



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 1563-1574

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompetensi, keterlibatan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng

Adiwijaya^{1✉}, Kasnaeny K², St. Sukmawati³

Universitas Muslim Indonesia

Email: adiwijayalakang@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Populasi yang dijadikan sasaran penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan Kinerja Guru yang berjumlah 83 orang, dan seluruhnya merupakan responden dengan menggunakan model analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor keterlibatan kerja yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

Kata kunci: *Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Disiplin, Kinerja Guru.*

Abstract

This research aims to investigate and analyze the influence of competence, work engagement, and work discipline on the performance of teachers at SMK Negeri 1 Bantaeng, Bantaeng Regency. The target population for this study comprises individuals related to teacher performance, totaling 83 respondents, all of whom were included in the analysis using multiple linear regression. The results of this study indicate that all variables competence, work engagement, and work discipline have a positive and significant simultaneous effect on the performance of teachers at SMK Negeri 1 Bantaeng, Bantaeng Regency. Furthermore, it was found that the work engagement factor has the most dominant significant influence on the performance of teachers at SMK Negeri 1 Bantaeng, Bantaeng Regency.

Keywords: Competence, Work Engagement, Discipline, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting. Kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kualitas individu yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang cepat mengharuskan mereka untuk mampu menangkap fenomena tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi, dan mempersiapkan langkah-langkah untuk menghadapinya. Oleh karena itu, peran SDM dalam organisasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi lebih kepada pengembangan potensi SDM agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak dapat dipisahkan dari peran guru dan kepala sekolah (Jayanto et al., 2020). Kualitas peserta didik, yang merupakan penerus bangsa, sangat dipengaruhi oleh kualitas guru.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, terutama di sekolah. Semua komponen lain, seperti kurikulum, sarana-prasarana, dan biaya, tidak akan berarti banyak jika interaksi antara guru dan peserta didik tidak berkualitas. Kurikulum dan komponen lain akan "hidup" jika diimplementasikan oleh guru. Pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input pendidikan membuat banyak pakar berpendapat bahwa tidak akan ada peningkatan kualitas di sekolah tanpa peningkatan kualitas guru

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional, yaitu kemampuan dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam. Penguasaan ini mencakup kemampuan akademik yang mendukung profesionalisme guru, seperti menguasai ilmu, jenjang, dan jenis pendidikan yang sesuai

Berdasarkan hasil penelitian di SMK Negeri 1 Bantaeng kabupaten Bantaeng mengenai keterlibatan kerja yang kurang, disiplin kerja yang tidak optimal, dan kompetensi rendah sering kali terlihat di lingkungan sekolah saat ini. Banyak guru dan staf pendidikan mungkin menghadapi tantangan dalam mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh beban kerja yang berat, kurangnya motivasi intrinsik, atau kurangnya dukungan dan pengakuan dari pihak sekolah. Akibatnya, ada kemungkinan bahwa tingkat disiplin kerja di antara staf dan bahkan di kalangan siswa tidak optimal. Disiplin yang kurang baik dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan administrasi sekolah secara keseluruhan.

Selain itu, kompetensi rendah juga bisa menjadi masalah di lingkungan sekolah. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional yang memadai bagi pendidik dan staf kependidikan, serta kurangnya sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dalam beberapa kasus, kebijakan pendidikan yang tidak memadai atau kurangnya inisiatif untuk mengevaluasi dan memperbaiki kualitas pengajaran juga dapat menyebabkan rendahnya kompetensi di antara staf sekolah.

Upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui penerapan disiplin. Disiplin berfungsi membentuk nilai dan norma individu, serta mengembangkan pengendalian diri, sikap, dan tanggung jawab bagi guru. Aturan dan norma yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan memainkan peran penting dalam menciptakan kedisiplinan agar guru dan tenaga kependidikan mematuhi peraturan tersebut. Pelanggaran terhadap aturan biasanya disertai dengan sanksi, mulai dari teguran lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat, hingga pemecatan, tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan (Rokhman, 2020). Tujuannya adalah agar guru dan tenaga kependidikan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini disusun untuk menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan, mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menguji hipotesis yang diajukan. Rancangan penelitian merupakan suatu struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat mendapatkan jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data

primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Data sekunder yaitu data yang diperoleh.

Sumber Data Sumber data diperoleh dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Pihak yang dimaksud adalah kepala sekolah dan Guru SMK Negeri 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

C. Populasi dan Sampel

Sampel yang digunakan Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh guru yang terdapat pada SMK Negeri 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 83 orang.

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus yang di mana peneliti mengambil seluruh sampel yang berada dalam populasi yaitu sebanyak 83 sampel.

