

## Pengaruh Pengembangan Kompetensi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada SMP Panca Budi Medan

Vina Sasmita<sup>1</sup>, Aprilia Zendrato<sup>2</sup>, Salsa Nabila<sup>3</sup>, Khalisa Umaira Ismail<sup>4</sup>, Tiara Seri Rejekina<sup>5</sup>, Debby Febrianty<sup>6</sup>, Eli Delvi Yanti<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup> Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

e-mail: [vinasasmita72@gmail.com](mailto:vinasasmita72@gmail.com)<sup>1</sup>, [aprilianzendrato@gmail.com](mailto:aprilianzendrato@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[salsanabila8812@gmail.com](mailto:salsanabila8812@gmail.com)<sup>3</sup>, [khalisaumairaa@gmail.com](mailto:khalisaumairaa@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[tiarasrirezekina2020@gmail.com](mailto:tiarasrirezekina2020@gmail.com)<sup>5</sup>, [debyfebri13@gmail.com](mailto:debyfebri13@gmail.com)<sup>6</sup>, [delviyanti@pancabudi.ac.id](mailto:delviyanti@pancabudi.ac.id)<sup>7</sup>

### Abstrak

Studi ini mengkaji dampak pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja pada kinerja pegawai SMP Panca Budi Medan. Mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metodologi deskriptif dan asosiatif, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan sekolah sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan instrumen kuesioner skala Likert, observasi di lapangan, dan studi dokumentasi, yang selanjutnya diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis data mengungkapkan bahwa pengembangan kompetensi memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (koefisien 0,457; signifikansi 0,025). Demikian pula produktivitas kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (koefisien 0,352; signifikansi 0,050). Kedua variabel ini secara bersama-sama memiliki pengaruh sangat signifikan, dibuktikan dengan F-hitung 73,869 dan signifikansi 0,000. Nilai determinasi 77,9% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut menjadi penentu utama kinerja karyawan, dengan sisa persentase dipengaruhi faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian. Temuan ini menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan, didukung oleh kontribusi produktivitas kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan kompetensi dan produktivitas untuk mencapai performa kerja yang unggul.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Kompetensi, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda, SMP Panca Budi Medan*

### Abstract

This study examines the impact of competency development and work productivity on employee performance at SMP Panca Budi Medan. Adopting a quantitative approach with descriptive and associative methodology, this study involved all school employees as samples through saturated sampling technique. Data collection was carried out using Likert scale questionnaire instruments, field observations, and documentation studies, which were then processed using multiple linear regression analysis. Data analysis revealed that competency development has a positive and significant impact on employee performance (coefficient 0.457; significance 0.025). Similarly, work productivity shows a positive and significant influence (coefficient 0.352; significance 0.050). These two variables together have a very significant influence, as evidenced by the F-count of 73.869 and a significance of 0.000. The determination value of 77.9% indicates that the two variables are the main determinants of employee performance, with the remaining percentage influenced by other factors outside the scope of the study. The findings conclude that competency development is a major factor in improving employee performance, supported by the contribution of work productivity. The results of this study can be a reference for educational institutions in formulating HR development policies that are oriented towards improving competence and productivity to achieve superior work performance.

**Keywords:** *Competency Development, Work Productivity, Employee Performance, Multiple Linear Regression, SMP Panca Budi Medan*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, sektor pendidikan menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2023, hanya 42.3% guru SMP di Indonesia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai standar nasional pendidikan. Di Sumatera Utara sendiri, angka ini lebih rendah yakni 38.7%, menunjukkan adanya kesenjangan yang perlu diatasi dalam pengembangan kompetensi tenaga pendidik.

SMP Panca Budi Medan, sebagai salah satu institusi pendidikan swasta terkemuka di Kota Medan yang telah berdiri sejak tahun 1961, tidak luput dari tantangan ini. Berdasarkan data internal sekolah tahun 2023, dari total 45 karyawan yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, tercatat bahwa 35% masih memerlukan peningkatan kompetensi dalam berbagai aspek seperti penguasaan teknologi pembelajaran, manajemen kelas, dan soft skills. Hal ini berdampak pada produktivitas kerja yang terlihat dari pencapaian Key Performance Indicator (KPI) sekolah yang baru mencapai 78% dari target 90% yang ditetapkan.

Produktivitas kerja karyawan di SMP Panca Budi Medan menunjukkan tren yang fluktuatif dalam tiga tahun terakhir. Data evaluasi kinerja tahunan menunjukkan bahwa tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas administratif hanya mencapai 75%, sementara tingkat kehadiran dalam kegiatan pengembangan profesional mencapai 82%. Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Studi yang dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif sebesar 0.78 antara pengembangan kompetensi guru dengan peningkatan kinerja sekolah. Lebih lanjut, penelitian dari World Bank (2023) menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi guru dapat meningkatkan produktivitas kerja hingga 45% dan berdampak positif pada prestasi siswa dengan peningkatan rata-rata nilai sebesar 28%.

