

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPETENSI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 1 GEDANGSARI
KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Astriani^{1*}, Subarjo²

Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia^{1,2}
Email: rasastri17@gmail.com¹, subarjo@mercubuana-yogya.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrument kuesioner. Hasil uji instrument menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan regresi yang bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara parsial: (1) Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari, (2) Kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari, (3) Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari, (4) Kedisiplinan kerja, kompetensi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Kinerja Guru, Kompetensi Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, work competence and work stress on teacher performance at SMK N 1 Gedangsari. The sample in this study were 40 teachers. The data collection technique used was a survey method with a questionnaire instrument. The results of the instrument test stated that the data in this study proved valid and reliable. in the classical assumption test it was stated that the data in this study were normally distributed and produced a regression that was free from multicollinearity and heteroscedasticity. The results of multiple linear regression tests, t test (partial), F test (simultaneous), and the coefficient of determination show that partially: (1) Work discipline has no effect and is not significant on teacher performance at SMK N 1 Gedangsari, (2) Work competence has a significant positive effect on teacher performance at SMK N 1 Gedangsari, (3) work stress has no significant effect on teacher performance at SMK N 1 Gedangsari, (4) work discipline, work competence and work stress simultaneously have a significant positive effect on teacher performance at SMK N 1 Gedangsari.

Keywords : Work Discipline, Teacher Performance, Work Competence, Work Stress



Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kehidupan yang lebih maju dan sejahtera. Perkembangan suatu masyarakat sangat bergantung pada kondisi pendidikan masyarakatnya sebagai potensi pendidikan di wilayah tersebut. Oleh sebab itu upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Dalam peningkatan sistem pendidikan yang berkualitas tentu diperlukan tenaga pengajar (guru) yang berkualitas dan memiliki kinerja yang bagus.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Mangkunegara (2006), istilah kinerja berasal dari kata job performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam dunia kerja khususnya pendidikan ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Juniarti & Putri, 2021).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuhan, 2009, p. 193; Lestar, 2019). Guru merupakan tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan pelatihan dan penyuluhan, melakukan penilitaian, dan mengabdikan kepada masyarakat (Ratnasari et al., 2021). Seiring dengan peran guru sebagai tenaga pendidik maka sudah selayaknya guru selalu disiplin dan menguasai kompetensinya agar dapat meningkatkan kinerja guru baik di lingkungan sekolah ataupun diluar lingkungan sekolah (Nugroho & Priyono, 2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jamaludin dan Pawirosumarto (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

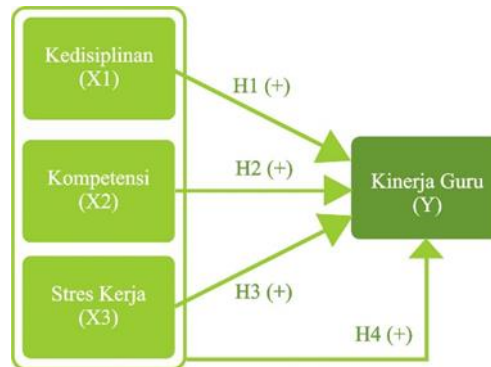
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja tertentu oleh pekerja tersebut (Wibowo, 2007, p. 271). Brian E. Beccher dalam Sudarmanto (2009, p. 47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting sebagai ungguan bidang tersebut. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rumimpunu, Joune (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial atau tunggal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam dunia kerja maupun pendidikan, tidak hanya kedisiplinan dan kompetensi kerja saja yang harus diperhatikan. Dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru tentu terdapat banyak hal yang perlu diperhatikan, salah satunya yaitu stress kerja. Menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga apabila terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Nugroho & Priyono, 2022). Hal yang seperti ini harus menjadi perhatian khusus, karena apabila para pendidik mengalami stress kerja itu bisa berdampak negatif bagi para siswa-siswa di sekolah maupun bagi psikis guru tersebut. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari, Ekawarna, Sulistiyo (2022) menyatakan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru dapat berpengaruh secara signifikan.

