

## PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 3 KOTA SOLOK

Nofritar<sup>1\*</sup>, Indra Syafrin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

<sup>1</sup>[nofritar@UPIYPTK.AC.ID](mailto:nofritar@UPIYPTK.AC.ID)

<sup>2</sup>[indra\\_syafrin@UPIYPTK.AC.ID](mailto:indra_syafrin@UPIYPTK.AC.ID)

Received: 10-01-2024

Revised: 20-01-2024

Approved: 29-01-2024

### ABSTRACT

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru, beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Kota Solok. Hasil penelitian menunjukkan (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok ( $6,396 > 2,004$ ) dengan tingkat signifikan sama dengan alpha ( $0,000 < 0,05$ ) (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok ( $7,754 > 2,004$ ) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok ( $5,805 > 2,004$ ) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) (d) Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru nilai F 67,802 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Sumbangan variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru sebesar 0,782 atau 78,2% sedangkan sisanya sebesar 21,8% di pengaruhi oleh variabel lain.

Keywords: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru

### PENDAHULUAN

Organisasi harus mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan dan perkembangan zaman. Mengisi peluang yang ada akan membuat organisasi mampu bertahan dan berkembang kearah yang lebih baik, hal ini juga berlaku dalam lembaga pendidikan atau sekolah. Sekolah-sekolah yang mampu bertahan dan beradaptasi dengan perubahan ditandai dengan meningkatnya kinerja personil sekolah terutama guru dalam menjawab perubahan dan tantangan yang ada. Pendidikan merupakan sektor krusial terhadap maju mundurnya pembangunan suatu bangsa. Lembaga Pendidikan mengemban tugas yang berat untuk membentuk kemampuan pengetahuan, sikap dan perilaku peserta didiknya. Pendidik/guru harus mempunyai kemampuan yang baik untuk dapat menjadi suri tauladan bagi anak didiknya. Hal ini didukung oleh Undang-undang Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 mengatakan bahwa pendidik adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi yang dimilikinya. Artinya pendidik memainkan peran penting dan memberi dampak terhadap orang-orang dalam lingkungan sekolah. Menurut Supardi (2019) kinerja merupakan keberhasilan individu dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut (Rachman, 2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja yang diberikan pimpinan dengan tenggat waktu tertentu tapi melebihi batas kemampuan pegawai dalam menyelesaikannya akan berdampak pada kinerja. Namun

di satu sisi terdapat sisi ironis. Beban kerja yang berlebih akan memberi dampak kepada penurunan kinerja yang dilakukan oleh guru. Sebab kinerja juga mempengaruhi disiplin kerja guru.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Hasibuan yang dikutip dalam penelitian (Kader, 2018) mengatakan disiplin adalah kesadaran serta kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku didalamnya. Disiplin dalam bekerja digambarkan dengan tercipta dan terbentuknya suatu proses perilaku yang ditunjukkan penanaman nilai ketaatan dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas. Terkadang disiplin menjadi suatu hal yang sepele sering terjadi tapi hal ini sangat penting

Caponetti menemukan bahwa beban berlebih dapat bermanifestasi sebagai konflik prioritas. Dimana pekerja harus memilih tugas mana yang menjadi prioritas dan ketika gagal menyelesaikan mereka tetap harus menyelesaikan kekurangan yang mengakibatkan kelebihan beban (Caponetti, 2012) dalam (Rachman, 2019).

Wirawan (Kader, 2018) mengatakan kompensasi merupakan imbalan yang bersifat finansial dan non finansial yang diterima pegawai sebagai imbas hubungan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Komponen kompensasi ada secara langsung dan tidak langsung.

Pemberian kompensasi yang tinggi pada guru juga dapat memacu kesungguhan guru dalam bekerja Suhardiman, (Kader, 2018). Tujuan pemberian kompensasi kepada pegawai pada hakikatnya tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang bersangkutan, tetapi lebih jauh dari itu, yaitu untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi dilaksanakan dengan harapan bisa memberikan kepuasan kepada semua pihak, baik Pegawai atau organisasi sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan adanya kompensasi, dan organisasi pun mendapatkan laba atau keuntungan.

### **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif penelitian yang melibatkan teori, desain, hipotesis dan penentuan subjek yang didukung dengan pengumpulan data dan melakukan analisa data sebelum pengambilan kesimpulan.

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket dan wawancara pada sampel yang di sebarakan pada responden yang telah ditentukan. Data primer tersebut berupa data mentah untuk data tanggapan responden mengernau Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Kota Solok adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tetapi dari pihak lain yang mempunyai informasi data yang diperlukan atau literatur-litaratur.

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 57 Orang yang berprofesi sebagai guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok.

Menurut (Sugiyono, 2017), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya

penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel jenuh teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 57 orang.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diuji secara empiris untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 3.4**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.416	3.340		1.023	.311
Beban Kerja	.417	.065	.446	6.396	.000
Disiplin Kerja	.490	.063	.487	7.754	.000
Kompensasi	.356	.061	.407	5.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer (diolah)

$$Y = 3,416 + 0,417X3 + 0,490X4 + 0,356Z + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 3,416 artinya apabila Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi tidak ada maka Kinerja Guru tetap sebesar konstanta 3,416.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,417 artinya apabila Beban Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Disiplin Kerja dan Kompensasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Guru sebesar 0,417.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,490 artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Beban Kerja dan Kompensasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Guru sebesar 0,490.
- 4 Koefisien regresi positif sebesar 0,356 artinya apabila Kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Beban Kerja dan Disiplin Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Guru sebesar 0,356.