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (*Statistikal Product and Service Solutions*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Instrumen Uji Penelitian

A. Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Item	Corrected item Total Correlation	Keterangan
	X1.1	777	Valid
	X1.2	832	Valid
Kompetensi	X1.3	689	Valid
	X1.4	718	Valid
	X1.5	518	Valid
	X2.1	862	Valid
Keterlibatan Kerja	X2.2	801	Valid
	X2.3	863	Valid
	X2.4	729	Valid
	X2.5	334	Valid
	X3.1	629	Valid
	X3.2	683	Valid
Disiplin Kerja	X3.3	648	Valid
	X3.4	371	Valid
	X3.5	494	Valid
	X3.6	643	Valid

	Y.1	646	Valid
	Y.2	790	Valid
Kinerja Guru	Y.3	839	Valid
	Y.4	581	Valid
	Y.5	472	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel di atas maka diperoleh nilai r hitung dari dua puluh satu item pernyataan berada antara 0,371 sampai 0,863, dimana nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

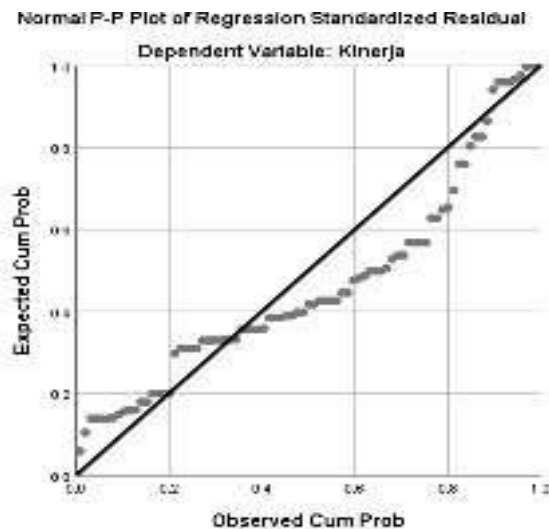
B. Uji Reliabilitas

Instrumen Penelitian	Item	Cronbach's Alpha if item Deleted	Cronbach's Alpha (per Variabel)	Keterangan
	X.1	831		
	X.2	816		
Kompetensi	X.3	853	.875	Reliabel
	X.4	846		
	X.5	890		
Keterlibatan	X2.2	814		
	X2.2	831	.879	Reliabel
	X2.3	819		
	X2.4	849		
	X2.5	927		
	X3.1	774		
	X3.2	760		
Disiplin	X3.3	771		
	X3.4	825	.815	Reliabel
	X3.5	804		
	X3.6	770		
	Y.1	825		
	Y.2	783		
Kinerja Guru	Y.3	769	.851	Reliabel
	Y.4	842		
	Y.5	863		

Hasil uji reliabilitas instrumen dari semua variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal).

B. Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

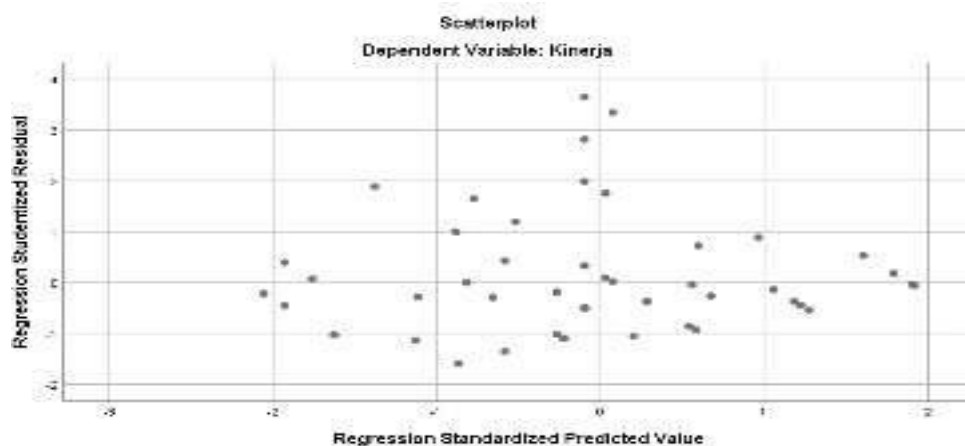
2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya sebuah korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	.357	2.805
Keterlibatan	.322	3.110
Disiplin	.208	4.810

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel kompetensi, keterlibatan kerja, dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru dengan variabel yang mempengaruhi yaitu kompetensi, keterlibatan dan disiplin.

C. Hasil Uji hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardize		t	Sig.
		Coefficients		d			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.104	.250			.356	.723
	Kompetensi	.292	.088	.297		3.335	.001
	Keterlibatan	.378	.096	.369		3.931	.000
	Disiplin	.333	.132	.294		2.518	.014

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,104 + 0,292X_1 + 0,378X_2 + 0,333X_3 + e$$

2. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881a	.778	.768	.24277

Dari tabel di atas terdapat angka R sebesar 0,778 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja guru dengan ketiga variabel independennya kuat, karena berada defenisi kuat yang angkanya diantara 0,6 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,768 atau 76,8% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel

kompetensi, keterlibatan kerja, dan disiplin kerja sebesar 76,8% sedangkan sisanya 23,2% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.104	.250		.356	.723
	Kompetensi	.292	.088	.297	3.335	.001
	Keterlibatan	.378	.096	.369	3.931	.000
	Disiplin	.333	.132	.294	2.518	.014

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Kompetensi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Guru (Y).

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,292 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,378 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,014 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,333 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.155	3	5.385	91.367	.000 ^b
Residual Total	4.656	79	.059		
	20.812	82			

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan kompetensi, keterlibatan kerja, dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja guru

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi maka akan membuat kinerja guru semakin meningkat. Temuan ini memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan antara kompetensi yang dimiliki oleh guru dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas pengajaran.

Kompetensi, dalam konteks pendidikan, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh guru dalam proses pembelajaran. Peningkatan dalam kompetensi guru, baik melalui pelatihan maupun pengalaman, dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap cara mereka berinteraksi dengan siswa dan mengelola proses belajar mengajar. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seorang guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan, yang mencakup aspek-aspek seperti metode pengajaran yang efektif, manajemen kelas yang baik, serta kemampuan untuk membangun hubungan positif dengan siswa.

Signifikansi dari hubungan ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis tidak sekadar kebetulan, melainkan mencerminkan sebuah pola yang kuat dan dapat diandalkan. Hal ini diindikasikan oleh analisis statistik yang menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh konsisten dan dapat direplikasi dalam konteks yang berbeda. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi tidak hanya berdampak positif pada kinerja guru, tetapi juga memiliki implikasi jangka panjang terhadap kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2019) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja guru. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rita (2018) dan Afriana et al. (2011) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di mana semakin besar tingkat kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh guru.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yanita (2023), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

tidak signifikan, dengan demikian menolak hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga Yanita (2023) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.

Yang menjadi indikator paling dominan dari variabel kompetensi adalah indikator 'guru menguasai materi ketika memberi pembelajaran'. Sedangkan indikator yang tidak dominan adalah indikator 'guru selalu meminta dan menerima saran serta berkolaborasi dari rekan kerja dalam hal penyampaian materi'. Guru selalu meminta dan menerima saran serta berkolaborasi dari rekan kerja dalam hal penyampaian materi'.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi keterlibatan kerja, maka akan membuat kinerja guru semakin meningkat. Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai tingkat partisipasi, komitmen, dan motivasi yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika guru merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan proaktif dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa.

Pentingnya keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja guru juga menunjukkan bahwa pihak manajemen sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan ini. Lingkungan kerja yang positif, dukungan dari pimpinan, serta kesempatan untuk pengembangan profesional merupakan beberapa elemen yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja guru. Jika sekolah dapat menciptakan atmosfer yang mendukung, maka tidak diragukan lagi bahwa kinerja guru akan meningkat secara signifikan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asmarazisa (2019) yang menunjukkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fathurrohman (2018) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Yang menjadi indikator paling dominan dari variabel keterlibatan kerja adalah indikator 'Guru Melakukan tugas tambahan sudah seperti bagian kegiatan sehari-hari'. Sedangkan indikator yang tidak dominan adalah indikator 'Sekolah melibatkan guru di setiap pekerjaan secara personal'.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini dengan berbagai rangkaian uji, maka

dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka semakin baik kinerja guru, sehingga akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

Temuan ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam konteks pendidikan, di mana disiplin mencakup kepatuhan terhadap jadwal, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam menerapkan metode pengajaran yang telah direncanakan. Ketika guru memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka lebih cenderung untuk memenuhi kewajiban mereka dengan baik, yang berujung pada peningkatan kualitas pengajaran.

Disiplin kerja yang baik memungkinkan guru untuk mengatur waktu dan sumber daya mereka secara efektif, sehingga dapat memberikan perhatian yang lebih kepada siswa. Hal ini berkontribusi pada penciptaan lingkungan belajar yang teratur dan produktif, di mana siswa merasa aman dan termotivasi untuk belajar. Ketika guru menunjukkan konsistensi dalam kedisiplinan, siswa juga cenderung meniru perilaku tersebut, yang dapat menciptakan budaya disiplin di dalam kelas.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2019) yang menunjukkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosmawati et al. (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Yang menjadi indikator paling dominan dari variabel pengalaman kerja adalah indikator 'Guru mampu datang tepat waktu dalam bekerja'. Sedangkan indikator yang tidak dominan adalah indikator 'Guru selalu dapat taat dan patuh terhadap peraturan'.

SIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi maka akan membuat kinerja guru semakin meningkat
2. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan membuat kinerja guru semakin meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja guru semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfhan, R. (2013). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri dan Swasta seKabupaten Kendal. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.
- Arsindi, Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suryanti. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 5(2), 86–95. Diambil dari <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/view/79/59>
- Gani, A., Serang, S., Sukmawati, S., & Murfat, M. Z. (2019). Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 3(1), 183–193.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Hasibuan, M. S. P. H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/206838/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Ihsan, A., Ramly, M., & Kasnaeny. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 275–292. Diambil dari <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/1076>
- Jayanto, Susanto, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas 91. *Adminika*, 6 (1), 83.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya. Diambil dari <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205606/manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rokhman, A. (2020). Analisis Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ditinjau dari Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, dan Kompensasi. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(3), 482. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i3.6788>
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yamin, Martinis, & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.