Di sisi lain, survei internal yang dilakukan oleh manajemen SMP Panca Budi Medan pada semester pertama tahun 2023 mengidentifikasi beberapa kendala dalam pengembangan kompetensi karyawan, antara lain: keterbatasan waktu (47%), kurangnya program pelatihan yang terstruktur (35%), dan minimnya evaluasi berkelanjutan (18%). Kondisi ini berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja yang tercermin dari pencapaian target akademik dan non-akademik sekolah yang belum optimal.

Fenomena tersebut menjadi semakin krusial mengingat tuntutan adaptasi terhadap era pendidikan 4.0 yang mengharuskan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi digital yang mumpuni. Data dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya 56% guru di Indonesia yang memiliki literasi digital memadai untuk mendukung pembelajaran berbasis teknologi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi SMP Panca Budi Medan dalam mempersiapkan sumber daya manusianya menghadapi transformasi digital di sektor pendidikan.

Melihat kompleksitas permasalahan tersebut, diperlukan studi komprehensif untuk mengkaji bagaimana pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja berdampak pada performa karyawan SMP Panca Budi Medan. Temuan riset ini diproyeksikan dapat memberi masukan berarti untuk memformulasikan strategi peningkatan kapasitas SDM di lembaga pendidikan, terutama di lingkungan SMP swasta wilayah Medan. Studi ini dimaksudkan untuk menelaah dan mengukur sejauh mana pengembangan kompetensi mempengaruhi capaian kerja karyawan SMP Panca Budi Medan. Di samping itu, penelitian bertujuan menganalisis dampak produktivitas kerja terhadap performa karyawan di sekolah tersebut.

## METODE

### Pendekatan Penelitian

Riset ini menerapkan metodologi kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Mengutip pandangan Sugiyono (2018), metodologi kuantitatif adalah pendekatan riset yang berakar pada filosofi positivisme, diaplikasikan untuk mengkaji sampel atau populasi spesifik guna memverifikasi hipotesis yang sudah dirumuskan. Hal ini diperkuat oleh Sekaran & Bougie (2016) yang menjelaskan bahwa kajian asosiatif ditujukan untuk menginvestigasi korelasi antar beberapa

variabel. Dalam studi ini, fokus penelitian diarahkan pada analisis dampak variabel pengembangan kompetensi (X1) dan produktivitas kerja (X2) terhadap performa karyawan (Y) di lingkungan SMP Panca Budi Medan.

**Populasi dan Sampel**

Subjek penelitian mencakup keseluruhan karyawan SMP Panca Budi Medan sejumlah 45 individu, meliputi staf pengajar dan administrasi. Merujuk pada konsep Arikunto (2019), untuk populasi di bawah 100 orang, disarankan mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian mengadopsi teknik sampling jenuh atau sensus, di mana setiap anggota populasi dilibatkan sebagai responden. Pendekatan ini mendapat dukungan dari Malhotra (2010) yang menggarisbawahi bahwa sampling jenuh sangat relevan diterapkan pada populasi berukuran kecil dengan variasi karakteristik yang minimal.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik. Pertama, kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 1-5 sebagai instrumen utama. Menurut Hair et al. (2017), kuesioner merupakan instrumen yang efektif untuk mengumpulkan data dalam penelitian kuantitatif karena memungkinkan standarisasi dan kuantifikasi respons. Kedua, observasi langsung untuk mengamati perilaku kerja karyawan. Ketiga, dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder berupa laporan kinerja dan dokumen relevan lainnya. Cooper & Schindler (2014) menekankan pentingnya triangulasi metode pengumpulan data untuk meningkatkan validitas penelitian.

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka teoretis dan penelitian terdahulu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Creswell (2014), hipotesis yang baik harus didasarkan pada teori yang kuat dan dapat diuji secara empiris.

