ProBank : Jurnal Ekonomi dan Perbankan
Vol.12, No.2, Desember 2025 : 280 - 292

Implementasi Kepuasan Kerja Berbasis Kompetensi, Komunikasi, Dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus Pada Smkn 1 Miri Sragen

Ervin Yoga Pratama[1)], Siti Fatonah[2)]
[1,2] **Universitas Dharma AUB Surakarta**
Corresponding Author: ervinyp262@gmail.com[1]

ARTICLEINFO
Keywords: Competence, Communication, Compensation, Job Satisfaction, Teacher Performance

Received : 17 October
Revised : 17 November
Accepted: 23 December

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

ABSTRACT
The aim of this research is to examine the influence of competence, communication and compensation on job satisfaction and teacher performance at SMKN 1 Miri Sragen. The research method used is a quantitative method. The population in this study was 100 teachers and the sample was 80 teachers. The research object is job satisfaction and teacher performance. All variables are measured using a Likert scale. The type of data used is primary data. The analytical tool used is multiple linear regression. The determination results show a total R2 value of 0.594, meaning that teacher performance is explained by Competence, Communication, Compensation and Job Satisfaction at 59.4% and the remaining 40.6% is explained by other variables outside the research model. The results of multiple regression analysis show that simultaneously (F Test) it is concluded that the variables of competence, communication, compensation and job satisfaction have an significant influence on teacher performance. The results of the path analysis prove that the direct path or direct influence of competence on teacher performance in the SMK Negeri 1 Miri Sragen Regency is the most dominant and effective path among other variables and influences, because it has a positive and significant effect in improving teacher performance by a significant 0.375. Then job satisfaction has an significant effect on teacher performance with a significant coefficient of 0.225. The mediating role of job satisfaction in the analysis of this research model is able to mediate communication and compensation, but is not able to mediate competence on teacher performance in the SMK Negeri 1 Miri Sragen Regency environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan perkara dasar bagi sebuah institusi atau organisasi. SDM mempunyai fungsi penggerak pada kegiatan yang berjalan di dalam institusi maupun organisasi. SDM yang baik pada institusi atau organisasi akan membantu untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan, misi, dan visi institusi atau organisasi tersebut (Ichsan et al., 2021). Hal tersebut terjadi dikarenakan sumber daya manusia adalah aspek utama dalam melakukan, mengorganisasi, merencanakan dan mengarahkan sumber daya yang berada dalam institusi maupun organisasi tersebut.

Dalam rangka pencapaian tujuan, misi, dan visi, suatu institusi sekolah pasti menginginkan para guru untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan optimal yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh guru, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. (Curado et al. 2022; Harsanto and Firdaus 2022; Paluta and Drs. Widjojo Suprapto 2018; Shofia 2020; Syauqi and Setyahadi 2021). Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mencapai hasil kerja yaitu terwujudnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja diperlukan karena ketika kepuasan kerja guru meningkat maka mereka akan lebih senang dalam pekerjaanya dan implikasinya dapat berdampak baik pada peningkatan kinerja guru yang optimal.

Variabel lain yang berdampak terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi dipandang sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seorang guru, kita akan dapat memprediksikan kinerja guru tersebut. Kemudian dalam sebuah institusi atau organisasi tentu dalam menyampaikan sesuatu harus menggunakan komunikasi. Komunikasi yang terjalin didalamnya pun haruslah berjalan dengan baik. Komunikasi merupakan proses pertukaran dan pemahaman informasi antara dua pihak atau lebih. Proses ini melibatkan pengirim pesan, penerima pesan, dan saluran komunikasi. Komunikasi dapat juga meningkatkan kepuasan kerja guru karena guru merasa diperhatikan oleh atasannya.

Salah satu masalah yang dapat terjadi dalam sebuah institusi atau organisasi adalah kompensasi, dimana kompensasi sangat berpengaruh penting untuk membentuk komunikasi dan keterpuasan kerja seorang karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pada setiap individu dalam organisasi. Pegawai yang merasa puas akan kompensasi memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sehingga berdampak pada pencapaian kinerja.

