

Analisis Kontribusi Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi pada SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen

M. Yusuf¹

¹Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen - Aceh
email: yusufsmkbireuen@gmail.com

Article history

Received:
August 14, 2023
Accepted:
August 15, 2023
Published:
August 16, 2023

Page:
47 – 54

Keywords:
Training, Compensation,
Work discipline
Employee performance



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: This study aims to analyze the contribution of employee training, compensation and motivation factors to employee performance. By using the quantitative type associative method. The problem analysis method uses the path analysis model. Based on data collected through questionnaires to 99 employees at SMK Negeri 1 Peusangan, Bireuen Regency. The results showed that: (1) there was a direct and indirect effect of training on employee performance of 28.72%, (2) there was a direct and indirect effect of compensation on employee performance of 25.02%, (3) there was a direct effect of and indirect compensation for employee performance, indirect work discipline for employee performance of 30.1%. (4). Simultaneously employee training, compensation and work discipline make a positive contribution of 40.9% to employee performance.

ABSTRAK: Penelitian bertujuan menganalisis kontribusi faktor pemberian pelatihan pegawai, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan metode asiatif jenis kuantitatif. Metode analisis permasalahan memakai model analisis jalur. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 99 pegawai di SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen. Diperoleh hasil penelitian bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 28,72%, (2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai yakni 25,02%, (3) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 30,1%. (4). Secara simultan pelatihan pegawai, kompensasi dan disiplin kerja memberi kontribusi positif sebesar 40,9% terhadap kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Masih banyak ditemukan beberapa problem dalam pelaksanaan pendidikan pada sekolah jenis SMK (Sekolah Menengah Kejuruan). Sebagaimana diketahui pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu. Artinya, pendidikan yang mengutamakan masuknya para siswa ke dunia kerja dan pengembangan sikap profesional. Sehingga dalam penyelenggaraannya, banyak pilihan yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan kebutuhan dan mengikuti pedoman yang digariskan pada Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003.

Intinya, dan menjadi perbedaan dengan SMA, diharapkan pendidikan jenis kejuruan adalah pendidikan dengan program keterampilan bidang tertentu yang dilaksanakan dan disesuaikan dengan tuntutan dunia

kerja yang ada. Dalam arti sesuai kebutuhan masyarakat dan pasar serta potensi daerah. Untuk hal ini, faktanya masih terdapat masalah atas beberapa kendala, baik dari kemampuan sumber daya manusia pelaksanaannya, sumber daya materialnya dan Kerjasama sekolah dengan pihak stakeholder khususnya dunia industri dan dunia usaha, yang nantinya menyerap para lulusan.

Utamanya yang perlu dan selalu menjadi sorotan adalah kinerja guru juga tenaga kependidikan (tendik) sebagai aktor utama pelaksanaan pendidikan dan pengajaran. Kemampuan guru bidang keahlian yang diselenggarakan pihak sekolah harus sesuai dan mampu membaca kebutuhan atau kenutuhan ahlu tertentu yang dibutuhkan masyarakat atau dunia kerja.

Banyak hal yang mengakibatkan kemampuan dan kinerja guru tersebut tinggi atau sebaliknya menjadi lemah. Merunut beberapa pendapat, hal ini terkait dengan faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai atau guru yakni faktor internal, ataupun faktor di luar pribadi guru yakni faktor eksternal. Faktor internal, menurut Bacal (2004) diantaranya sikap, keahlian, pengetahuan dan kemampuan. Sedangkan Asf & Mustofa (2013) menyatakan faktor-faktor yang berasal dari dalam individu pekerja itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Dan faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya.

Dan Wirawan (2009) menyebutnya faktor internal pegawai yang mempengaruhi kinerja sumber daya berkaitan dengan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Dan faktor eksternal, berkaitan dengan faktor lingkungan yakni faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi, seperti dukungan kepemimpinan, lingkungan kerja. *perceived organizational support*, kompensasi, komunikasi, budaya organisasi, penilaian prestasi kerja dan lain-lain sebagainya.

Konsep tersebut muncul karena menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2013) kinerja karyawan dapat di ukur melalui: 1) *Quality of work* (Kualitas hasil kerja); 2) *Promptness* (Ketepatan waktu); 3) *Initiative* (Prakarsa dalam menyelesaikan tugas); 4) *Capability* (Kemampuan menyelesaikan tugas); dan 5) *Communication* (Kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain).

Penelitian ini akan mengambil beberapa faktor eksternal yakni pelatihan guru dan faktor kompensasi. Serta faktor internal yang melekat pada guru yakni kedisiplinan kerja, yang terjadang selalu menjadi masalah klasik.