**Teknik Analisis Data**

Proses pengolahan data memanfaatkan kombinasi statistik deskriptif dan inferensial. Ghozali (2016) merekomendasikan penerapan uji asumsi klasik sebagai langkah awal analisis regresi, mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda dengan formulasi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Pengembangan Kompetensi

X<sub>2</sub> = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi

ε = Error term

Uji t (parsial) dan F (simultan) digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi α = 0,05. Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan. Hair et al. (2017) menekankan pentingnya melakukan analisis residual untuk memvalidasi asumsi model regresi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.665	2.242		7.432	.000

X1	.457	.197	.480	2.318	.025
X2	.352	.174	.417	2.016	.050

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 1, dapat dirumuskan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,665 + 0,457X_1 + 0,352X_2$$

Interpretasi dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan nilai konstanta sebesar 16,665 yang mengindikasikan bahwa ketika tidak terjadi perubahan atau nilai nol pada variabel pengembangan kompetensi ( $X_1$ ) dan produktivitas kerja ( $X_2$ ), kinerja karyawan ( $Y$ ) di SMP Panca Budi Medan tetap memiliki nilai dasar sebesar 16,665 satuan. Temuan ini mengisyaratkan adanya berbagai faktor fundamental di luar lingkup penelitian yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di institusi tersebut.

Dalam analisis regresi, variabel pengembangan kompetensi ( $X_1$ ) menunjukkan koefisien positif sebesar 0,457 dengan tingkat signifikansi 0,025 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Interpretasi dari hasil ini menggambarkan bahwa setiap penambahan satu unit dalam aspek pengembangan kompetensi akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,457 unit pada kinerja karyawan, dengan asumsi variabel produktivitas kerja berada dalam kondisi tetap. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 memberikan bukti kuat bahwa pengembangan kompetensi memberikan dampak yang substansial terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sementara itu, analisis terhadap variabel produktivitas kerja ( $X_2$ ) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,352 dengan tingkat signifikansi tepat pada nilai 0,05. Hasil ini dapat diartikan bahwa peningkatan satu unit dalam produktivitas kerja akan berkontribusi pada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,352 unit, dengan asumsi variabel pengembangan kompetensi tidak mengalami perubahan. Tingkat signifikansi yang berada tepat pada nilai kritis 0,05 mengindikasikan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun berada pada batas ambang penerimaannya.

Membandingkan kedua koefisien regresi tersebut, terlihat bahwa pengembangan kompetensi memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien  $X_1$  (0,457) yang lebih tinggi dibandingkan dengan  $X_2$  (0,352). Temuan ini memberikan implikasi strategis bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan di SMP Panca Budi Medan akan memberikan hasil yang lebih optimal jika diprioritaskan pada program pengembangan kompetensi, tanpa mengabaikan pentingnya menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	788.610	2	394.305	73.869	.000 <sup>b</sup>
Residual	224.190	42	5.338		
Total	1012.800	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Hasil uji simultan (Uji F) yang tersaji dalam analisis data menghasilkan nilai F-hitung sebesar 73,869 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F-hitung ini secara substansial melebihi nilai F-tabel yang berada pada angka 3,22, dan tingkat signifikansi yang jauh di bawah alpha 0,05 memberikan dasar yang kuat untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Interpretasi dari hasil ini membuktikan bahwa pengembangan kompetensi ( $X_1$ ) dan produktivitas kerja ( $X_2$ ) secara

bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di SMP Panca Budi Medan.

Hasil analisis juga menunjukkan nilai Sum of Squares Regression sebesar 788,610 dan Residual sebesar 224,190 dengan total 1012,800. Mean Square untuk Regression sebesar 394,305 diperoleh dari pembagian Sum of Squares Regression dengan degree of freedom (df=2), sedangkan Mean Square untuk Residual sebesar 5,338 diperoleh dari pembagian Sum of Squares Residual dengan degree of freedom (df=42). Besarnya nilai F-hitung yang jauh melebihi F-tabel mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan di SMP Panca Budi Medan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.779	.768	2.31038

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Analisis koefisien determinasi menghasilkan nilai R sebesar 0,882, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel independen dengan kinerja karyawan. Interpretasi ini didasarkan pada pedoman koefisien korelasi yang menempatkan nilai R dalam rentang 0,80 hingga 1,00 sebagai indikator hubungan yang sangat kuat antar variabel yang diteliti.

Lebih lanjut, nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,779 mengindikasikan bahwa variabel pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja mampu menjelaskan 77,9% dari variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,768 atau 76,8%, yang merupakan nilai R Square yang telah disesuaikan untuk model regresi berganda, memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa 76,8% dari perubahan dalam kinerja karyawan di SMP Panca Budi Medan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 23,2% sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti faktor motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja.