Permasalahan-permasalahan kompetensi, komunikasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat memdampaki kinerja guru, untuk itu institusi harus dapat mengelola dengan benar agar tujuan institusi atau organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian tersebut riset ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompetensi, komunikasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di lingkungan SMKN 1 Miri Sragen, serta menganalisis faktor yang paling dominan memdampaki kinerja guru di lingkungan SMKN 1 Miri Sragen.

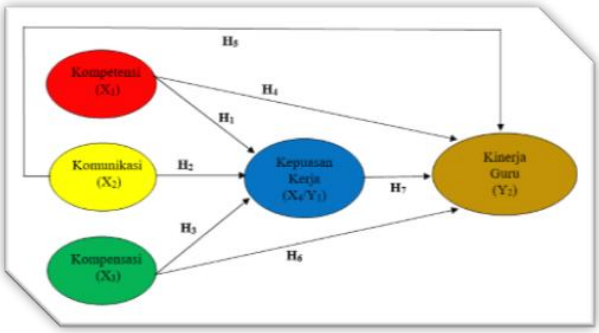
Pada akhirnya masing-masing karyawan mempunyai latar belakang dan pribadi yang berbeda-beda, seperti ekonomi, pendidikan, status, karakter, dan lain-lain. Karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi apabila faktor yang berdampak bisa terpenuhi dengan baik. Faktor tersebut diantaranya kompetensi, komunikasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 dari 100 orang guru di SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen.

Rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di SMKN 1 Miri Sragen?
2. Apakah Komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja di SMKN 1 Miri Sragen?
3. Apakah Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja di SMKN 1 Miri Sragen?
4. Apakah Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Miri Sragen?
5. Apakah Komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Miri Sragen?
6. Apakah Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Miri Sragen?
7. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Miri Sragen?

METODE

Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018:115) Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi atau objek penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Miri Sragen yang berjumlah 100 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner, wawancara dan pengamatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Penelitian dilakukan pada waktu tertentu (bersifat *cross sectional*) yang mencerminkan fenomena suatu keadaan pada tahun 2024. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda, penelitian ini menggunakan SPSS versi 24, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data yang diolah, 2024

Hipotesis

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H4: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

H5: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

H6: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

H7: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Berdasarkan uraian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Kompetensi (X1), Komunikasi (X2), Kompensasi (X3), dan Kepuasan Kerja (X4/Y1) terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu Kinerja Guru (Y2).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + e_2$$

Keterangan:

Y_2 = Kinerja pegawai

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompetensi

X_2 = Komunikasi

X_3 = Kompensasi

$\beta_1 \ldots \beta_5$ = Koefisien regresi

$e_1 \ldots e_2$ = Error

Gambar 2. Analisis Regresi Berganda

Sumber: Data yang diolah, 2024

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Korelasi Item Pernyataan Terhadap Variabel Kompetensi (X_1)

Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,715	0,2170	Valid
X1.2	0,751	0,2170	Valid
X1.3	0,631	0,2170	Valid
X1.4	0,798	0,2170	Valid
X1.5	0,773	0,2170	Valid
X1.6	0,705	0,2170	Valid

Korelasi Item Pernyataan Terhadap Variabel Komunikasi (X_2)

Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,695	0,2170	Valid
X2.2	0,789	0,2170	Valid
X2.3	0,711	0,2170	Valid
X2.4	0,859	0,2170	Valid
X2.5	0,836	0,2170	Valid
X2.6	0,661	0,2170	Valid

Korelasi Item Pernyataan Terhadap Variabel Kompensasi (X_3)

Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,720	0,2170	Valid
X3.2	0,531	0,2170	Valid
X3.3	0,804	0,2170	Valid
X3.4	0,794	0,2170	Valid
X3.5	0,611	0,2170	Valid
X3.6	0,492	0,2170	Valid

