pada saat mengelolanya. Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
4. Apakah kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen ?

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah suatu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut Wibowo (2016) mendefinisikan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sedangkan menurut Guruh (2018) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu.

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut Sondang P. Siagian (1995:95) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja Ketepatan waktu (*promptness*)
2. Inisiatif (*initiative*)
3. Kemampuan (*capability*)
4. Komunikasi (*communication*)

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk waktu yang cukup lama (Wibowo 2007:325). Menurut Richen dan Salganik (2003) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan yang kompleks dalam konteks khusus

melalui penerapan persyaratan psikososial (meliputi aspek kognitif dan non kognitif). Menurut Musfah (2011: 27) kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Sedangkan menurut Surya (2009) kompetensi adalah apa yang dibawa seseorang kedalam pekerjaannya yang berbentuk perilaku yang berbeda-beda.

Menurut Munthe (2009) mengemukakan indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Pengertian (*understanding*)
3. Keterampilan (*skill*)
4. Nilai (*value*)
5. Minat (*interest*)

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2010:118). Menurut Sastrohadwijoyo dalam Ayu Warmi (2008) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompensasi sering kali disebut juga dengan penghargaan dan dapat didenifisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Pangabean,2002).

Ada beberapa yang dapat dijadikan sebagai indikator-indikator kompensasi, menurut Simamora (2004) indikator-indikator tersebut antara lain :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### **Disiplin Kerja**

Menurut Simamora (2006:610) disiplin berasal dari kata “discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara suka rela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito dalam Nuraini 2018:31). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai dalam Nuraini 2018:30).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang baik dalam menaati peraturan, norma-norma yang ada di suatu instansi dengan upaya agar mencapai komunikasi yang baik.

Menurut Rivai dalam Ni Luh (2005:444) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran.
2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Perturan Kerja.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.
5. Bekerja Etis.

## **METODE**

### **Objek Dan Subjek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009) objek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif, valid, dan reabilitas tentang suatu hal atau variabel tertentu. Objek penelitian adalah sarana untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Objek dalam penelitian ini merupakan variabel-variabel penelitian yang meliputi kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independen*) kinerja sebagai variabel terikat (*dependen*).

Subjek penelitian adalah sesuatu yang sangat penting kedudukannya didalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data, subjek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang (Arikunto, 2007). Subjek dalam penelitian ini adalah guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

### **Variabel Penelitian**

Variabel merupakan suatu besaran yang dapat diubah atau berubah sehingga dapat mempengaruhi peristiwa atau hasil penelitian (Siyoto dan Sodik, 2015:50). Djaali (2020:28) menyebutkan bahwa variabel bebas adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat dan pengaruhnya terhadap variabel terikat diuji atau diselidiki. Variabel bebas yang digunakan dalam variabel ini yaitu kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Djaali (2020:28) menyebutkan bahwa variabel terikat merupakan variabel terpengaruh dalam hubungan antar dua variabel. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja (Y).

### **Instrumen Atau Alat Pengumpulan Data**

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan tabulasi data yaitu menyusun hasil skor jawaban responden untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan skala likert.

### **Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2005), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer yaitu data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti mengenai pendapat responden

terhadap objek. Adapun alat yang digunakan untuk mencari data primer adalah dengan mengamati objek langsung dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2005), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan berasal dari buku pustaka, internet, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: kuesioner, observasi, wawancara, studi pustaka,

### **Populasi Dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2010: 61), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen yang berjumlah 50 guru. Sugiyono (2009) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan pengambilan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2009). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu guru tetap yayasan SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen yang berjumlah 50 guru.

### **Teknik Analisis**

Menurut Sugiyono (2010: 148) analisis deskriptif dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan alat bantu program SPSS (Statistical Product And Service) for windows. Pada penelitian ini analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode seperti: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan terhadap semua instrumen variabel penelitian yaitu variabel bebas (*independent*) yang meliputi Kompetensi, Kompensasi, serta variabel terikat (*dependent*) yang meliputi kinerja guru. Kuesioner dinyatakan valid apabila apabila korelasi lebih besar dari nilai dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh = 0,3202 dari 38 orang responden Ghazali (2013:53).

