
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pada Guru SMA Yayasan Pendidikan

Anwar
Universitas Amir Hamzah
anwar.nuar1963@gmail.com

Nova Yesyca Naipospos
Politeknik LP3I Medan
novayesyca@gmail.com

Abstrak

Tenaga Kependidikan atau Guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas pendidikan terutama dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, Guru harus memiliki Prestasi kerja yang baik. Selanjutnya Kedisiplinan kerja Juga sangat berpengaruh terhadap Prestasi yang dicapai. Selain Prestasi kerja dan Disiplin Kerja Kompetensi Sumber daya manusia juga merupakan hal yang penting, karena semakin baik kompetensi seorang guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan populasi sebanyak 40 Orang Guru, Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 40 Orang Guru. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian diperoleh nilai f hitung adalah 912.098 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $912.098 > F$ tabel 2.71 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y .

Keyword : Disiplin Kerja; Kompetensi ; Prestasi Kerja.

I. PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas pendidikan terutama dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Guru harus memiliki prestasi kerja yang baik. Artinya, guru harus memiliki kemampuan akademik yang unggul, kepribadian terpuji, memiliki wawasan pendidikan yang luas sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah dan siswa, baik dalam bidang intrakurikuler maupun ekstrakurikuler, serta mampu memberi makna bagi lingkungan sekolah melalui kinerja.

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Yanto, dkk, 2019:26). Oleh karena itu, Guru harus memiliki Prestasi kerja yang baik. Selanjutnya Kedisiplinan kerja Juga sangat berpengaruh terhadap Prestasi yang dicapai Kedisiplinan kerja guru sangat berpengaruh terhadap prestasi yang dicapai. Tanpa kedisiplinan, seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Selain Prestasi kerja dan Disiplin Kerja Kompetensi Sumber daya manusia juga merupakan hal yang penting, karena semakin baik kompetensi seorang guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Berdasarkan hasil observasi penulis memperoleh informasi bahwa prestasi kerja guru-guru SMA Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah masih belum optimal. Peneliti juga memperoleh informasi bahwa tingkat kedisiplinan guru SMA Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah sebelum diberlakukannya sistem belajar *online* juga kurang optimal..

II. LITERATURE REVIEW

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu P. Hasibuan, 2012:10). Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai proses kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individual maupun organisasi (Edy Sutrisno, 2012:6).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014:2).

Menurut Gery Dessler (2016: 5) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Kompetensi menurut Darsono dan Siswandoko (2011:123) adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seseorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik di banding orang lain.

Menurut Wibowo (2016:271) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan menurut Spencer dalam Moehariono (2012:5) merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan atau sebab akibat dengan kriteria menjadi acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu secara efektif dan efisien (Mc. Clelland dalam Moehariono, 2012:6).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan dan sifat dasar yang dimiliki atau bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Kinerja merupakan segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan (Robbin dalam Nawawai, 2010). Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi sevara luas perlu memperhatikan aspek asepek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008) mengatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

III. RESEARCH QUESTIONS

Berdasarkan latar belakang diatas, agar penelitian ini jelas maka masalah dalam penelitian ini di rumuskan menjadi sebagai berikut:

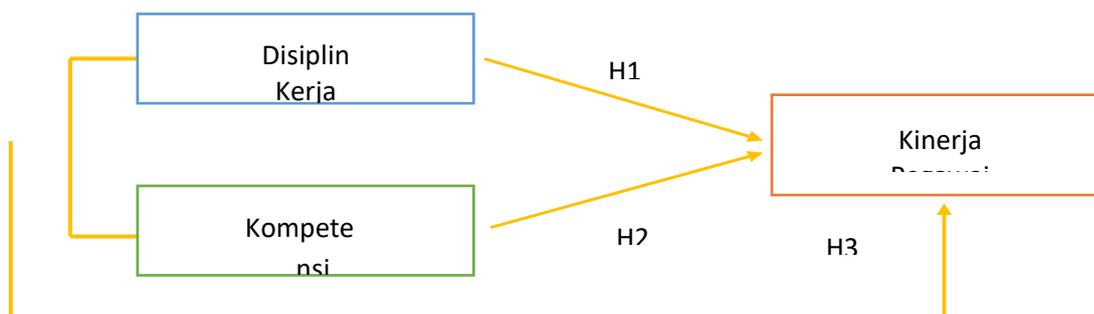
1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru di SMA Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel kompetensi terhadap variabel kinerja guru di SMA Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan variabel dari disiplin kerja dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah?