Korelasi Item Pernyataan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0,525	0,2170	Valid
Y1.2	0,469	0,2170	Valid
Y1.3	0,575	0,2170	Valid
Y1.4	0,754	0,2170	Valid
Y1.5	0,509	0,2170	Valid
Y1.6	0,728	0,2170	Valid

Korelasi Item Pernyataan Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y_2)

Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y2.1	0,475	0,2170	Valid
Y2.2	0,700	0,2170	Valid
Y2.3	0,620	0,2170	Valid
Y2.4	0,677	0,2170	Valid
Y2.5	0,496	0,2170	Valid
Y2.6	0,518	0,2170	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024

Nilai validitas dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung pearson (*pearson correlation*) terhadap nilai r tabel (0.2170), ini berarti jika nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel, hal ini berarti bahwa item – item pernyataan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	0,898	*Cronbach's Alpha* > 0,6 maka reliabel	Reliabel
Komunikasi	0,912		Reliabel
Kompensasi	0,857		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,819		Reliabel
Kinerja Guru	0,814		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien (r) *alpha* hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of tumb*) sebesar 0,6 atau *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa butir - butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Linieritas Variabel Penelitian

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,024[a]	,001	-,053	1,60889330

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kompensasi , Komunikasi

Sumber: Data yang diolah, 2024

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 80, besarnya nilai c2 hitung = 80 x 0,001 = 0,08 sedangkan nilai c2 tabel sebesar 69,83. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah **Model Linier**.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,783	1,751		3,874	,000
	Kompetensi	,328	,123	,375	2,660	,010
	Komunikasi	,120	,130	,143	,922	,360
	Kompensasi	,125	,071	,173	1,759	,083
	Kepuasan Kerja	,195	,093	,225	2,101	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data yang diolah, 2024

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = 0{,}375\ X_1 + 0{,}143\ X_2 + 0{,}173\ X_3 + 0{,}225\ Y_1 + e_1$$

Sig (0,010) ** (0,360) (0,083) (0,039)**

Konstanta sebesar (a) sebesar 6,783 artinya apabila kompetensi, komunikasi, kompensasi, dan kepuasan kerja tidak ada maka nilai dari kinerja guru adalah 6,783. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,328 artinya apabila ditingkatkan satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,328. Koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,120 artinya apabila ditingkatkan satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,120. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,125, artinya apabila ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0.125. Serta Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_4) sebesar 0,195, artinya apabila ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0.195

Uji T Hipotesis (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

No	Pengaruh	Skor Beta	Skor Sig	Kesimpulan	Hipotesis
1.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	0,081	0,590	Tidak Signifikan	**Tidak Terbukti**
2.	Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja	0,354	0,031	Signifikan	**Terbukti**
3.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,419	0,000	Signifikan	**Terbukti**
4.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru	0,375	0,010	Signifikan	**Terbukti**
5.	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru	0,143	0,360	Tidak Signifikan	**Tidak Terbukti**
6.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru	0,173	0,083	Tidak Signifikan	**Tidak Terbukti**
7.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	0,225	0,039	Signifikan	**Terbukti**

Sumber: Data yang diolah, 2024

Jika nilai signifikan < 0,05 (α : 5%), maka variabel independen secara parsial berpengaruh **Signifikan** terhadap variabel dependen. Maka dalam hal ini yang signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja adalah komunikasi dan kompensasi. Sedangkan yang signifikan mempengaruhi variabel kinerja guru adalah kompetensi dan kepuasan kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Serempak)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331,951	4	82,988	32,042	,000[a]
	Residual	194,249	75	2,590		
	Total	526,200	79			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kompensasi , Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data yang diolah, 2024

Besarnya nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama–sama variabel Kompetensi, Komunikasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji R^2 (Determinasi)