**Tabel IV-5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,526	0,3202	0,001	Valid
2	0,421	0,3202	0,008	Valid
3	0,787	0,3202	0,000	Valid
4	0,913	0,3202	0,000	Valid
5	0,800	0,3202	0,000	Valid
6	0,901	0,3202	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Dari tabel IV-5 diatas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom rhitung > rtabel (0,3202) dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument variabel kompetensi dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

**Tabel IV-6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,698	0,3202	0,000	Valid
2	0,806	0,3202	0,000	Valid
3	0,790	0,3202	0,000	Valid
4	0,692	0,3202	0,000	Valid
5	0,623	0,3202	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-6 diatas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom rhitung > rtabel (0,3202) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel kompensasi dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

**Tabel IV-7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Butir	r hitung	r tabel	sig	Keterangan
1	0,773	0,3202	0,000	Valid
2	0,446	0,3202	0,005	Valid
3	0,689	0,3202	0,000	Valid
4	0,667	0,3202	0,000	Valid
5	0,588	0,3202	0,000	Valid
6	0,535	0,3202	0,001	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-7 diatas dapat diketahui, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom

rhitung > rtabel (0,3202) dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel fasillitas kerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah)

**Tabel IV-8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Ket
1	0,585	0,3202	0,000	Valid
2	0,587	0,3202	0,000	Valid
3	0,853	0,3202	0,000	Valid
4	0,879	0,3202	0,000	Valid
5	0,523	0,3202	0,001	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-8 diatas dapat diketahui, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada rhitung > rtabel (0,3202) dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel kinerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

#### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada semua variabel penelitian, yaitu pada variable kompetensi, variabel kompensasi, variabel disiplin kerja dan pada variabel kinerja. Instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel yaitu jika nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 atau 60 %.

**Tabel IV-9**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
Kompetensi	0,768	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,771	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,659	0,60	Reliabel
Kinerja	0,726	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel IV-9 diatas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* > rkritis (0,60). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Toleransi	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0,751	1.332
Kompensasi	0,752	1,330
Disiplin kerja	0,910	1,099

a. Dependent Variabel: Kinerja

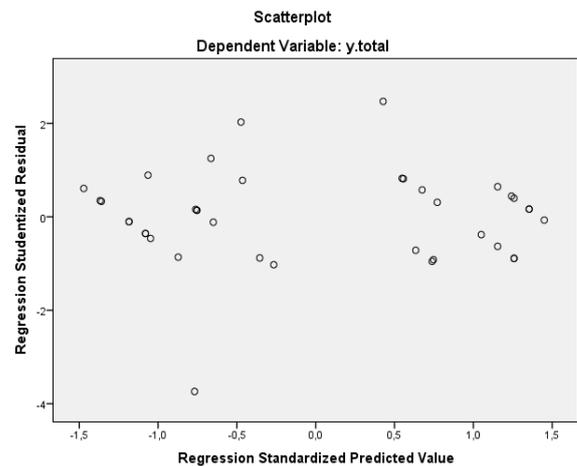
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel IV-10 diatas, maka dapat dilihat pada kolom *collinearity statistic* yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas/independen kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Adapun hasil analisisnya pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar IV-1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

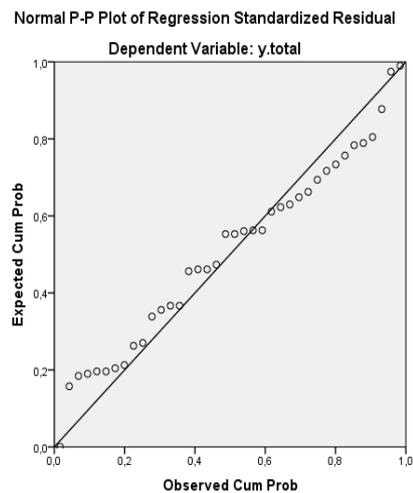


Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar IV-1 diatas, menunjukkan bahwa *plot* dalam *scatterplot* menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression studentized residual*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, dan variabel independen terdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik seharusnya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil analisisnya pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar IV-2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar IV-2 diatas dapat diketahui, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai residual terstandarisasi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa

model regresi substruktural 1 yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan untuk menguji adanya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat, pengujian yang digunakan analisis linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Pegawai

A : Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> : Koefisien regresi masing-masing variabel

X<sub>1</sub> : Variabel Kompetensi

X<sub>2</sub> : Variabel Kompensasi

X<sub>3</sub> : Variabel Disiplin Kerja

E : *Standar error*

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel hasil dari analisis regresi linear berganda, adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-11**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,384	1,624		-,853	,400
Kompetensi	,572	,058	,739	9,831	,000
x2.total	,196	,071	,208	2,777	,009
x3.total	,181	,069	,178	2,614	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-11 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,384 + 0,572 x_1 + 0,196 x_2 + 0,181 x_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai dari persamaan analisis regresi linear berganda a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> akan dijelaskan satu, persatu antara lain sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -1,384

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) sama dengan nol (0), maka kinerja (Y) guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sebesar -1,384 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2. Variabel Independen

a. Kompetensi = 0,572

Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar = 0,572, yang berarti bahwa setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan pada variabel kompetensi (X<sub>1</sub>), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kinerja (Y) pegawai di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sebesar 0,572, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. Kompensasi = 0,196

Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar = 0,196, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kompensasi (X<sub>2</sub>), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kinerja (Y) pegawai di Kabupaten SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sebesar 0,196, apabila variabel independen lainnya nilainya tetap.

c. Disiplin Kerja = 0,181

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) sebesar = 0,181, yang berarti bahwa setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kinerja (Y) pegawai di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sebesar 0,262, apabila variabel independen lainnya nilainya tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja), dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  penentuan t tabel yaitu dengan rumus  $df = n - k$  ( $38 - 4 = 34$ ). Diperoleh pada angka t tabel sebesar 1,690. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,384	1,624		-,853	,400
Kompetensi	,572	,058	,739	9,831	,000
x2.total	,196	,071	,208	2,777	,009
x3.total	,181	,069	,178	2,614	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-12 di atas maka dapat disimpulkan analisisnya sebagai berikut:

- a. Hubungan kompetensi dan kinerja  
Hasil uji t variabel kompetensi pada tabel IV-12 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai sebesar 9,831 > 1,690 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan *H<sub>0</sub>* ditolak serta *H<sub>1</sub>* diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi (x1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.
- b. Hubungan kompensasi dan kinerja  
Hasil uji t variabel kompensasi pada tabel IV-12 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai sebesar 2,777 > 1,690 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan *H<sub>0</sub>* ditolak serta *H<sub>1</sub>* diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi (x2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.
- c. Hubungan disiplin kerja dan kinerja  
Hasil uji t variabel disiplin kerja pada tabel IV-12 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai sebesar 2,614 > 1,690 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan *H<sub>0</sub>* ditolak serta *H<sub>1</sub>* diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (x2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara langsung dan

bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji F yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-13**  
**HASIL Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131,981	3	43,994	67,287	,000 <sup>b</sup>
Residual	22,230	34	,654		
Total	154,211	37			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi, kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-13 di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 67,287 dengan signifikansi 0,000 sedangkan  $\alpha = 0,050$  karena angka signifikansi lebih kecil dari 0,0500 maka kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang paling berpengaruh variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-14  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 <sup>a</sup>	,856	,843	,80859