Tingkat akurasi model prediksi ditunjukkan oleh Standard Error of the Estimate sebesar 2,31038, dimana nilai ini mengindikasikan besarnya tingkat kesalahan dalam memprediksi variabel dependen. Semakin kecil nilai Standard Error of the Estimate mengindikasikan semakin tingginya tingkat ketepatan model regresi dalam melakukan prediksi terhadap variabel dependen.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut pembahasan detail mengenai pengaruh pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada SMP Panca Budi Medan:

Pengembangan kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,457 dan tingkat signifikansi 0,025. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prasetyo (2022) yang menemukan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 68,5% pada institusi pendidikan menengah. Demikian pula dengan studi Wijaya et al. (2021) yang mengungkapkan bahwa program pengembangan kompetensi berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja guru hingga 42,3% dalam aspek pedagogik dan profesional.

Produktivitas kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,352 dan signifikansi 0,050. Hasil ini memperkuat penelitian Situmorang (2023) yang menemukan korelasi positif antara produktivitas kerja dengan kinerja tenaga pendidik dengan nilai koefisien 0,412. Penelitian Rahman (2022) juga mengkonfirmasi



bahwa peningkatan produktivitas kerja berdampak signifikan pada peningkatan kinerja staf akademik dengan kontribusi sebesar 45,7%.

Secara simultan, pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F-hitung (73,869) yang jauh melampaui F-tabel (3,22) dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hidayat (2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja dapat menjelaskan 82,3% variasi kinerja karyawan pada institusi pendidikan. Studi komprehensif oleh Gunawan et al. (2022) pada 15 sekolah menengah di Sumatera juga mengungkapkan bahwa integrasi program pengembangan kompetensi dengan manajemen produktivitas dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik hingga 75%.

Nilai R Square sebesar 0,779 mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang kuat, dimana 77,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Hal ini selaras dengan meta-analisis yang dilakukan oleh Simatupang (2023) terhadap 25 penelitian serupa di sektor pendidikan, yang menemukan rata-rata kontribusi pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja terhadap kinerja berkisar antara 70-85%.

Menariknya, pengembangan kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan (0,457) dibandingkan produktivitas kerja (0,352). Temuan ini berbeda dengan penelitian Nugroho (2022) yang menemukan produktivitas kerja sebagai faktor dominan dengan koefisien 0,523. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh karakteristik khusus SMP Panca Budi Medan yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Implikasi teoretis dari penelitian ini memperkuat Model Pengembangan Kinerja Pendidik yang dikembangkan oleh Hasibuan (2021), yang menekankan pentingnya keseimbangan antara pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja. Secara praktis, temuan ini memberikan landasan empiris bagi manajemen SMP Panca Budi Medan untuk mengoptimalkan program pengembangan kompetensi sambil tetap memperhatikan aspek produktivitas kerja guna mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di SMP Panca Budi Medan. Pengembangan kompetensi memiliki peran yang lebih dominan, menunjukkan bahwa peningkatan kualitas individu melalui pelatihan dan penguasaan keterampilan sangat penting untuk mendukung kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, produktivitas kerja juga memiliki kontribusi penting, mencerminkan bahwa efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas turut memengaruhi hasil kinerja.

Secara bersamaan, kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal. Upaya pengembangan karyawan sebaiknya difokuskan pada program pelatihan yang berkelanjutan, didukung oleh sistem evaluasi yang terstruktur untuk memantau perkembangan kompetensi. Selain itu, manajemen perlu memastikan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong produktivitas, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian dan menyediakan sumber daya yang memadai.

Dengan mengintegrasikan kedua aspek ini, diharapkan SMP Panca Budi Medan dapat mencapai target kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan, sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Temuan ini juga menjadi dasar penting bagi pengembangan kebijakan dan strategi yang mendukung peningkatan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. (2018). pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32.
- Adam, W. N. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat*. Universitas Medan Area.
- Aditya, R. (2015). *Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Brawijaya University.

- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297–312.
- Asmini, A., Alam, A. R. N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161–1174.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 21–50.
- bin Zainal Abidin, M. Z., Firdaus, A., & Syed, M. A. M. (2021). Komunikasi Strategik dalam Pengurusan Komunikasi Organisasi: Definisi, Pendekatan dan Pelaksanaan: Strategic communication in organisational communication management: Definition, approaches and implementation. *Jurnal Pengajian Media Malaysia*, 23(1), 49–64.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri E-ISSN*, 2656, 3169.
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Juned, A., Jonathan, L. C. A. R., & Lau, E. A. (2016). Pengaruh disiplin, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kota Samarinda. *Ekonomia*, 5(2), 117–140.
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 155–166.
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 107–119.
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378–387.
- Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897.
- Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 347–361.
- Samudi, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri, Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Pendeglang Banten. *Aksioma Ad Diniyah: The Indonesian Journal Of Islamic Studies*, 10(1).
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.
- Sridaryono, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *SKETSA BISNIS (e-Jurnal)*, 6(2), 99–111.
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 39–50.