Untuk mendapatkan sumber daya guru dan tendik yang berkualitas diperlukan terus diberikan pelatihan, untuk mendukung pendidikan awal yang dimilikinya dan pengembangan pembelajaran yang di tuntut dsalam dunia pendidikan khususnya penyelenggaraan pendidikan kejuruan. Widodo (2015) mengatakan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Faktor lain yang memberi semangat guru dan tendik dalam bekerja, adanya jaminan memenuhi kebutuhannya. Hal ini terkait dengan aspek kompensasi yang diterimannya, baik bersifat finansial ataupun non finansial. Sebagaimana dinyatakan Marwansyah (2016) bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada pegawai, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hal hain yang sangat mendorong timbulnya sikap positif pegawai untuk berkinerja baik karena kuatnya kedisiplinan guru dan tendik untuk bekerja sungguh-sungguh dan berprestasi, dengan penuh rasa tanggung jawab. Lebih khusus lagi Hasibuan (2012) menyebutkan kedisiplinan kerja berkaitan dengan adanya kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi sekolah yang telah disepakati dan atas dasar aturan perundang-undangan.

Penelitian Safwandi & Konadi, W. (2023) dan Muntasir, M & Konadi, W (2022) menemukan cukup signifikans kontribusi aspek disiplin kerja dalam memacu terhadap kinerja guru. Maka berkaitan dengan ketiga aspek diatas, penelitian ini mencoba diimplementasikan untuk studi secara khusus yang terjadi pada guru-guru di SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen.

2. Metode Penelitian

a. Metode

Penelitian berupa survei terhadap guru sebagai objeknya menggunakan kuesioner. Prosedur dan analisis dalam penelitian menggunakan metode asiatif dengan pendekatan jenis kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif diantaranya untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang didasarkan kondisi dan pada populasi atau sampel tertentu (Creswell, 2016; dalam Marwan, dkk, 2023). Sedangkan penggunaan metode asosiasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

b. Operasional Variabel Penelitian

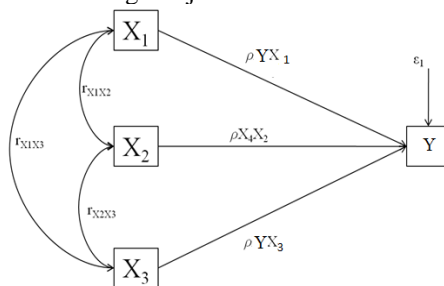
Variabel yang diamati adalah pelatihan, kompensasi dan kedisiplinan guru sebagai variabel *independent*. Dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*. Konsep variabel, dimensi dan indikator pengukur variabel ini, masing-masing mengutip beberapa pendapat ahli dan hasil yang telah dicobakan pada beberapa penelitian sejenis.

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelatihan (X ₁)	Instruktur	1. Kualifikasi/Kompetensi yang memadai 2. Memotivasi peserta 3. Kebutuhan umpan balik
	Peserta	4. Semangat mengikuti pelatihan 5. Keinginan untuk memahami
	Materi	6. Ketepatan materi dengan tujuan 7. Menambahkan kemampuan
	Metode	8. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan 9. Kesesuaian metode dengan yang efektif dengan materi
	Tujuan Pelatihan	10. Keterampilan peserta pelatihan 11. Pemahaman peserta pelatihan
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi finansial langsung	1. Gaji, Bonus Insentif 2. Fasilitas 3. Tunjangan/Asuransi
	Kompensasi tidak langsung (<i>fringe benefit</i>)	1. Jaminan asuransi Kesehatan kerja, 2. Tunjangan lain, 3. Pensiun,
Disiplin Kerja (X ₃)	Aturan Waktu	1. Jam masuk kerja 2. Jam istirahat 3. Jam pulang kerja
	Taat terhadap peraturan	1. Cara berpakaian 2. Tingkah laku bekerja 3. Kepatuhan bekerja
	Aturan perilaku dalam pekerjaan	1. Tanggung jawab kerja 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan 3. Norma yang berlaku
Kinerja (Y)	Kuantitas	1. Waktu dalam bekerja 2. Pencapaian target
	Kualitas Kerja	1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Hasil Kerja
	Kerjasama	1. Jalinan kerja sama dengan rekan kerja 2. kekompakan dengan rekan kerja
	Inisiatif	1. Kreativitas 2. Kegigihan bekerja untuk lebih baik

c Alat Analisis

Untuk menjawab permasalahan penelitian dilakukan analisis berbasis data kuantitatif dengan menggunakan metode analisis jalur dan pengolahan data menggunakan aplikasi statistik SPSS. Analisis jalur berupa bentuk khusus regresi berganda, sehingga teknik ini dikenal sebagai *causing modeling* (Sarwono, 2011 dalam Marwan, dkk, 2023). Dan kelebihan secara operasional deskriptif, metode path analysis adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*undirect effect*) dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, dkk, 2023).