Dalam penelitian tentang kedisiplinan, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja guru ini akan diimplementasikan pada SMK N 1 Gedangsari, yang merupakan lembaga pendidikan yang berada di Jalan Gedangsari-Sambipitu KM 1, Dusun Bulu, Kecamatan Hargomulyo, Kabupaten Gunungkidul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Objek ini dipilih dengan harapan agar kinerja guru dapat semakin maksimal dan dapat semakin meningkatkan prestasi para murid di sekolah tersebut. disamping itu adanya gap penelitian yang telah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya menunjukkan bahwa masih ada celah penelitian yang perlu untuk dikaji lebih lanjut. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari.
4. Untuk menganalisis apakah kedisiplinan, kompetensi dan stres kerja mempengaruhi kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari.

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian atau artikel ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari Kabupaten Gunungkidul. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan data primer dengan membagikan angket kuesioner kepada responden (Arikunto, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK N 1 Gedangsari yang berjumlah 40 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji normalitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS 21

Definisi variabel operasional dan indikator variabel dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1 Definisi Variabel Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kedisiplinan Kerja (X1)	Disiplin berasal dari kata " <i>disclipe</i> " yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016).	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Keadilan 4. Sangsi hukum 5. Balas jasa (Hasibuan, 2009)
Kompetensi Kerja (X2)	kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pemahaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep 4. Pengetahuan 5. Keterampilan

		kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2014).	Spencer, (1993:9) dalam (Wibowo, 2014, p. 272)
Stres Kerja (X3)		Stres kerja didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan ituasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan menurut Ivanko dalam (Hamali, 2018)	1. Hubungan dalam kerja 2. Beban kerja 3. Konflik peran 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan (Charles D. Spielbreg dalam Lijan Poltak Sinambela, 2018)
Kinerja Guru (Y)		Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016, p. 182).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif (Fahmi, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas yang sudah penulis lakukan di dalam penelitian ini dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	<i>P-Value</i>	Kriteria (α)	Keterangan
KK.1	0,00	0,05	Valid
KK.2	0,00	0,05	Valid
KK.3	0,00	0,05	Valid
KK.4	0,00	0,05	Valid
KK.5	0,00	0,05	Valid
KK.1	0,00	0,05	Valid
KK.2	0,00	0,05	Valid
KK.3	0,00	0,05	Valid
KK.4	0,00	0,05	Valid
KK.5	0,00	0,05	Valid
SK.1	0,00	0,05	Valid
SK.2	0,00	0,05	Valid
SK.3	0,00	0,05	Valid
SK.4	0,01	0,05	Valid
SK.5	0,01	0,05	Valid
KG.1	0,00	0,05	Valid
KG.2	0,00	0,05	Valid
KG.3	0,00	0,05	Valid
KG.4	0,00	0,05	Valid
KG.5	0,01	0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21, (2023)

Keterangan: KK = Kedisiplinan Kerja, KK = Kompetensi Kerja, SK = Stres Kerja, dan KG = Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa instrument pertanyaan semua variabel yaitu Kompetensi Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai *P-Value* < 0,05, maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari semua variabel adalah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X1)	0,779	0,60	Valid
Kompetensi Kerja (X2)	0,780	0,60	Valid
Stres Kerja (X3)	0,634	0,60	Valid
Kinerja Guru (Y)	0,781	0,60	Valid

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X1), kompetensi kerja (X2), stres kerja (X3), dan kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwasanya seluruh instrumen pertanyaan dari semua variabel adalah reliabel untuk dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		KEDISIPLINAN	KOMPETENSI	STRES_KERJA	KINERJA_GURU
N		40	40	40	40
Normal Parameter s ^{ab}	Mean	20.3500	19.7750	17.5250	20.6750
	Std. Deviation	2.76934	1.91469	2.20707	1.60747
Most Extreme Difference s	Absolute	.125	.157	.130	.213
	Positive	.082	.157	.130	.213
	Negative	-.125	-.079	-.119	-.112
Kolmogorov-Smirnov		.789	.994	.823	1.345
Asymp. Sig. (2-tailed)		.563	.276	.506	.054
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21, (2023)