Pembahasan hasil penelitian

1. Hasil yang diperoleh Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berarti Beban Kerja meningkat maka Kinerja Guru meningkat. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Putri Yuni Astuti (2017), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan

- Beban Kerja terhadap Kinerja Guru. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak SMA Negeri 3 Kota Solok. Kinerja Guru akan meningkat apabila dapat meningkatkan Beban Kerja melalui peningkatan Target yang harus dicapai, Kondisi Pekerjaan, Standar Pekerjaan.
2. Hasil yang diperoleh Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berarti Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Guru meningkat. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Mukhtar Abdul Kader (2018), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak SMA Negeri 3 Kota Solok. Kinerja Guru akan meningkat apabila dapat meningkatkan Disiplin Kerja melalui peningkatan Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada aturan kerja, Etika Kerja
  3. Hasil yang diperoleh Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berarti Kompensasi meningkat maka Kinerja Guru meningkat. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Mukhtar Abdul Kader (2018, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak SMA Negeri 3 Kota Solok. Kinerja Guru akan meningkat apabila dapat meningkatkan Kompensasi melalui peningkatan Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan.
  4. Hasil yang diperoleh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Secara Bersama-Sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berarti Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi meningkat maka Kinerja Guru meningkat.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok. Dimana  $t$ -hitung lebih kecil dari  $t$ -tabel ( $6,396 > 2,004$ ) atau tingkat signifikan sama dengan  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok. Dimana  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel ( $7,754 > 2,004$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok. dimana  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel ( $5,805 > 2,004$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

4. Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F dengan F karena nilai F lebih besar dari nilai F ( $67,802 > 2,72$ ). Nilai F 67,802 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru.
5. Sumbangan variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru sebesar 0,782 atau 78,2% sedangkan sisanya sebesar 21,8% di pengaruhi oleh variabel lain.

## REFERENCE

- Amboyo, A. F., Wahid, A., & Hasanuddin, B. (2015). Pengaruh Kedisiplinan , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-Laki Dan Perempuan Pada Smk Negeri 1 Sigi ( Studi Perbandingan ). *E-Jurnal Katalogis*, 3(10), 185–195. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/viewFile/6452/5141>
- Ari, S. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja*. 35, 22–52.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Ke-14). Rineka Cipta, Jakarta.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. CV.ATHRA SAMUDRA.
- Astuti, P. Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Dumai. *JOM Fekon*, 4(1), 1090–1104.
- Batlahery Samuel. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, VII(2), 135–155.
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–34.
- Diana, B. A., & Harta, R. (2017). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ- Universitas Terbuka Bandung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v1i1.13555>
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(9), 193–205.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Hanafi, M. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Ikhsan Zain Nurdin, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Kada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung. *Syria Studies*, 7(1), 37-72.  
[https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Kader, W. S. & M. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas ...)*, 5(2), 313-320.  
<https://repository.unpak.ac.id/tukangna/repo/file/files-20181227100034.pdf>
- Kumalaretna, D. (n.d.). *Ir – perpustakaan universitas airlangga*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Meliala, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Sd Negeri 040475 Tigaserangkai. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 7-46.  
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/427/>
- Miftahul Jannah. (2021). *Makalah Ini Disusun untuk Memenuhi Tugas pada Mata Kuliah Kewirausahaan Dosen Pengampuh : Dra . Hj . Nuraeni Gani , MM . UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR TAHUN 2021*. 1-33.
- Mulyadi, S.E., M. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Inmedia, Bogor.
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency*.  
<https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>
- Pangemanan, S. (2019). Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari. *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1-10.
- Rachman, A. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT At-Taqwa Surabaya Dengan Sistem Informasi Manajemen Sebagai Variabel Intervening. *Soetomo Business Review*, 1(1), 41-51.  
<https://ejournal.unitomo.ac.id>
- Reza Nurul Ichsan, S.E, M.M, Lukman Nasution, S.E.I., M.M, Dr. Sarman Sinaga, S. E. (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Books.Google.Com.  
<https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=p1MXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Menurut+Darmadi++Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+dapat+diartikan+s+ebagai+suatu+strategi+dalam+menerapkan+fungsi-fungsi+manajemen,+yaitu+planning,+organizing,+actuating,+dan+controll>
- Saputri, F. S., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Bina Patria 2 Sukoharjo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1-7.
- Sentinuwo, T. Y., Gasim, & Yusuf, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Pt. Berlian Jasa Terminal Indonesia Cabang Kupang. *Jurnal Akuntansi*, 3(3), 27-36.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Siswanto Sastrohadiwiryono, B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangsel. *JURNAL SeMaRaK*, 1(2).

<https://doi.org/10.32493/smk.v1i2.1808>

- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cet-ke20*. Alfabeta : Bandung.
- Supatmin, S., Septiani, F., & Jasmani, J. (2018). Pelatihan Kewirausahaan Tanaman Sayur Mayur Dengan Teknik Hidroponik Untuk Meningkatkan Perekonomian Keluarga Pada Mts Insan Madani Di Desa Tegallega Rahong Hilir Cigudeg Bogor Barat Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(1), 141–151.
- Surakarta, U. S. (2021). *1 st E-proceeding SENRIABDI 2021*. 1(1), 33–40.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Suwanto, D. J. P. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Suwanto, G. M. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sony Indonesia Di Jakarta Pusat. 2, 94–104.  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/17628/9093>
- Syahid, M. (2020). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Miftahul Huda Bulungan Pakis Aji Jepara Tahun Pelajaran 2019/ 2020. 1, 15–63.  
<http://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/1525>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Yunimas, A., & Putro, T. A. (2016). Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 50–64. <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/317>