Tabel 7. Hasil Uji R^2 (Determinasi)

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756[a]	,571	,554	1,985

a. Predictors: (Constant), Kompensasi , Kompetensi, Komunikasi

Uji R_1^2 didapatkan hasil sebesar 0,571.

e_1 persamaan I:

$e_1 : \sqrt{1-R_1^2}$

$e_1 : \sqrt{1-0{,}571_1^2}$

$e_1 : \sqrt{1-0{,}326_1}$

$e_1 : \sqrt{0{,}674_1}$

$e_1 : 0{,}821_1$

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary [b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794[a]	,631	,611	1,609

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kompensasi , I

b. Dependent Var

Uji R_2^2 didapatkan hasil sebesar 0,631.

e_2 persamaan 2:

$e_2 : \sqrt{1-R_2^2}$

$e_2 : \sqrt{1-0{,}631_2^2}$

$e_2 : \sqrt{1-0{,}398_2}$

$e_2 : \sqrt{0{,}602_2}$

$e_2 : 0{,}776$

R^2 Total = 1- (e_1^2 X e_2^2)

= 1 – (0,821^2 X 0,776^2)

= 1 – (0,674 X 0,602)

= 1 – 0,406

= 0,594 atau 59,4%

Artinya Kinerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen di jelaskan oleh Kompetensi, Komunikasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja sebesar 59,4% dan sisanya sebesar 40,6% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain – lain.

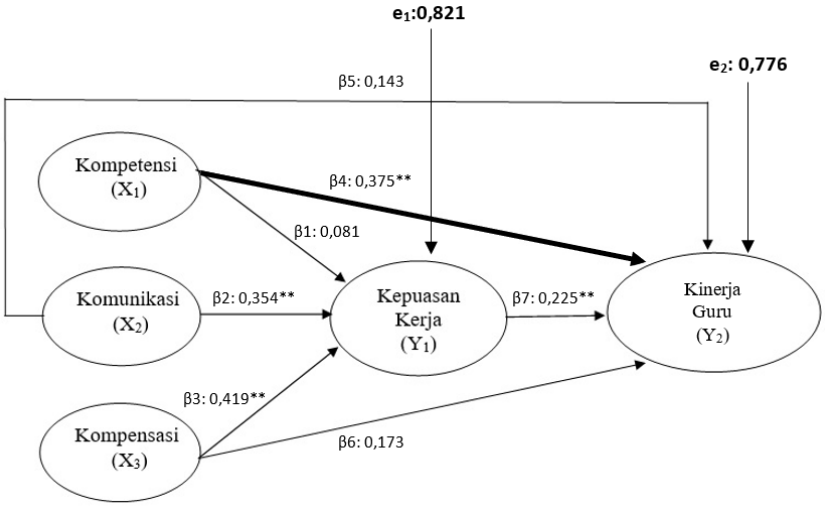
Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No.	Hub. Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
1	Kompetensi → Kinerja Guru	0,375**		
2	Kompetensi → Kepuasan Kerja → Kinerja Guru		= 0,081 x 0,225** = 0,018	= 0,375** + 0,018 = 0,393
3	Komunikasi → Kinerja Guru	0,143		
4	Komunikasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Guru		= 0,354** x 0,225** = 0,080**	= 0,143 + 0,080** = 0,223
5	Kompensasi → Kinerja Guru	0,173		
6	Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Guru		= 0,419** x 0,225** = 0,094**	= 0,173 + 0,094** = 0,267

Jalur pengaruh paling dominan adalah jalur langsung Kompetensi terhadap Kinerja Guru merupakan jalur yang paling Dominan dan Efektif diantara variabel lain, karena berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja sebesar 0,375 signifikan. Sedangkan *variable intervening* Efektif untuk memediasi Komunikasi (0,080 sig) dan Kompensasi (0,094 sig).

Kerangka Akhir Konseptual



Gambar 3. Kerangka Akhir Konseptual

Sumber: Data yang diolah, 2024

1. Uji Validitas Kompetensi

Indikator pertanyaan kuisioner tertinggi terdapat pada nomor ke 4, 5, dan 2. Cronbach's Alpha 0,898 > 0,6 maka reliabel.

2. Uji Validitas Komunikasi

Indikator pertanyaan kuisioner tertinggi terdapat pada nomor ke 4, 5, dan 2. Cronbach's Alpha 0,912 > 0,6 maka reliabel.

3. Uji Validitas Kompensasi

Indikator pertanyaan kuisioner tertinggi terdapat pada nomor ke 3, 4, dan 1. Cronbach's Alpha 0,857 > 0,6 maka reliabel.

4. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator pertanyaan kuisioner tertinggi terdapat pada nomor ke 4, 6, dan 3. Cronbach's Alpha 0,819 > 0,6 maka reliabel.

5. Uji Validitas Kinerja Guru

Indikator pertanyaan kuisioner tertinggi terdapat pada nomor ke 2, 4, dan 3. Cronbach's Alpha 0,814 > 0,6 maka reliabel.

6. Uji F:

Nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Sehingga bisa disimpulkan secara bersama-sama bahwa variabel kompetensi, komunikasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

7. Uji R2:
Artinya Kinerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen di jelaskan oleh Kompetensi, Komunikasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja sebesar 59,4% dan sisanya sebesar 40,6% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain – lain.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil Uji Hipotesis

a. Kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen.
b. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen.
c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen.
d. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen.
e. Komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen.
f. Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen.
g. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen.

2. Hasil Uji Serempak (F) dapat disimpulkan secara bersama–sama variabel Kompetensi, Komunikasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Hasil Determinasi menunjukan Kinerja Guru yang di jelaskan oleh Kompetensi, Komunikasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja sebesar 59,4% dan sisanya sebesar 40,6% dijelaskan variabel lain.

4. Hasil Analisis Jalur membuktikan bahwa jalur langsung Kompetensi terhadap Kinerja Guru merupakan jalur yang paling Dominan dan Efektif diantara variabel lain (0,375 signifikan). Diketahui Kepuasan Kerja efektif mampu memediasi komunikasi dan kompensasi, tetapi tidak mampu memediasi kompetensi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen.

Saran

Atas temuan penelitian tesis ini dapat direkomendasikan kepada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah terkait dengan kinerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen antara lain sebai berikut:

1) Sehubungan dengan kompetensi guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen direkomendasikan untuk ditingkatkan, karena kompetensi yang tinggi dari para guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen akan berdampak positif pada Kinerja Guru.
   Contoh: Meningkatkan keterampilan guru (Seminar, Workshop, Diklat, dsb), guru yang yang memiliki karakter berprestasi (Senang berkompetisi, delegasi guru berprestasi, aktif dalam perlombaan dan pendampingan siswa), dan meningkatkan kemampuan dalam membangun kerja sama pembelajaran antar siswa di dalam kelas.
2) Terkait dengan Kepuasan Kerja Guru di Lingkungan SMK Negeri 1 Miri Kabupaten Sragen direkomendasikan untuk ditingkatkan, karena kepuasan terhadap lingkungan, rekan kerja, tuntutan pekerjaan, kepuasan komunikasi, dan kepuasan akan kompensasi yang diterima dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.
   Contoh: Kepuasan terhadap lingkungan dan rekan kerja (lingkungan yang sejuk, kantor yang nyaman, udara yang baik rekan kerja yang ramah-saling menghargai-peduli), kepuasan terhadap sistem kerja (budaya positif, praktik baik yang sudah terbangun, rutinitas harian kerja guru), dan Puas terhadap system pengawasan atau pengendalian mutu guru (supervisi pembelajaran, dokumen kelengkapan yang terarah dan tersusun rapi).

DAFTAR PUSTAKA

a. Jurnal ilmiah/Penerbitan berkala

Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.

Akbar, D. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kud Karangploso Kabupaten Malang). Jurnal Universitas Islam Malang, 1(X), 97–101.

Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Forum Ekonomi, 23(2), 187–193.

Bani, M. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Ie: Jurnal Inspirasi Ekonomi, 4(2), 2503–3123.

Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (Stiba) Teling Manado. Jurnal Emba, 10(3), 1057–1066.

Nurlindah, & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian provinsi sulawesi selatan. Competitiveness, 7(2), 121–135.

Purba, N., & Setiyono. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 3(2), 2723–6692.

Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal (TMJ), 7(1), 68–77.

Seidy, M., Adolfina, & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. Jurnal Emba, 6(4), 3458–3467.

Suebudin, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Di Kecamatan Krangkeng Kabupaten Indramayu. Jurnal Pendidikan Indonesia, 2(4), 127–144.

Zainuri, & Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Business Management Analysis Journal (Bmaj), 1(1), 37–48.

Harsanto, Agus Tri, And Firdaus. 2022. "Pengaruh Komunikasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang." Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (Jiask) 4(2): 173–84.

Paluta, Sanda, And M.Sc Drs. Widjojo Suprapto. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Cahaya Citra Alumindo." Agora 6(1):1–8.

Syauqi, Ahmad, And Mulyer Mananda Setyahadi. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi." Jurnal Adhikari 1(1): 20–29.

Jurnal Internasional

Ginting, K. E. N., Chandra, K., Herbert, & Novia. (2021). Effect of Work Discipline, Communication, and Compensation on Employee Performance at PT. Indo Makmur Berdikari. *International Journal of Research and Review*, 8(3), 687–691.

Kaban, L. M., & Edward, Y. R. (2020). Analysis of the Effect of Communication, Competence and Work Discipline on Job Satisfaction at PT. Tribahtera Srikandi. International Journal of Research and Review, 7(7), 417–424.

Kim, H. S., & Jang, S. S. (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management,* 88(102513), 1–9.

Panjaitan, F., & Sinaga, Y. F. (2022). the Effect of Career Development, Competence and Compensation on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance At the National Unit and Political Agency of North Sumatra Province. SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 10(2), 187–199. https://doi.org/10.37403/sultanist.v10i2.444

Pawirosumarto, S., & Afffandi, F. (2022). Effect Of Compensation And Communication On Employee Performance Of PT. Metra Palma Api (Medco Agro). International Journal Of Artificial Intelegence Research, 6(1), 1–5. https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.353

Putra, M. R., & Gupron. (2020). Employee Performance Models: Competence, Compensation And Motivation (Human Resources Literature Review Study). Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science, 2(1), 185–198. https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i

Curado, Carla, Paulo Lopes Henriques, Helena Mateus Jerónimo, And Jéssica Azevedo. 2022. "The Contribution Of Communication To Employee Satisfaction In Service Firms: A Causal Configurational Analysis." Vision I(1): 1–14.

Shofia, Marwah Aya. 2020. "The Influence Of Competence And Communication On Employee Performance Of Internal Audit Work Unit At Pt Bank Mandiri (Persero), Tbk With Mediating Variable Job Satisfaction." Jdmb 3(1): 54–77.

b. Tesis/Disertasi/Working Paper

Rudiyanto. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Sekolah Terhadap Kemampuan Menghafal Al-Qur'an Siswa SMP Huffazh Darul Munir Bekasi. Tesis Pascasarjana, Institut Ptiq Jakarta.

Darmadi, Didik. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Orientasi Pembelajaran Karyawan Pada Kreativitas Karyawan Dengan Creative Self-Efficacy Sebagai Variabel Pemediasi. Skripsi, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Ilyas, Ahmad. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Sekolah Smk Muhammadiyah 2 Surabaya). Tesis Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Susilaningtyas, Herlin. 2021. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Tesis Pascasarjana, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Surabaya Jawa Timur.