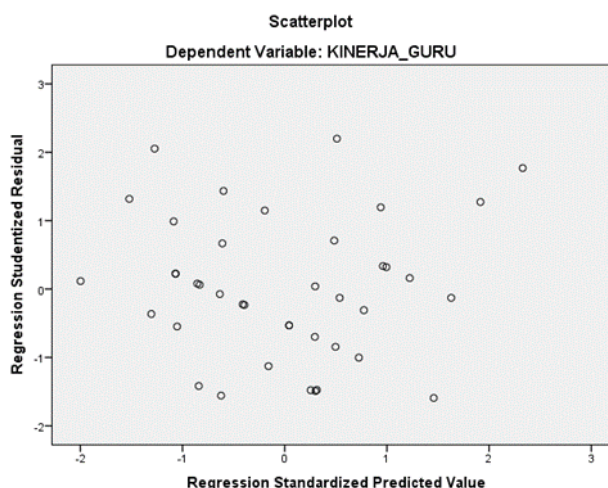
Pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X1), kompetensi kerja (X2), stres kerja (X3), dan kinerja guru (Y) menunjukkan nilai *Asymp* signifikan > 0,05. Oleh sebab itu penulis dapat menyimpulkan bahwasanya seluruh data dari semua variabel berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kriteria (α)
Kedisiplinan Kerja (X1)	1,399	10,00
Kompetensi Kerja (X2)	1,534	10,00
Stres kerja (X3)	1,207	10,00

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21, (2023)

Berdasarkan pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari variabel independen kedisiplinan kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan stres kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwasanya tidak ada multikolinearitas antar variabel independent.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21, (2023)

Berdasarkan pada gambar 2 di atas menunjukkan gambar *Scatter Plot* bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.051	2.495		5.231	.000
	KEDISIPLINAN KERJA (X1)	-.208	.094	-.359	-2.212	.033
	KOMPETENSI KERJA (X2)	.423	.143	.504	2.966	.005
	STRES KERJA (X3)	.199	.110	.274	1.816	.078

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21, (2023)

Berdasarkan tabel 6 di atas mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan kerja (X1), kompetensi kerja (X2), stress kerja (X3) serta variabel lain di luar penelitian. Model regresi tersebut dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai *Constant* (β) sebesar 13,051 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja guru belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel kedisiplinan kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan stres kerja (X3).
- Nilai koefisien regresi kompetensi kerja adalah 0,423 menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja mempunyai nilai positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,423 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Nilai koefisien regresi stres kerja adalah 0,199 menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai nilai positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel stres kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,199 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 6 dapat kita analisis bahwa kekuatan hubungan yang terjadi diantara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Variabel kedisiplinan kerja (X1) mempunyai nilai t-hitung -2.212 lebih kecil dari nilai t-tabel 2,02809 dan diperoleh nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari, oleh sebab itu hipotesis ditolak.
- Variabel kompetensi kerja (X2) mempunyai nilai t-hitung 2,966 lebih besar dari nilai t-tabel 2,02809 dan diperoleh nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari, maka hipotesis diterima.
- Variabel stres kerja (X3) mempunyai nilai t-hitung 1,816 lebih kecil dari nilai t-tabel 2,02809 dan diperoleh nilai signifikansi 0,078 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari, maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.466	3	10.822	5.703	.003 ^b
	Residual	68.309	36	1.897		
	Total	100.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X3), KEDISIPLINAN KERJA (X1), KOMPETENSI KERJA

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21, (2023)

Berdasarkan pada tabel 7 hasil uji F di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai F-hitung 5,703 > nilai F-tabel 2,86 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja, kompetensi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari.

Hasil Koefisien Determinasi

Untuk hasil koefisien determinasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.322	.266	1.377

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X3), KEDISIPLINAN KERJA (X1),

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21, (2023)

Berdasarkan pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,266 atau 26,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan kinerja guru sebesar 26,6%, untuk sisanya 73,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari; Kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari; Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari; Kedisiplinan kerja, kompetensi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan Kualitatif dan Kuantitatif*. Raja grafindo Persada.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jamaludin, J., & Pawirosumarto, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMK Karya Fajar Kecamatan Petir kabupaten Serang Provinsi Banten). *Jurnal SWOT*, 7(2).
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. CV. Pena Persada.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan* (Edisi 4). PT Grasindo.
- Lestar, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada SMK N 2 Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 2, 1–15.
- Nugroho, A. C., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Guru Smk N 4 Semarang Selama Pembelajaran Jarak Jauh). *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 380–387.

- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatut Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Rumimpunu, R. C. J. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal Emba*, 1126–1265.
- Sari, H. F. R., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keempat ed). Rajawali Pers.