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-14 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai R Square sebesar 0,856 Sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,843. Hal ini berarti 0,843 atau 84,2% kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dipengaruhi variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja. Sedangkan 15,8% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hasil pengujian  $t$  hitung sebesar  $9,831 > t$  tabel sebesar  $1,690$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$ . Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden variabel kompetensi diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Taman Karya Madya Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lubis dkk (2021) yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Berdasarkan uji parsial (uji  $t$ ) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hasil pengujian  $t$  hitung sebesar  $2,777 > t$  tabel sebesar  $1,690$  dengan tingkat signifikansi  $0,009 < 0,050$ . Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden variabel kompensasi diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jufrizen (2017) yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Berdasarkan uji parsial (uji  $t$ ) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hasil pengujian  $t$  hitung sebesar  $2,614 > t$  tabel sebesar  $1,690$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,013 < 0,050$ . Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden variabel disiplin kerja diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, dimana semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh guru maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardi Astutik (2017) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi,

kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Berdasarkan hasil uji  $F$  (simultan) diperoleh hasil  $F$  hitung sebesar  $67,287$  lebih besar dari  $F$  tabel yaitu sebesar  $2,88$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,050$ .

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis dari pembahasan yang diangkat mengenai faktor-faktor kinerja guru SMK Taman Karya Madya Kebumen, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi guru maka akan semakin baik pula kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
2. Pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima artinya kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima artinya disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen maka semakin baik pula kinerjanya.
4. Pengujian hipotesis keempat (H4) dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji  $F$  diperoleh bahwa kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di atas, maka penulis memberikan saran dan harapan bagi pihak yang berwenang untuk melakukan adalah, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya. SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen diharapkan untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawai di organisasi tersebut dengan cara aktif mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran sehingga mampu untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawainya. SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen diharapkan untuk selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kualitas karyawan serta peraturan serta kesepakatan yang sudah ditetapkan, dengan begitu kepuasan karyawan akan tetap meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik disiplin kerja pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, akan semakin baik pula kinerjanya. Implikasi dari hasil penelitian ini tentang disiplin kerja guru, pihak manajeen harus memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru., tolak ukur untuk meningkatkan disiplin kerja guru yang baik yang seharusnya diterapkan pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen yaitu kehadiran dengan tepat waktu, ketaatan dalam peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

0%2C5&q=pengaruh+kompensasi+terhadap+kinerja+guru&btnG= diakses 28 Desember 2021.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartanti, Astrid Setianing, and Tjutju Yuniarsih. "Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPMANPER)*, 3.1 (2018):19-27.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- J. Supranto, 2008, *Statistik*, Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (1).
- Malayu, S.P. Hasibuan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ALFABETA Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munthe, B. (2009). *Desain Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Imam Madani.
- Noor, Fuad. 2009. *Integrated HRD*. Grasindo: Jakarta
- No, Undang-Undang. "Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional." (20). [http://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=u+no+20+tahun+2003+tentang+++pendidikan+nasional&btnG=#d=gs\\_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3ATaLCBNdyOIOJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0526HL53Did](http://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=u+no+20+tahun+2003+tentang+++pendidikan+nasional&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3ATaLCBNdyOIOJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0526HL53Did) diakses 30 Desember 2021, pukul 14.00.
- PP Mentri Pendidikan Naional RI No16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.
- Pangabeian, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2 (2), 258-272.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Ciptai.

\_\_\_\_\_. Suharsimi. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Ciptai.

Astutik, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2 (2), 141-159.

Djaali, H. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

\_\_\_\_\_. I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Guruh, Muhammad. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2.1 (2018).

Handayani, Trisni. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Utilitis*. [https://schooler.google.co.id/schooler?hl=id&as\\_sdt=](https://schooler.google.co.id/schooler?hl=id&as_sdt=)

- Sekartini, Ni Luh. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa." *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA* 3.2 (2016): 64-75.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Vakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simamora, Bilson. 2004. Riset Pemasaran : *Falsafah Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siyoto, Sandu & Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Solimun, A. & Fernandes, A. A. R. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem (Mengungkap Novelty Dan Memenuhi Validitas Penelitian )*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Taman Karya. <https://tamankaryakbm.com/sejarah/>. Diambil pada tanggal 11 Maret 2022
- Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005. Jakarta.
- Veitzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasa.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Tujuh*. Jakarta: PT Grafindo Rajawali.