IV. METHOD

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Disiplin kerja dan Kompetensi Sumber daya manusia terhadap Prestasi Kerja Pada Guru SMA Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan pada Unit SMA Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Deli Serdang yang berlokasi di Jalan Sei Merah Desa Dagang Kerawang Tanjung Morawa, Deli Serdang. Dalam hal ini Peneliti menggunakan data primer dan data Skunder. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang Guru dan menentukan Sempel menggunakan *Sampling Jenuh* yaitu sebanyak 40 orang guru.

Teknik yang yang di gunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Observasi, Dokumentasi, dan koesioner. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 Poin. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, uji hipotesis yaitu (uji t dan uji f), dan yang terakhir uji koefisien determinasi. Kendala yang dihadapi pada saat melakukan penelitian adalah sulit nya mengatur waktu untuk melakukan observasi atau hal lainnya karena berkaitan dengan masa pandemi. Keunggulan metode kuantitatif adalah hasil analisis dapat diperoleh dengan akurat bila digunakan sesuai dengan aturan.

Berdasarkan uraian diatas, gambaran sistematis dan menyeluruh mulai dari latar belakang masalah, landasan teori, maka kerangka pemikiran tertuang dalam suatu model penelitian seperti pada gambar 1:



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

V. DISCUSSION

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2.189 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.662. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $2.189 > 1.662$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig

lebih kecil dari nilai 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X1 memiliki pengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X1 mempunyai hubungan yang searah dan positif dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) sebesar 5.908 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.662. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $5.908 > 1.662$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X2 memiliki pengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X2 mempunyai hubungan yang searah dan positif dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis diperoleh diperoleh nilai f hitung adalah 956.709 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0,000 > 0,05$ dan nilai F hitung $912.098 > F$ tabel 2.71 hal ini menunjukkan bahwan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X1, X2 dan X3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y.

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja akan diuji secara statistik deskriptif seperti pada tabel 4.5 yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DK	86	15.00	25.00	21.4767	2.59740
K	86	77.00	105.00	90.5930	6.96610
KN	86	21.00	35.00	29.5814	3.22295
Valid N (listwise)	86				

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 15 dan jawaban maksimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 25, dengan rata-rata total jawaban 21,47 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 2,59740.

Variabel kompetensi memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 77 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 105, dengan rata-rata total jawaban 90,59 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 6,96610.

Sedangkan variabel Kinerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 21 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban sebesar 29,58 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 3,22295.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* diatas 0,70 (Ghozali, 2013:48).

Tabel 2 akan dijelaskan pada halaman selanjutnya dimana menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

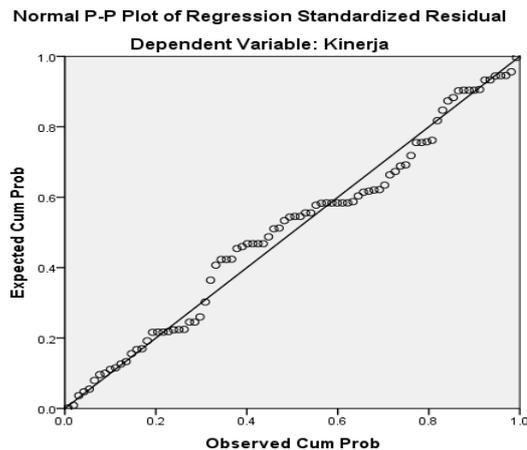
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Croanbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,854	Reliabel
Kompetensi	0,944	Reliabel
Kinerja	0,841	Reliabel

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau kedua mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 2. Grafik P-plot

Berdasarkan gambar 2 grafik P-plot di atas terlihat bahwa sebaran data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai P-plot terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran dan distrubsi normal. Dengannormalnya data pada penelitian ini maka penelitian ini dapat diteruskan.

Untuk mempertegas penelitian hasil uji normalitas maka peneliti melakukan Uji Kolmogorov-Smirnov. Tabel 4 akan dijelaskan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98450126
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.075
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c

Berdasarkan tabel 4 hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp. Sig pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,178, lebih besar dari ketentuan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan nilai lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal, hasilnya konsisten dengan uji

sebelumnya. Maka data tersebut terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai penelitian

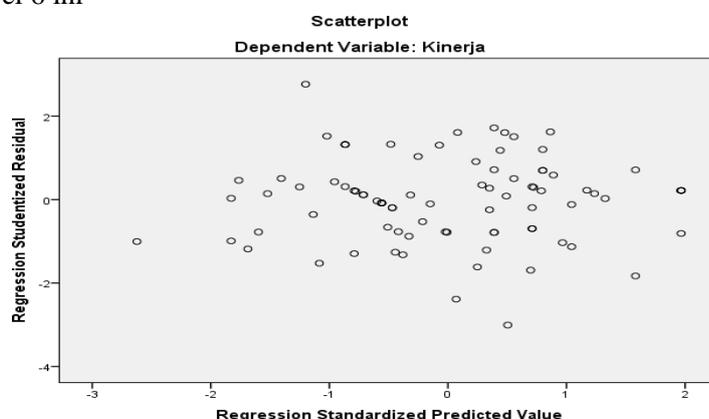
Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.405	2.895		-.485	.629	
	Disiplin_Kerja	.618	.094	.498	6.545	.000	.788 1.270
	Kompetensi	.195	.035	.422	5.546	.000	.788 1.270

Berdasarkan tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) disekitar angka 1, dari variabel disiplin kerja dan kompetensi ditunjukkan dengan tolerance sebesar 0,788 dan nilai VIF sebesar 1,270. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi multikolonieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SPRESID dan ZPRED, dan uji Glesjer yang diperhatikan pada gambar 4.8 dan tabel 6 ini



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Maka model regresi ini telah memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu disiplin kerja dan kompetensi.

Untuk mempertegas penelitian hasil uji heteroskedastisitas maka penelitian ini melakukan Uji Glejser seperti tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.042	1.849		1.104	.273
Disiplin_Kerja	-.005	.060	-.011	-.088	.930
Kompetensi	-.005	.023	-.025	-.202	.841

a. Hasil Uji Statistik t

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali,2013:98). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan signifikansi 5% (Ghozali,2013). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau t_{hitung} lebih besar t_{tabel} maka H_a diterima dan H_o ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_o diterima dan H_a ditolak (Sujarweni dan Endaryanto,2012:137).

$$T_{tabel} : t(\alpha/2 : n - k - 1) = t(0,05/2 : 86 - 2 - 1) = 1,992$$

Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1.405	2.895		-.485	.629
Disiplin_Kerja	.618	.094	.498	6.545	.000
Kompetensi	.195	.035	.422	5.546	.000

Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja secara parsial

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja variabel secara parsial

Dari hasil output pada tabel 4.14, variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $6,545 > t$ tabel $1,992$ dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja secara parsial

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja secara parsial

Berdasarkan hasil output, pada variabel kompetensi diperoleh nilai t hitung sebesar $5,546 > t$ tabel $1,992$ dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

Hipotesis 3 : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara simultan

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel 4.15 nilai F diperoleh sebesar 67.959 dengan signifikansi sebesar $0,000$. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan karena tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

VI. CONCLUSIONS

Nilai f hitung adalah 912.098 dengan tingkat sig $0,000$ oleh karena itu nilai sig $0,000 > 0,05$ dan nilai F hitung $912.098 > F$ tabel 2.71 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y. Nilai koefisien determinasi, yaitu disiplin kerja dan kompetensi sumber daya manusia adalah sebesar 0.815 atau 81.5% . artinya disiplin kerja dan kompetensi sumber daya manusia dapat

menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Disarankan kepada pemimpin Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Deli Serdang mempertahankan disiplin kerja dan meningkatkan kompetensi guru yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru. Untuk para guru SMA Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah agar lebih meningkatkan lagi disiplin kerja dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pengajaran, yang dapat diperoleh melalui kegiatan pelatihan, workshop maupun seminar.

REFERENCES

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Subuh dan Sari, Rizki Aprita. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 08 Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, Vol. 22, No. 2 Agustus 2017 ISSN: 1693-4768.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Turangan, Jeine K. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1402 –1411, ISSN 2303-1174.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.

- Widianta, I Gede., Bagia, I Wayan., dan Suwendra, I Wayan. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2016.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 12. Depok: Rajawali Pers.
- Yanto, Yudhi Dwi., Indrawati, Mei., dan Hidayat. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, Vol. 3, No.5, 723-736, 2019 Kresna BIP, ISSN 2550-0481.
- Yenni. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *Jurnal Katalogis*, Volume 6 Nomor 2 Februari 2018 hlm 98-105, ISSN: 2302-2019.
- Zainal, Veithzal Rivai., Jurdi, Fatahullah dan Mulyasa. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.