Rancangan penelitian dinyatakan dalam diagram jalur berikut:



Gambar 1 Diagram Jalur Penelitian

Ket: Y = Kinerja pegawai, X₁ = Pelatihan, X₂ = Kompensasi, X₃ = motivasi

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Objek penelitian ini sejumlah 99 orang pegawai (Guru dan tendik) SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen. Dimana umumnya berjenis kelamin perempuan, yakni sejumlah 62 orang atau (65%), dengan didominasi oleh umur antara 31-40 tahun sebanyak 33 orang atau (33,33%), dengan tingkat pendidikan mayoritas Sarjana (S1) sebanyak 83 orang atau (83,83%).

(1). Uji Persyaratan Instrumen Penelitian

Penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data sehingga perlu dilakukan pemeriksaan keabsahan dan keandalannya (melalui uji validitas dan reliabilitas). Validitas merupakan suatu ukuran menunjukkan keakuratan suatu instrumen, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara berulang-ulang (Marwan, dkk, 2019).

Dari olahan data dengan SPSS, hasil instrument penelitian ini terdapat 9 butir pengukur variabel pelatihan pegawai, dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,638 sampai 0,781. Terdapat 6 butir pernyataan pengukur variabel kompensasi dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,337 sampai 0,567. Terdapat 8 butir pengukur variabel disiplin kerja dan terbukti valid dengan nilai Rs antara 0,376 sampai 0,629. Sedangkan data variabel kinerja, menggunakan data sekunder hasil perhitungan beban kerja (BKD) tahun 2022.

Kemudian hasil uji keandalan melalui uji reliabilitas, yang mengacu pada konsistensi hasil skor pada butir yang terdapat pada kuesioner (Marwan, dkk, 2023). Dengan melihat nilai koefisien *Cronbach Alpha* (α) dan dipastikan nilainya diatas 0,60. Hasil uji adalah:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Butir	Keterangan
Pelatihan	0,878	9	Realible
Kompensasi	0,813	8	Realible
Disiplin Kerja	0,718	8	Realible

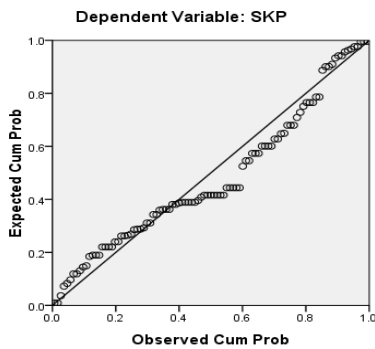
Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

(2). Uji Persyaratan dalam Model Analisis Statistik

(a). Uji Normalitas

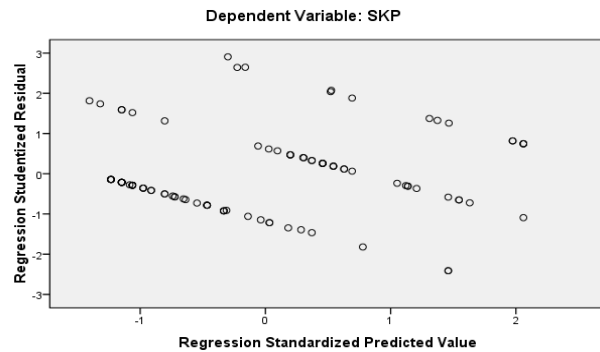
Persyaratan normalitas dalam model analisis sebagai suatu keniscayaan, yang dibuktikan melalui analisis grafik, yakni melihat sebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan terbukti dari hasil yang diperoleh seperti gambar 2 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

(b). Uji Heterokedastisitas

Untuk mengeceknya melalui grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Dan terbukti data menyebar random (gambar 3) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

(c). Uji Multikolinieritas

Yakni untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika: (1) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. (2) Jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Standardized Coef.	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		1.164	.000		
Pelatihan	.252	2.535	.000	.490	2.042
Kompensasi	.213	2.369	.000	.588	1.701

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 2, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

3). Uji Model dan Koefisien Jalur

Penelitian menggunakan model analisis statistik, untuk membuktikan model antar variabel liner sekaligus menguji model secara simultan dalam format: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ dan berikut pengujiannya.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 21,947 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 99 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,47. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel pelatihan (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin

kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen.

