

PENGARUH KOMPETENSI GURU MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI GURU SMK KARTIKA V-1 BALIKPAPAN

Aulista Tiara Caesaria¹, Sudarmo²

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

Email: aulistatiara27@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of teacher competence, motivation, and organizational commitment on performance based on teacher perceptions at SMK Kartika V-1 Balikpapan. The sample used in this study were all teachers with 69 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, and hypothesis testing (t test and F test). Based on the research that has been done, it is found that the results of this study simultaneously Competence, Motivation, and Organizational Commitment have a significant effect on teacher performance. Partially shows that Competence has no positive and not significant effect on teacher performance, Motivation has a positive and significant effect on teacher performance, and Organizational Commitment has a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: *Competence, Motivation, Organizational Commitment, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Guru SMK Kartika V-1 Balikpapan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru dengan 69 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa hasil penelitian ini secara simultan Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

Pendahuluan

Manajemen memiliki suatu proses dalam mengatur dan mengelola kegiatan dengan kontribusi yang besar agar tercapainya suatu tujuan. Tujuan tersebut dapat memberikan sebuah organisasi yang mampu dalam menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Baik disini diartikan sebagai tanggung jawab dengan banyak pihak yang paling utama dalam pembelajaran dimana ujung tombaknya adalah guru.

Guru menjadi aset terpenting dalam suatu organisasi dan perlu mendapatkan perhatian agar mempermudah organisasi dalam menjalankan misinya untuk mencapai visi yang ditentukan. Visi atau tujuan organisasi yang baik akan menghasilkan organisasi dan guru yang berkualitas. Kualitas kerja guru adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Pekerjaan guru dapat di lakukan sesuai dengan kebutuhan agar tercapainya tujuan organisasi dalam hal ini ialah sekolah,

salah satunya SMK Kartika V-1 Balikpapan. SMK Kartika V-1 Balikpapan dalam melaksanakan kegiatan organisasinya memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah tenaga pendidik atau guru sebagai penggerak dalam mencapai tujuan organisasi dan perlu dilihat kinerjanya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti dan informasi dari pihak manajemen bahwa kinerja guru dalam SMK Kartika V-1 Balikpapan pada tahun 2017 – 2021 memiliki 5 indikator yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja. Salah satu indikator yang mengalami penurunan pada penilaian kinerja yaitu ketepatan waktu mengalami penurunan dengan nilai 57, dalam artian kinerja sangat masih kurang dalam organisasi tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan belum tercapainya standar kinerja tersebut karena guru belum mampu dalam menghasilkan kerja yang baik yang berakibatkan kurangnya disiplin dalam datang ke sekolah dan kurangnya disiplin dalam masuk ke kelas untuk mengajar. Guru SMK Kartika V-1 Balikpapan masih sangat membutuhkan kedisiplinan dalam proses bekerja dan mengajar agar meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Penurunan kinerja ini perlu dilakukan peningkatan dengan menggunakan beberapa faktor salah satunya dengan kompetensi guru. Wibowo (2016, p. 271) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Dimana Kompetensi pada guru SMK Kartika V-1 Balikpapan berupa kemampuan dalam menguasai bahan ajar yang dirancang sesuai dengan kurikulum, mampu menguasai teknologi informasi dan komunikasi. Hal tersebut didukung dengan penelitian dari Mukhlis Catio &

Denok Sunarsi (2020) yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi Narsih (2017) hasilnya tidak berpengaruh signifikan.

Selain kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja yaitu ada faktor motivasi. Sutrisno (2017, p. 25) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi yang dapat ditingkatkan pada guru SMK Kartika V-1 Balikpapan yaitu dengan menciptakan metode belajar yang variatif, mampu memberikan suasana kelas yang kondusif. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Mukhlis Catio & Denok Sunarsi (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan yang dilakukan oleh Purnaya Sari Tarigan (2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Kaswan (2017, p. 80) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen organisasi pada SMK Kartika V-1 Balikpapan dilihat dari keyakinan pada guru untuk tetap bertahan di sekolah dan memberikan kontribusi kepada sekolah agar terwujudnya tujuan organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Muslihatun (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sunarno & Lie Liana (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Berdasarkan**

Persepsi Guru SMK Kartika V-1 Balikpapan”.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Apakah kompetensi guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika V-1 Balikpapan?

2) Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika V-1 Balikpapan?

3) Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika V-1 Balikpapan?

4) Apakah kompetensi guru, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika V-1 Balikpapan?

Kajian Literatur Manajemen

Menurut Terry (2018, p. 2) dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Hasibuan (2020, p. 14) bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu perencanaan dan pengendalian kegiatan - kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia

untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Bintoro & Daryanto (2017, p. 15) manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Mukminin (2017, p. 6) mengatakan bahwa MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses sumber daya manusia dalam melakukan kegiatan perencanaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2017, p. 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Afandi (2018, p. 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan penjelasan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau keberhasilan seseorang dalam mencapai suatu usaha yang telah dikerjakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompetensi

Emron, Yohny Anwar (2017, p. 140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Wibowo (2016, p. 271) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dilandasi dengan pengetahuan, keahlian, dan karakter dalam mencapai sebuah tujuan.

Motivasi

Sutrisno (2017, p. 25) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Arif Yusuf Hamali (2018, p. 60) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Berdasarkan penjelasan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses seorang individu untuk mempengaruhi dan mengarahkan dirinya yang bertujuan untuk mendorong

diri dalam semangat bekerja agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

Komitmen Organisasi

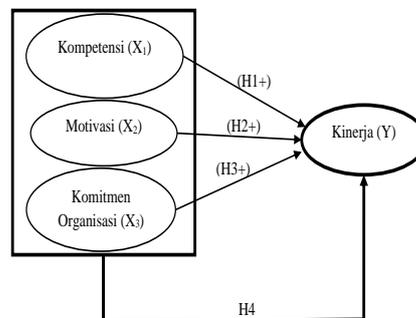
Kaswan (2017, p. 80) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Sutrisno. E (2018, p. 292) komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok; (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi; (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan – tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan dalam mengutamakan organisasi daripada kepentingan individu dan juga memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai atau terwujudnya suatu organisasi.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan.
- H₂: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan.
- H₃: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan.
- H₄: Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif. Sugiyono (2017, p. 14) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2017, p. 59) penelitian deskriptif adalah penelitian yang melukiskan, menggambarkan atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagai apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi ketika penelitian tersebut dilakukan. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

Batasan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya. Sugiyono (2017, p. 39) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah guru SMK Kartika V-1 Balikpapan yang berjumlah 69 (enam puluh sembilan) orang guru yang berstatus guru honorer. Lokasi penelitian di Jl. Tanjung Pura III, Telagasari, Kec. Balikpapan Selatan, penelitian ini lebih diarahkan pada proses kompetensi guru, motivasi, dan komitmen organisasi.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

- 1) Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, Afandi (2018, p. 83). Dimensi dari kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.
- 2) Kompetensi (X₁) adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, Wibowo (2016, p. 271). Dimensi dari kompetensi yaitu:

keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, sikap.

- 3) Motivasi (X_2) adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Sutrisno (2017, p. 25). Dimensi dari motivasi yaitu: gaji, supervise, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja.
- 3) Komitmen Organisasi (X_3) merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang, Kaswan (2017, p. 80). Dimensi dari komitmen organisasi yaitu: identifikasi dengan organisasi, keterlibatan, loyalitas.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 69 (enam puluh sembilan) guru pada SMK Kartika V-1 Balikpapan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mempergunakan Teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dilibatkan menjadi anggota sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 69 (enam puluh Sembilan) responden.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu guru SMK Kartika V-1 Balikpapan dengan menggunakan metode kuesioner dan observasi. Hasil wawancara dan observasi yang didapatkan dari informasi mengenai topik penelitian sebagai data primer. Dan menggunakan data sekunder yang dimana data ini merupakan data yang mendukung penelitian seperti buku – buku, situs internet, literatur dan bacaan yang mendukung penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis uji t dan uji F, koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018, p. 51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X_1)	X _{1.1}	0.711	0.1997	Valid
	X _{1.2}	0.736		Valid
	X _{1.3}	0.845		Valid
	X _{1.4}	0.798		Valid
	X _{1.5}	0.766		Valid
Motivasi (X_2)	X _{2.1}	0.806	0.1997	Valid
	X _{2.2}	0.752		Valid
	X _{2.3}	0.784		Valid
	X _{2.4}	0.824		Valid
	X _{2.5}	0.734		Valid
Komitmen Organisasi (X_3)	X _{3.1}	0.725	0.1997	Valid
	X _{3.2}	0.737		Valid
	X _{3.3}	0.819		Valid
	X _{3.4}	0.752		Valid
	X _{3.5}	0.830		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.594	0.1997	Valid
	Y.2	0.767		Valid
	Y.3	0.778		Valid
	Y.4	0.765		Valid
	Y.5	0.696		Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas tersebut, bahwa seluruh instrumen variabel dapat dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018, p. 45) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka item tersebut dapat dikatakan realibel. Sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka item tersebut dapat dikatakan tidak realibel.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	0.831	Realibel
2	Motivasi (X ₂)	0.839	Realibel
3	Komitmen Organisasi (X ₃)	0.831	Realibel
4	Kinerja (Y)	0.769	Realibel

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil uji reliabilitas Kompetensi (X₁) = 0.831, Motivasi (X₂) = 0.839, Komitmen Organisasi (X₃) = 0.831, dan Kinerja (Y) = 0.769 diperoleh koefisien reliabilitas masing – masing nilai Cronbach Alpha tersebut lebih besar dari nilai kritis pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,60 sehingga seluruh angket dinyatakan realibel. Dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan melalui angket dinyatakan reliabilitas dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2017, p. 145) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah

memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50244415
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.079
	Negative	-.149
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.083
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 4.3 ditunjukkan bahwa hasil data berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang menunjukkan nilai Exact Sig (2-tailed) sebesar 0.083. Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada probability value sebesar 0.05 (5%) atau 0.083 > 0.05 yang artinya bahwa data penelitian yang sejumlah 69 data sampel didistribusikan normal sehingga data dapat digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat dilihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel – variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel – variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Gambar 4.4
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.806	2.127		2.260	.027		
	KOMPETENSI	.029	.145	.030	.200	.842	.356	2.810
	MOTIVASI	.469	.129	.482	3.621	.001	.437	2.289
	KOMITMEN	.260	.123	.268	2.121	.038	.483	2.071

a. Dependent Variable: KINERJA

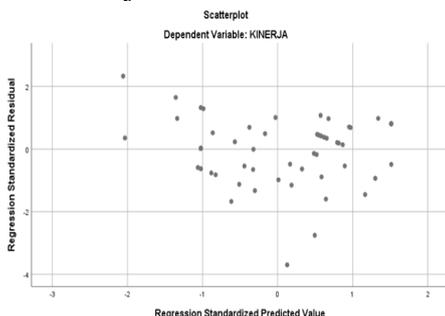
Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance yang dimiliki oleh ke 3 variabel independen ialah lebih dari 0.10 atau > 0.10 yaitu kompetensi sebesar 0.356 > 0.10, motivasi sebesar 0.437 > 0.10 dan komitmen organisasi sebesar 0.483 > 0.10. Selanjutnya pada nilai VIF hasil pengujian dari ke 3 variabel independen kurang dari 10 atau < 10 yaitu kompetensi sebesar 2.810 < 10, motivasi sebesar 2.289 < 10 dan komitmen organisasi sebesar 2.071 < 10. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat penulis simpulkan bahwa dalam pengujian regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat ada atau tidak terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mengisyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 4.5 ditunjukkan bahwa titik – titik yang ada pada grafik Scatterplot menyebar secara acak diatas

dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2017, p. 121) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Pada output SPSS, diperoleh hasil Durbin-Watson yaitu sebesar 2.136. Nilai tersebut kemudian dapat dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson yang menggunakan derajat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dengan jumlah sampel (n) yaitu sebanyak 69, serta variabel independen sebanyak 3 variabel (k = 3) hasilnya dapat dilihat pada tabel Durbin-Watson yaitu nilai dL sebesar 1.521 dan nilai dU sebesar 1.702. Sedangkan (4-dL) yaitu sebesar 2.479 dan pada nilai (4-dU) yaitu sebesar 2.298. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut bahwa nilai DW terletak pada dU < DW < 4 – Du atau 1.7015 < 2.136 < 2.298. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif dan H0 diterima sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2015, p. 160) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap tingkat kemiskinan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Gambar 4.2
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.806	2.127			2.260	.027		
	KOMPETENSI	.029	.145	.030		.200	.842	.356	2.810
	MOTIVASI	.469	.129	.482		3.621	.001	.437	2.289
	KOMITMEN	.260	.123	.268		2.121	.038	.463	2.071

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, diperoleh nilai koefisien dari setiap variabel sehingga dapat diformulasikan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.806 + 0.029X_1 + 0.469X_2 + 0.260X_3$$

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a = 4.806

Koefisien konstanta (a) sebesar 4.806 yang artinya apabila nilai variabel kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi bernilai 0 dan dalam keadaan konstan maka Kinerja pada Guru SMK Kartika V-1 Balikpapan adalah sebesar 4.806.

2. Nilai b1 = 0.029

Nilai koefisien kompetensi sebesar 0.029 yang artinya bahwa apabila variabel kompetensi mengalami perubahan 1 atau 100% maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.029 dengan asumsi jika kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi dalam keadaan konstan atau tetap.

3. Nilai b2 = 0.469

Nilai koefisien motivasi sebesar 0.469 yang artinya bahwa apabila variabel Motivasi mengalami perubahan 1 atau 100% maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.469 dengan asumsi jika kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi dalam keadaan konstan atau tetap.

4. Nilai b3 = 0.260

Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0.260 yang artinya bahwa apabila variabel komitmen organisasi mengalami perubahan 1 atau 100% maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.260 dengan asumsi jika kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi dalam keadaan konstan atau tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Imam Ghozali (2018, p. 76) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan gambar di atas, nilai koefisien determinasi terletak pada kolom Adjusted R Square. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.474 atau sebesar 47.4%. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 47.4%, sedangkan sisanya 52.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (secara parsial)

Uji t adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independent X secara parsial (sendiri – sendiri) terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

1) Hasil uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dari pengolahan data melalui SPSS versi 25 bahwa kompetensi mempunyai nilai thitung 0.200 yang

lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1.997 atau $0.200 < 1.997$. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0.842 yang lebih besar dari 0.05 atau $0.842 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan Hipotesis pertama (H_1) ditolak, yang berarti kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan.

- 2) Hasil uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dari pengolahan data melalui SPSS versi 25 bahwa motivasi mempunyai nilai t_{hitung} 3.621 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.997 atau $3.621 > 1.997$. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.001 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan Hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan.
- 3) Hasil uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dari pengolahan data melalui SPSS versi 25 bahwa komitmen organisasi mempunyai nilai t_{hitung} 2.121 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.997 atau $2.121 > 1.997$. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0.038 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.038 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan Hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan.

Uji F (secara simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak (secara simultan), adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara serentak atau simultan terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan yang dibuktikan dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar 21.419. Nilai tersebut jauh diatas nilai F_{tabel} sebesar 2.74 dengan tingkat signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dari pengolahan data melalui SPSS versi 25 bahwa kompetensi mempunyai nilai t_{hitung} 0.200 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1.997 atau $0.200 < 1.997$. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0.842 yang lebih besar dari 0.05 atau $0.842 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan Hipotesis pertama (H_1) ditolak, yang berarti kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kompetensi maka semakin rendah juga kinerja yang dimiliki dan sebaliknya jika semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan kinerja dari seorang guru.

Kompetensi guru dapat dilihat dari bagaimana dalam memberikan pengajaran kepada siswa – siswi dengan profesional dan dilihat dari seorang guru yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Kompetensi guru yang tinggi akan mengakibatkan pada tingginya kinerja guru terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini organisasi lebih memperhatikan hal tersebut karena kompetensi dapat mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu dari Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan sejalan dengan penelitian terdahulu dari Dwi Narsih (2017) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dari pengolahan data melalui SPSS versi 25 bahwa motivasi mempunyai nilai t_{hitung} 3.621 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.997 atau $3.621 > 1.997$. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.001 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan Hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi maka semakin meningkat kinerja yang dimiliki oleh seorang guru dan sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja yang dimiliki oleh guru akan menurun.

Memberikan motivasi kepada bawahan sangat penting agar terciptanya kondisi kerja yang menyenangkan sehingga terbina hubungan baik yang diharapkan mampu meningkatkan semangat mengajar guru dan prestasi dari peserta didiknya.

Dalam hal ini organisasi harus mempertahankan dan meningkatkan motivasi tersebut karena motivasi dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan

bertolak belakang dengan penelitian terdahulu dari Purnaya Sari Tarigan (2022) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja guru

Hasil uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dari pengolahan data melalui SPSS versi 25 bahwa komitmen organisasi mempunyai nilai t_{hitung} 2.121 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.997 atau $2.121 > 1.997$. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0.038 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.038 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan Hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh di dalam organisasi.

Dengan adanya komitmen organisasi dapat mencerminkan sikap positif individu pada organisasi, dimana karyawan lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan individu dan juga akan memberikan kontribusi untuk tercapainya organisasi yang diinginkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Muslihatun (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan bertolak belakang dengan penelitian terdahulu dari Sunarno dan Lie Liana (2019) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi guru, motivasi, dan

komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Kartika V-1 Balikpapan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hipotesis 1 (H_1), dengan hasil pembahasan bahwa Kompetensi guru secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan. Hipotesis 1 (H_1) terbukti, bahwa tidak berkembangnya kompetensi guru akan semakin rendah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki maka semakin rendah juga kinerja yang didapat oleh seorang guru.
- 2) Hipotesis 2 (H_2), dengan hasil pembahasan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan. Hipotesis 2 (H_2) terbukti, bahwa dengan meningkatkan motivasi guru akan dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga dalam mengajar akan lebih efektif dan efisien.
- 3) Hipotesis 3 (H_3), dengan hasil pembahasan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan. Hipotesis 3 (H_3) terbukti, bahwa semakin loyalitasnya guru dengan organisasi maka kinerja guru akan meningkat dan akan memberikan kontribusi dalam tercapainya organisasi yang diinginkan.
- 4) Hipotesis 4 (H_4) dengan hasil pembahasan bahwa secara simultan Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan. Hipotesis 4 (H_4) terbukti, bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi yang dapat membantu dalam memahami proses kerja guru yang lebih efektif dan efisien.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis merekomendasikan beberapa saran kepada peneliti selanjutnya dan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan/organisasi, serta seluruh guru SMK Kartika V-1 Balikpapan.

- 1) Bagi Peneliti Selanjutnya
Sehubungan dengan penelitian yang menitikberatkan pada kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru SMK Kartika V-1 Balikpapan, bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain serta menggunakan wawancara sebagai teknik pengumpulan data agar memperoleh jawaban yang sesungguhnya dari responden, sehingga dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Bagi Organisasi (SMK Kartika V-1 Balikpapan)
Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru guna mencapai tujuan organisasi, SMK Kartika V-1 Balikpapan berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan saran bagi SMK Kartika V-1 Balikpapan sebagai berikut:
 - a) Organisasi diharapkan dapat memperhatikan peran sosial yang dimiliki oleh seorang guru harus lebih di tingkatkan lagi dengan cara

melaksanakan pembelajaran dengan wawasan atau pembahasan yang lebih mudah di pahami oleh siswa – siswi. Sehingga guru dapat memberikan penyampaian yang jelas kepada siswa – siswi yang perlu dikembangkan.

- b) Organisasi diharapkan dapat memperhatikan peningkatan kebutuhan diri dari seorang guru agar motivasi guru dalam mengajar akan tinggi dan sebaliknya jika kebutuhan guru tidak terpenuhi maka motivasi guru dalam mengajar akan rendah. Sehingga motivasi sangat berpengaruh dengan guru dan juga siswa – siswi dalam proses pembelajaran.
- c) Organisasi perlu memberikan dorongan kepada seorang guru untuk bertahan di dalam organisasi dan juga harus memiliki nilai ekonomi yang menguntungkan. Sehingga guru harus lebih mempunyai keinginan untuk menetap di organisasi dengan cara selalu memegang teguh komitmen yang ada dan dapat menguntungkan bagi organisasi dan juga bagi diri sendiri untuk menjadi peluang di masa depan.
- d) Organisasi juga perlu melihat dari sisi keterlambatan seorang guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tidak disiplinnya seorang guru dalam proses pembelajaran yang akan mengakibatkan kinerja guru menurun. Sehingga organisasi dapat lebih memperhatikan permasalahan tersebut agar kinerja guru tidak menurun dan selalu meningkat.

Daftar Rujukan

- Afandi, Pandi. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)**. Zanafa Publishing.
- Andra Tersiana. (2018). **Metode Penelitian**. Anak Hebat Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosdakarya.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Buku Seru.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. (2017). **Manajemen Kinerja**. Erlangga.
- Bintoro & Daryanto. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Prenadameidia Group.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). **Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan**. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Danang, S. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. *Center for Academic Publishing Service (CAPS)*.
- Dessler, Gary. (2019). **Manajemen SDM** : buku 1. Indeks.
- Djamarah & Syaiful Bahri. (2015). **Psikologi Belajar**. Rineka Cipta.
- Edison. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2016). **Manajemen**

- Sumber Daya Manusia.** Prenadameidia Group.
- Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Alfabeta.
- Farida. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia 1.** FE Universitas Muhammadiyah.
- Fahmi, Irham. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Alfabeta.
- Firdaus & Fakhry Zamzam. (2018). **Aplikasi Metodologi Penelitian.** CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2017). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.** Badan Penerbit UNDIP.
- _____. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.** Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.** PT Buku Seru.
- Hamzah B. Uno, M. (2018). **Teori Motivasi dan Pengukurannya.** Bumi Aksara.
- Handayani, R. (2020). **Metodologi Penelitian Sosial.** Trussmedia.
- Hasibuan. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bumi Aksara.
- _____. (2020). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bumi Aksara.
- Irviani. (2018). **Pengantar Manajemen Edisi Revisi.** CV Andi Offset.
- Kasmir. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).** PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.** PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Alfabeta.
- _____. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2017). **Metode Penelitian Kualitatif.** PT Remaja Rosdakarya.
- Mukminin. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif.** Rajawali Pers.
- Muslihatun, S. &. (2016). **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Mataram.** Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 1(2), 198–210.
- Narsih, D. (2017). **Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara.** Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi, 1(1), 94–102.
- Nurdin, I. dan S. H. (2019). **Metodologi Penelitian Sosial.** Media Sahabat Cendekia.
- Rismawati, Mattalata. (2018). **Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan.** Celebes Media Perkasa.
- Robbins. (2016). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.** Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2017). **Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.** PT Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). **Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis.** In Media.
- Siyoto, S. dan A. S. (2015). **Dasar Metodologi Penelitian.** Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** CV Alfabeta.

- _____. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. CV Alfabeta.
- _____. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). **Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi**. Pustaka Baru Press.
- Sunarno, S., & Liana, L. (2019). **Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja**. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Dan Call For Papers Unisbank*, 9–25.
- Sutrisno, E. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana.
- _____. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana.
- Tarigan, P. S. (2022). **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Multi Karya Medan**. 1(1), 9–14.
- Terry, G. R. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Kencana.
- Wibowo. (2016). **Manajemen Kinerja**. PT Raja Grafindo Persada.
- _____. (2017). **Manajemen Kinerja**. PT Raja Grafindo Persada.
- Wlison, Bangun. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). **Komitmen Organisasi**. Nas Media Pustaka.