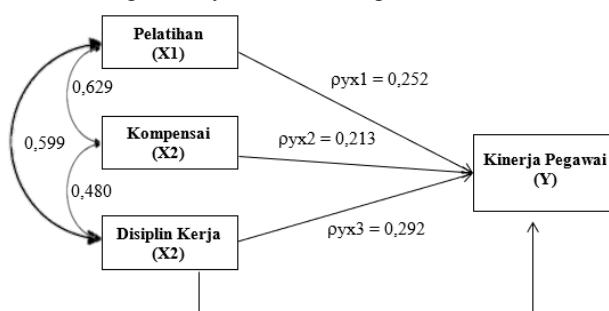
Tabel 3. Uji Model Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.724	3	6.908	21.947	.000 ^a
	Residual	29.902	95	.315		
	Total	50.626	98			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja (SKP)

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis. Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur dan korrelasional antar variabel eksogen, dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 4. Hasil model structural dalam Diagram Jalur

Sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan uji signifikansi didapat $t_{hitung} = 2,535$ sedangkan t_{tabel} pada taraf uji 5% adalah 1,98. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,535 > 1,98$), maka Ho ditolak artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} 2,369 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,369 > 1,98$), maka Ha diterima artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Statistik uji $t_{hitung} = 2,926$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,926 > 1,98$), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pembahasan

(1). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,252$), Sehingga besarnya pengaruh langsung: 6,35%

Besarnya pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kompensasi dan disiplin kerja dinyatakan:

Pengaruh pelatihan melalui kompensasi yakni $(0,252)(0,629)(0,213) \times 100\% = 10,94\%$

Pengaruh pelatihan melalui disiplin kerja, yakni $(0,252)(0,599)(0,292) \times 100\% = 11,43\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pelatihan terhadap kinerja pegawai, yakni : 6,35% + 10,94% + 11,43% sebesar 28,72%

(2). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai

Besarnya pengaruh langsung kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,213$), Sehingga besarnya pengaruh langsung 4,53%

Besarnya pengaruh tak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel pelatihan dan disiplin kerja dinyatakan:

$$\text{Pengaruh kompensasi melalui pelatihan yakni} = (0,213)(0,480)(0,252) \times 100\% = 9,45\%$$

$$\text{Pengaruh kompensasi melalui disiplin kerja yakni} = (0,213)(0,599)(0,292) \times 100\% = 11,04\%$$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompensasi terhadap kinerja pegawai, yakni : 4,53% + 9,45% + 11,04% sebesar 25,02%

(3). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,292$), Sehingga besarnya pengaruh langsung 8,52%

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan disiplin kerja dengan variabel pelatihan dan kompensasi dinyatakan:

$$\text{Pengaruh disiplin kerja melalui pelatihan, adalah} = (0,292)(0,480)(0,252) \times 100\% = 10,24\%$$

$$\text{Pengaruh disiplin kerja melalui kompensasi, adalah} = (0,292)(0,629)(0,213) \times 100\% = 11,34\%$$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yakni : 8,52% + 10,24% + 11,34% sebesar 30,1%

(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Model jalur antar variabel dinyatakan dari hasil uji sebagai: $Y = 0,252 X_1 + 0,213 X_2 + 0,292 X_3$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai, X_1 = Pelatihan, X_2 = Kompensasi dan X_3 = Disiplin Kerja

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel pelatihan bernilai positif (0,252) artinya apabila pegawai sering mengikuti pelatihan maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,252 satuan. Jika tingkat pelatihan meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 2,52%.
- Variabel kompensasi juga bernilai positif (0,213) artinya apabila pemberian kompensasi berjalan dengan lancar maka akan menaikkan rata-rata 0,213 satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% kompensasi maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 2,13%.
- Variabel disiplin kerja juga positif 0,274 artinya apabila disiplin kerja pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,274 satuan, atau 2,74%.

Juga dari hasil analisis korelasi dan determinasi dengan hasil berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.640 ^a	.409	.391	.561

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja (SKP)

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,640 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,409 menjelaskan bahwa kontribusi faktor pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen sebesar 40,9%. Sementara lainnya faktor yang tidak diteliti, seperti faktor Kepemimpinan kepala sekolah, Komunikasi antar personal, dll.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- a) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel: (1). pelatihan dan kompensasi sebesar 0,629, (2) kompensasi dan disiplin kerja sebesar, 0,480, (3) disiplin kerja dan pelatihan sebesar 0,599.
- b) Hasil analisis data, membuktikan (1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 28,72%, (2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai yakni 25,02%, (3) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 30,1%.
- c) Secara simultan pelatihan pegawai, kompensasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi positif sebesar 40,9% terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen yang diteliti.

Daftar Pustaka

- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar- Ruzz.
- Bacal, R. (2004). Organizational Conflict: The Good, the Bad and the Ugly. *The Journal of Quality and Participation*, 27, 21-22.
- Hasibuan Malayu SP. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win K, dan Yusrizal A. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Lhokseumawe: Sefa Bumi Persada.
- Marwansyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Muntasir, M., & Konadi, W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 3(5), 48-56.
- Safwandi, S., & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 69-78.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama
- Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat