

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung	: Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)
Penanggung Jawab	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB
Ketua Dewan Redaksi	: Dr. Meilaty Finthariasari, M.M
Sekretaris Dewan Redaksi	: Marini, S.E., M. EK
Secretariat and Administration	: 1. Marliza Ade Fitri, M.M 2. Diah Khairiah, M.Ak

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

DAFTAR ISI

PERENCANAAN OPERASIONAL BRITISH PETROLEUM ACTIVE MOBILE FUEL STATION PT WHEZ ENERGI SEJAHTERA Zatmiko Setiawan Rhian Indradewa Dimas Angga Negoro Edi Hamdi	01 - 20
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TERHADAP FAKTOR PENDUKUNG EKSISTENSI PASAR TRADISIONAL PANORAMA KOTA BENGKULU Pajri Abdul Ajis Idwal Padlim Hanif	21 - 37
PEMASARAN PRODUK UMKM PADA KELOMPOK TANI KECAMATAN ENGGANO (Program Guidance For Marketing Of Umkm Products In Farmers' Groups In Enggano District) Arbit Khopangsang Eka sri Wahyuni Yenti Sumarni	38 - 50
PENGARUH CUSTOMER SATISFACTION DAN CORPORATE REPUTATION TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN (Studi Pada Pelanggan PT. JNE Kota Bengkulu) Meilaty Finthariasari Zicco Fernandez Subandrio Dedi Wahyudi	51 - 60
ADOPSI QRIS OLEH PEDAGANG TERAS MALIOBORO 1: ANALISIS KUALITAS LAYANAN DAN KEMUDAHAN PENGGUNAAN Avilla Nadhif Firjatullah Wahyu Hidayat Riyanto Subandrio Dimas Bagus Wiranatakusuma	61 - 71
PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ELECTRONIC WORD OF MOUTH (E-WOM) TERHADAP MINAT BERLANGGANAN LAYANAN STREAMING VIDEO-ON-DEMAND NETFLIX (STUDI PADA MAHASISWA AKTIF DI MALANG) Abdullah As Shoib Arief Noviarakhman Zagladi Wahyu Hidayat Riyanto	72 - 87
PELANGGARAN ETIKA DAN KEBIJAKAN STUDI MENGENAI PERDAGANGAN ILEGAL PAKAIAN BEKAS IMPOR DI LINGKUP PENGUSAHA THRIFTING Belva Sharafina Dinar Asriningpuri Khalila Zalema	88 - 103

PERAN KUALITAS PRODUK DAN INFLUENCER DALAM MEMBANGUN KEPERCAYAAN NASABAH SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUTUSAN PEMBIAYAAN KPR DI BANK XYZ SYARIAH Elisa Purnawati	105 - 117
APLIKASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCES (AHP) DALAM UPAYA MENINGKATKAN WISATA HALAL (DI WISATA RINDU HATI KABUPATEN BENGKULU TENGAH) Andre Noprendi Andang Sunarto Nonie Afrianty	118 - 135
PENGARUH PERFORMANCE EXPECTANCY, EFFORT EXPECTANCY, DAN SOCIAL INFLUENCE TERHADAP ADOPSI E-COMMERCE DI KALANGAN GENERASI MILENIAL Fitri Syakinah Irfan Rizki Gumilar Reny Dany Merliyana	136 - 147
ANALISIS PELAKSANAAN KONTRAK EMAS SYARIAH (Studi Bank Jatim Syariah Cabang Pembantu Sampang) Imam Syafi'e Muhtadi Ridwan Irmayanti Hasan	148 - 158
FINANCIAL LITERACY DAN FINANCIAL SECURITY: PERAN MEDIASI FINANCIAL BEHAVIOR Lauren Prastika Marfia Putri Muhammad Ali Fikri	159 - 172
PERCEPTIONS AND PURCHASE INTENTIONS OF MUSLIM AND NON-MUSLIM CONSUMERS FOR ISLAMIC RETAILING Asyidatur Rosmaniar Ali Imaduddin Futuwwah Awanis Ku Ishak Alvia Poppy Nurjayanti	173 - 185
PENGARUH LABA BERSIH, ARUS KAS OPERASI, KESEMPATAN INVESTASI, KEBIJAKAN HUTANG DAN PERTUMBUHAN ASET TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN (Studi Pada Perusahaan Food And Beverage 2019-2021) Desi Fitria Yazi Hamzah	186 - 203
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL Sekar Dwi Hidayati Epsilandri Septyarini Tri Ratna Purnamarini	204 - 226
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL Sekar Dwi Hidayati	227 - 236

Epsilandri Septyarini
Tri Ratna Purnamarini

PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TERHADAP STRATEGI PEMASARAN DI
TOKO AL MUAWANAH MART UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
DALAM MENARIT MINAT BELANJA KONSUMEN 237 - 256

Robin Syahputra
Idwal
Citra Liza

POVERTY STUDY IN BENGKULU PROVINCE (INCLUSIVE DEVELOPMENT
INDEX REVIEW) 257 - 271

Barika
Aan Zulyanto

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT PADA
KANTOR DP3AKB KABUPATEN JEMBER 272 - 289

Rizqi Ahmad Nurillah
Retno Endah Supeni
Ahmad Izzuddin

PEMETAAN SISTEMATIS TOPIK KINERJA EKONOMI TAHUN 2015-2024
BERDASARKAN ANALISIS BIBLIOMETRIK 290 - 320

Fhirlyadi Aji
Dirvi Surya Abbas

PENGARUH FINANCIAL DISTRESS, LEVERAGE, OPINI AUDIT, AUDIT
DELAY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN 321 - 334

Sigit Budi Santoso
Dirvi Surya Abbas
Ismi Ramadhani
Indriyani
Syifa Nurkamilah

PROMOSI ONLINE, HARGA, DAN CITA RASA TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN PAPA COOKIES 335 - 349

Dina Novita Sari
Ika Purwanti

PENGEMBANGAN IDE INOVASI KRIPIK TAHU KHAS BANGKA DENGAN
MENGUNAKAN PROSES DESIGN THINKING 350 - 365

Feby Febriyani
Heru Wijayanto Aripadono

UJI PERBANDINGAN KARAKTERISTIK PENELITIAN PADA VARIABEL
KOMUNIKASI PEMASARAN, DAYA TARIK DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN 366 - 378

Meilaty Finthariasari
Zhenyuan Wang
Ari Yunita

DAMPAK IMPLEMENTASI PSAK 71/115 TERHADAP PRAKTIK MANAJEMEN
LABA DAN PENGHINDARAN PAJAK 379 - 397

Cinthy Oktaviana Nugroho

Eko Budi Santoso

KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGGUNA DALAM DIGITALISASI USAHA JASA BERBASIS PLATFORM DI INDONESIA Jodi Septiadi Akbar Ramadhana Aulia Wisdawati	398 - 411
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KERAGAMAN PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN, MELALUI KEPUTUSAN PEMBELIAN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA MINIMARKET SUPERIO SITUBONDO Devi Tri Wulandari Theresia Pradiani Fathorrahman	412 - 441
PERAN STRATEGIS PEMERINTAH DALAM PERTUMBUHAN EKONOMI ISLAM DI INDONESIA BERDASARKAN PERSPEKTIF AL-QUR`AN DAN HADIST: KAJIAN INVESTASI SYARIAH Fadlia Galib M. Zaidi Abdad Nikmatullah	442 - 454
ETIKA DISTRIBUSI KEKAYAAN DALAM PANDANGAN AL-QUR`AN Yeni Helmalia Putri M. Zaidi Abdad Nikmatullah	455 - 468
UPAYA MENSTABILKAN PEREKONOMIAN AKIBAT KRISIS EKONOMI MELALUI INSTRUMEN ZAKAT Sa'an Awaludin M. Zaidi Abdad Nikmatullah	469 - 482
PERAN EKONOMI ISLAM DALAM UPAYA MENCAPAI KEADILAN PADA ETIKA BISNIS PERSPEKTIF STUDI QUR`AN DAN HADIST EKONOMI Sandriani M. Zaidi Abdad Nikmatullah	483 - 496
ANALISIS KEUNGGULAN KOMPARATIF DAN PENTINGNYA LABEL HALAL PADA PRODUK PALM OIL DI PERDAGANGAN INTERNASIONAL Meldina Aulia Ananda Nikmatullah M. Zaidi Abdad	497 - 510
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA INSAN ANUGERAH DI PALEMBANG Putri Marsela Wijaya Ima Andriyani Ulil Amri Hisbullah Basri	511 - 532

<p>ANTESEDEN DARI POSITIVE WORD OF MOUTH PADA DESTINASI WISATA DI INDONESIA Ahmat Mutawali Putra Aekram Faisal</p>	533 - 546
<p>PENGARUH PENGALAMAN MEREK, KEPERCAYAAN, DAN KEPUASAN DALAM MEMBANGUN LOYALITAS MEREK PADA PRODUK HALAL Dwi Septi Ariyani Anton Agus Setyawan</p>	547 - 561
<p>STUDI TENTANG DAMPAK DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN PROFESIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN DOESOEN KAKAO Ahmad Yusron Moh. Usman Kurniawan Neviyani</p>	562 - 577
<p>A COMPREHENSIVE ANALYSIS OF THE DETERMINANTS OF INCOME INEQUALITY OVER THE PAST DECADE IN INDONESIA “PANEL DATA APPROACH” Suntra Yanti M. Fikry Hadi Muhammad Hidayat</p>	578 - 588
<p>SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR) PERAN LAYANAN PERBANKAN DIGITAL SYARIAH TERHADAP KEPUASAN NASABAH Aliftha Luluk Nur Fu'aidah Gita Damayanti Qulud Dwitika Kusuma Rochmat Aldy Purnomo</p>	589 - 602
<p>PENGARUH EFIKASI KREATIF DAN KAPABILITAS TERHADAP PERILAKU INOVATIF IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CITANGKIL KOTA CILEGON Inayah Tutolibiyah Tata Rustandi Udin Suadma</p>	603 - 617
<p>PENGARUH PARENTAL SUPPORT DALAM MEMEDIASI KECERDASAN INTELEKTUAL, EMOSIONAL, DAN SPIRITUAL TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA SMP NEGERI 4 DI KOTA CILEGON Muafah Muafah Tata Rustandi Udin Suadma</p>	618 - 632
<p>PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KEUNGGULAN KOMPETITIF Siti Mutmainah Tata Rustandi Udin Suadma</p>	633 - 647

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KEUNGGULAN KOMPETITIF

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK CLIMATE ON PERFORMANCE AND ITS IMPLICATIONS ON COMPETITIVE ADVANTAGE

Siti Mutmainah¹, Tata Rustandi², Udin Suadma³

¹²³ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Indonesia*
muthmainah0374@gmail.com

JL Raya Serang – Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Corresponding email: muthmainah0374@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 16 Jan 2025

Direvisi : 20 Jan 2025

Disetujui : 26 Jan 2025

Keywords:

Compensation; Work Climate; Performance; Competitive Advantage

Kata kunci:

Kompensasi; Iklim Kerja; Kinerja; Keunggulan Kompetitif

ABSTRACT

Human Resources (HR) is one of the most important factors that cannot be separated from an organization. Humans in an organization act as movers, thinkers and planners to achieve organizational goals. The purpose of this study is to determine the influence of compensation and work climate and their implications on competitive advantage (Empirical Study on Junior High School Teachers in Cilegon City). The quantitative research method used is Descriptive. The quantitative descriptive research method is a method that aims to create a picture or description of a situation objectively using numbers, starting from data collection, interpretation of data and appearance and results. The test results show that Compensation (X1) is proven to have a positive and significant influence on Competitive Advantage (Y), The test results show that Work Climate (X2) is proven to have a significant positive influence on Competitive Advantage (Y), The test results show that Compensation (X1) is proven to have a positive and significant influence on Performance (Z), The test results show that Work Climate (X2) is proven to have a positive and significant influence on Performance (Z), The test results show that Performance (Z) is proven to have a significant influence on Competitive Advantage (Y).

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor

yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Manusia di dalam sebuah organisasi berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan iklim kerja serta implikasinya terhadap keunggulan kompetitif (Study Empiris Pada Guru SMP Negeri di Kota Cilegon). Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah Deskriptif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif (Y), Hasil pengujian menunjukkan bahwa Iklim Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif (Y), Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z), Hasil pengujian menunjukkan bahwa Iklim Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z), Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kinerja (Z) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif (Y).

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam hal pengelolaan talent pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Samsudin et al. (2024), manajemen SDM berfokus pada pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien untuk mendukung tujuan organisasi. Septiana et al. (2023) juga mengemukakan bahwa pengelolaan SDM meliputi proses perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi, yang kesemuanya bertujuan untuk memastikan pegawai memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian sasaran organisasi. Dalam konteks ini, penting untuk mengelola SDM secara hati-hati, karena setiap individu dalam organisasi memiliki peran krusial sebagai penggerak dan perencana yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Dessler et al., 2015).

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat vital dalam organisasi, baik sebagai penggerak, pemikir, maupun perencana dalam mencapai visi organisasi. Safrizal (2011) menyatakan bahwa manusia adalah aset paling berharga dalam organisasi, sedangkan Mawarti & Waseu (2024) menekankan bahwa SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan intelektual, emosional, dan potensi untuk bekerja. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk

mengoptimalkan kinerja pegawai dan mencapai keberhasilan organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Akilah (2018), tujuan dari manajemen SDM adalah menjaga agar kontribusi SDM tetap pada tingkat yang diperlukan oleh organisasi. Hal ini dapat tercapai dengan menyelaraskan tujuan pribadi pegawai dengan tujuan organisasi, sehingga pegawai termotivasi dan kinerjanya dapat dioptimalkan. Pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu sangat penting dalam merancang strategi manajemen SDM yang efektif (Usman et al., 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi aspek internal individu, dukungan dari lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi (Pangestu et al., 2022). Faktor internal mencakup bakat, pengetahuan, keterampilan, serta motivasi kerja pegawai, sementara faktor organisasi meliputi dukungan teknologi, sistem kompensasi, dan iklim kerja. Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan perubahan lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Hanum et al., 2024). Aspek penting dalam pengelolaan SDM yang perlu mendapat perhatian adalah peningkatan kompetensi sumber daya manusia, terutama bagi para pendidik. Pendidikan dianggap sebagai pondasi untuk meningkatkan kualitas SDM yang mampu bersaing dalam menghadapi tantangan global (Apiyani, 2024).

Kompetensi seorang guru menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Spenser (2014) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dikuasai oleh seorang tenaga pendidik untuk menjalankan tugas profesinya dengan efektif. Dalam dunia pendidikan, pengelolaan SDM, terutama para guru, memegang peranan penting dalam menciptakan kualitas pendidikan yang tinggi. Menurut Juniantari & Sri (2017), kompetensi guru yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat sangat menentukan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Selain itu, pemberian kompensasi yang sesuai juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru. Nafisah et al. (2024) mengungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan harus mampu memotivasi pegawai untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi tanpa membebani organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru, serta implikasinya terhadap keunggulan kompetitif di SMP Negeri di Kota Cilegon.

TINJAUAN PUSTAKA

Keunggulan Kompetitif

Keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) adalah kemampuan yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menghasilkan nilai yang lebih besar dibandingkan pesaingnya, dengan cara yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan. Menurut Jamaludin (2022), keunggulan kompetitif menciptakan sistem yang lebih unggul dan memberikan nilai lebih bagi pelanggan. Sementara itu, Pakaya (2011) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif merupakan strategi yang tidak dapat ditiru oleh pesaing dan memungkinkan perusahaan meraih peluang untuk memaksimalkan laba dan keuntungan. Ciri-ciri ini penting untuk membentuk keunggulan kompetitif individu dalam suatu organisasi. Keunggulan kompetitif dalam konteks organisasi dapat diperoleh melalui inovasi. Inovasi bukanlah tujuan itu sendiri, melainkan alat untuk mencapai sasaran yang

lebih besar. Inovasi merupakan perpaduan dari ide-ide kreatif yang diterapkan dalam proses kerja untuk menciptakan pembaruan yang berkelanjutan.

Karakteristik keunggulan kompetitif pada guru mencakup dua jenis keunggulan, yaitu keunggulan individualistik dan keunggulan partisipatoris (Fauzi et al., 2022). Keunggulan individualistik adalah keunggulan yang dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi, sedangkan keunggulan partisipatoris merujuk pada kemampuan individu untuk berpartisipasi dalam pengembangan dirinya dan berkontribusi dalam kehidupan organisasi atau komunitas secara kooperatif. Menurut Salma & Rizky (2024), guru sebagai elemen penting dalam sistem pendidikan memiliki peran vital dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing antar sekolah.

Kompensasi

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilakukan. Thalibana (2022) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk keuangan maupun non-keuangan, yang diberikan oleh organisasi sebagai imbalan atas kontribusinya. Menurut Sukidi & Wajdi (2017), kompensasi dapat berupa hadiah, tunjangan, atau bentuk imbalan lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus sebagai imbalan langsung atas kinerja. Sementara itu, kompensasi non-finansial mencakup fasilitas seperti asuransi, tunjangan kesehatan, dan fasilitas kerja lainnya. Mondy & Noe (dalam Zulkarnaen & Herlina, 2018) mengklasifikasikan kompensasi ke dalam dua kategori, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa upah dan gaji pokok, sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup fasilitas seperti asuransi, jaminan kesehatan, dan tunjangan hari raya.

Kinerja

Kinerja pegawai merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Bernardino & Curado (2020) mendefinisikan kinerja sebagai pengukuran pencapaian seorang pegawai untuk menilai apakah mereka masih berkompeten atau sudah menurun dalam performanya. Kinerja ini sangat penting untuk menilai efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Erawati et al., 2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai atau guru dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup aspek pribadi seperti kepribadian, motivasi, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kebijakan organisasi, serta pelatihan dan pengawasan. Penilaian kinerja seorang guru dapat dilakukan melalui indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama dengan rekan kerja (Agustina, 2018).

Iklim Kerja

Iklim kerja adalah kondisi psikologis yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Dilapanga (2020) menjelaskan bahwa iklim kerja tercipta melalui interaksi

antar anggota organisasi dan dipengaruhi oleh tindakan organisasi. Iklim kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, yang berimbas pada peningkatan kinerja pegawai. Menurut Khoironi & Hamid (2020), komunikasi yang baik antara atasan, rekan kerja, dan bawahan menjadi kunci untuk menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif. Iklim kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk fleksibilitas, tanggung jawab, standar kerja, umpan balik, kejelasan tugas, komitmen, dan dukungan dari rekan kerja (Ritonga, 2020). Faktor-faktor ini menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada gilirannya memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Komitmen terhadap organisasi, rasa saling mendukung antar rekan kerja, dan kepemimpinan yang efektif juga berperan besar dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompensasi, iklim kerja, dan kinerja terhadap keunggulan kompetitif guru di SMP Negeri di Kota Cilegon. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan variabel penelitian. Populasi penelitian ini adalah guru-guru di SMP Negeri di Kota Cilegon, dengan sampel yang diambil secara *purposive sampling* untuk memastikan bahwa responden yang terlibat memiliki relevansi dengan topik yang dibahas. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* untuk mengukur persepsi responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan keunggulan kompetitif. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial, termasuk analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diuji.

Tabel 1
Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Perolehan data dari penelitian ini bersumber pada data primer melalui metode pengamatan dan interview. Data yang diperoleh merupakan data dari penilaian guru-guru bekerja di SMP Negeri di Kota Cilegon terhadap Sekolah atau organisasi di Kota Cilegon. Beberapa indikator-indikator telah dijadikan sebagai dasar dalam menyusun item-item yang dapat dijadikan sumber data. Skala yang ditentukan dalam pengumpulan data ini menggunakan skala *likert* 5 dengan jawaban setiap butir diberi skor, seperti berikut

Tabel 1
Skala *Likert*

Skor	Keterangan
------	------------

4	Sangat Setuju / Sangat Baik
3	Setuju / Baik
2	Tidak Setuju / Kurang Baik
1	Sangat Tidak Setuju / Sangat Kurang Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

Variabel yang akan dioperasionalkan dalam penelitian ini disajikan ke dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel

Variable	Indikator yang diukur	Skala
Kompensasi Sebagai Variabel Eksogen 1	Gaji yang diterima dapat memenuhi kesejahteraan	<i>Likert</i>
	Gaji yang dibayarkan tepat waktu	
	Organisasi memberikan upah sesuai kesepakatan kerja	
	Pimpinan memberikan reward jika target terlampaui	
	Organisasi memberikan insentif pegawai yang berprestasi	
	Organisasi memberikan fasilitas asuransi jaminan kesehatan dan keselamatan kerja	
Iklim Kerja Sebagai Variabel Eksogen 2	Organisasi menyediakan fasilitas kantor seperti tempat parkir, masjid, kantin yang memadai	<i>Likert</i>
	Organisasi mempunyai aturan yang jelas	
	Organisasi menyediakan fasilitas yang menunjang pekerjaan	
	Organisasi menciptakan iklim kerja yang nyaman	
	Rekan kerja menunjang kelancaran pekerjaan	
	Organisasi mempunyai program pelatihan untuk menambah pengetahuan dan mengasah skill pegawai	
Kinerja Sebagai Variabel Intervening	Pimpinan memberikan kesempatan jenjang karir yang lebih tinggi	<i>Likert</i>
	Organisasi memiliki sistem keamanan yang baik	
	Keterampilan teknis pegawai (Kecepatan dan kecakapan yang dimiliki)	
	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	
	Menyelesaikan tugas tepat waktu	
	Melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang telah ditentukan	
Keunggulan kompetitif Sebagai Variabel Endogen	Hubungan kerja dengan atasan dan rekan sejawat	<i>Likert</i>
	Menilai dan mengevaluasi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya	
	Mampu bekerja secara individu dan kelompok	
	Memiliki keterampilan dan kecakapan di atas pegawai lainnya (Berprestasi)	
	Mempeoleh pelatihan lebih dalam mengembangkan skill	
	Memiliki kesempatan mengembangkan karir	
	Memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja	<i>Likert</i>
	Mempunyai empati yang baik terhadap lingkungan sekitar	
	Mendapatkan promosi dan peningkatan jabatan	
	Memperoleh gaji dan tunjangan sesuai jabatan yang diterima	

Sumber: data diolah (2024)

Data dalam penelitian ini dianalisis melalui beberapa tahap, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Evaluasi *Outer Model*

Untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model konstruk, peneliti melakukan penilaian terhadap model pengukuran atau outer model. Metode yang digunakan mengacu pada pedoman dari Sugiyono (2019).

a. *Convergen Validity*

Validity suatu data dapat diperoleh dari kolerasi apabila memiliki nilai *Standardized loading factor* > 0,5

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity terbaik terjadi jika nilai dari *square root of average variance extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5.

c. *Composite Reliability*

Jika nilai *composite reliability* $\rho_c > 0,8$, maka konstruk model tersebut dianggap memiliki reliabilitas tinggi. Sedangkan jika nilai *reliable* $\rho_c > 0,6$, maka konstruk model tersebut dianggap cukup dapat diandalkan.

d. *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha di katakan baik apabila $\alpha \geq 0,5$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0,3$

2. Evaluasi *Inner Model*

Penggunaan R-Square (R^2) pada konstruk dependen, pengujian nilai t serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural, dan uji Stone-Geisser Q-Square digunakan untuk mengevaluasi relevansi prediktif dalam model struktural. Kriteria nilai R^2 diklasifikasikan dalam kategori berikut:

Tabel 3
Kriteria Klasifikasi R Square

Kriteria	Deskripsi
R^2 Sebesar 0,19	Lemah
R^2 Sebesar 0,33	Moderate
R^2 Sebesar 0,67	Substansial
R^2 Sebesar 0,7	Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

Hipotesis atau masalah model yang diajukan dalam penelitian ini menjadi dasar dalam perancangan model struktural yang menggambarkan hubungan antar variabel laten.

a. Uji *Path Coefficient*

Tanda dari nilai koefisien analisis jalur harus berdasarkan pada teori hipotesis, sementara signifikansi koefisien jalur tersebut dapat dinilai melalui uji-t yang dapatkan menggunakan teknik *bootstrapping* (metode resampling).

b. Uji *Goodness of Fit*

Nilai GoF berada dalam rentang 0 hingga 1, dengan tafsiran nilai 0,1 merupakan GoF kecil, nilai 0,25 merupakan GoF sedang, dan nilai 0,36 merupakan GoF besar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama yang berstatus Negeri di Kota Cilegon. SMP Negeri di Kota Cilegon ada 16 Sekolah yang tersebar di 9 wilayah Kecamatan Kota Cilegon, beberapa diantaranya ada di wilayah perbatasan Kota Cilegon dan Kabupaten Serang. Adapun penyebarannya adalah sebagai berikut

Tabel 4
Penentuan Jumlah Sampel Sekolah Setiap Kecamatan

No	Desa	Sampel
1	Kecamatan Cilegon	SMPN 2 Cilegon dan SMPN 7 Cilegon
2	Kecamatan Jombang	SMPN 1 Cilegon dan SMPN 13 Cilegon
3	Kecamatan Gerogol	SMPN 3 Cilegon dan SMPN 15 Cilegon
4	Kecamatan Ciwandan	SMPN 4 Cilegon dan SMPN 9 Cilegon
5	Kecamatan Cibeber	SMPN 5 Cilegon dan SMPN 8 Cilegon
6	Kecamatan Pulomerak	SMPN 6 Cilegon, SMPN 10 Cilegon dan SMPN Satap
7	Kecamatan Purwakarta	SMPN 12 Cilegon
8	Kecamatan Citangkil	SMPN 11 Cilegon dan SMPN 14 Cilegon

Sumber: observasi (2024)

Evaluasi *Outer Model*

Hasil evaluasi model berdasarkan *outer loading* dari indikator-indikator setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 5
Nilai Loading Faktor Variabel Operasional

Variable	Item Pernyataan	Nilai LF	Kesimpulan
Variabel Eksogen 1	X1_1	0.905	Valid
	X1_2	0.923	Valid
	X1_3	0.940	Valid
	X1_4	0.941	Valid
	X1_5	0.919	Valid
	X1_6	0.922	Valid
	X1_7	0.895	Valid
Variabel Eksogen 2	X2_1	0.948	Valid
	X2_2	0.957	Valid
	X2_3	0.911	Valid
	X2_4	0.946	Valid
	X2_5	0.963	Valid
	X2_6	0.937	Valid
	X2_7	0.958	Valid
Variabel Intervening	Z_1	0.871	Valid
	Z_2	0.891	Valid
	Z_3	0.948	Valid
	Z_4	0.935	Valid
	Z_5	0.952	Valid
	Z_6	0.949	Valid
	Z_7	0.937	Valid

Variable	Item Pernyataan	Nilai LF	Kesimpulan
Variabel Endogen	Y_1	0.948	Valid
	Y_2	0.942	Valid
	Y_3	0.936	Valid
	Y_4	0.947	Valid
	Y_5	0.935	Valid
	Y_6	0.933	Valid
	Y_7	0.904	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan data hasil pengujian *loading factor*, terlihat bahwa setiap indikator dari peubah dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,7. Sebaliknya, tidak ditemukan indikator peubah yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil dari pengujian validitas diskriminan dapat diuraikan melalui nilai *cross loading* yang didapatkan. Penjelasan di bawah ini memberikan uraian mengenai nilai *cross loading* dari setiap indikator.

Tabel 6
Nilai Cross Loadings Setiap Indikator

Indikator	X1	X2	Z	Y
X1_1	0.905	0.822	0.808	0.832
X1_2	0.923	0.845	0.888	0.896
X1_3	0.940	0.816	0.858	0.864
X1_4	0.941	0.839	0.873	0.879
X1_5	0.919	0.871	0.897	0.879
X1_6	0.922	0.899	0.916	0.933
X1_7	0.895	0.874	0.874	0.904
X2_1	0.862	0.948	0.909	0.903
X2_2	0.877	0.957	0.893	0.895
X2_3	0.875	0.911	0.838	0.871
X2_4	0.860	0.946	0.894	0.895
X2_5	0.879	0.963	0.887	0.910
X2_6	0.913	0.937	0.920	0.933
X2_7	0.866	0.958	0.879	0.895
Z_1	0.828	0.808	0.871	0.857
Z_2	0.853	0.845	0.891	0.855
Z_3	0.899	0.922	0.948	0.915
Z_4	0.888	0.880	0.935	0.898
Z_5	0.915	0.898	0.952	0.919
Z_6	0.883	0.882	0.949	0.923
Z_7	0.893	0.859	0.937	0.909
Y_1	0.886	0.905	0.917	0.948
Y_2	0.907	0.892	0.913	0.942
Y_3	0.882	0.902	0.894	0.936
Y_4	0.906	0.898	0.904	0.947
Y_5	0.893	0.862	0.919	0.935
Y_6	0.922	0.899	0.916	0.933

Indikator	X1	X2	Z	Y
Y_7	0.895	0.874	0.874	0.904

Sumber: data diolah (2024)

Hasil nilai *cross loading* setiap indikator di atas menampilkan bahwa nilai *cross loading* setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai yang lebih tinggi terhadap indikatornya jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa indikator yang ditentukan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas diskriminan yang baik dalam membentuk setiap variabel. Selanjutnya dilakukan pengujian yang melibatkan perbandingan antara nilai akar dari AVE dengan hubungan antar konstruk, yang penjelasannya terdapat pada tabel berikut:

Tabel 7
Perbandingan AVE dengan Akar AVE

Variabel	Nilai AVE	Akar AVE
Kompensasi (X1)	0.848	0,931
Iklim Kerja (X2)	0.894	0,946
Kinerja (Z)	0.858	0,926
Keunggulan Kompetitif (Y)	0.874	0,935

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel perbandingan antara AVE dan akar AVE, ditemukan bahwa AVE untuk Kompensasi (X1) adalah 0,848 dengan akar AVE sebesar 0,921. Selanjutnya, AVE untuk Iklim Kerja (X2) adalah 0,894 dengan akar AVE sebesar 0,946. AVE untuk Kinerja (Z) adalah 0,858 dengan akar AVE sebesar 0,926. Terakhir, Keunggulan Kompetitif (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,874 dan akar AVE sebesar 0,935. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa ukuran convergent validity berada pada tingkat yang baik, karena mampu menjelaskan variasi dari indikator variabel. Berdasarkan data dan analisis yang dilakukan, nilai discriminant validity dalam penelitian tesis ini menunjukkan hasil yang memadai.

Kerangka konsep *Composite Reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas setiap indikator pada variabel yang digunakan. Sebuah variabel dianggap memenuhi kriteria *composite reliability* jika nilai *composite reliability*-nya lebih besar dari 0,6. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi nilai *composite reliability* yang ditentukan. Sementara itu, kerangka konsep *Cronbach Alpha* digunakan untuk memperkuat pengujian reliabilitas variabel dalam penelitian ini. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih besar dari 0,7. Dalam penelitian ini, peneliti juga mengukur reliabilitas setiap variabel menggunakan *Cronbach Alpha*. Penjelasan lebih lanjut akan diuraikan di bawah ini:

Tabel 8
Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kompensasi (X1)	0.975	0.970
Iklim Kerja (X2)	0.983	0.980
Kinerja (Z)	0.977	0.972
Keunggulan Kompetitif (Y)	0.980	0.976

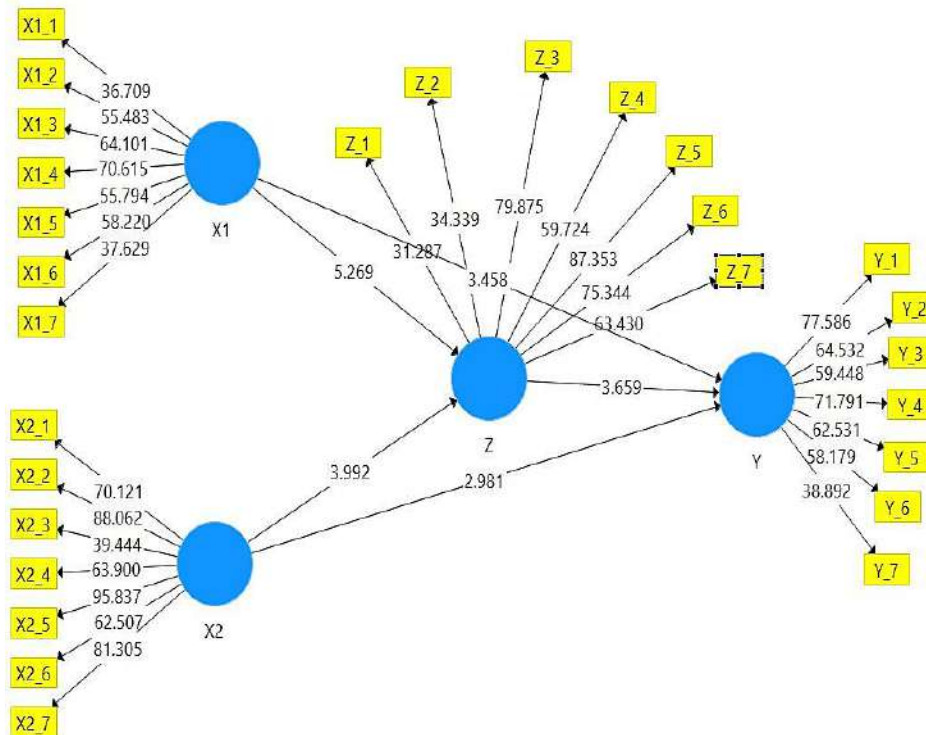
Sumber: data diolah (2024)

Nilai untuk setiap variabel dalam penelitian ini, seperti yang terlihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi standar *composite reliability*, yang berarti masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Selain itu, setiap nilai *Cronbach Alpha* dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, karena telah memenuhi kriteria nilai *Cronbach Alpha*.

Evaluasi Inner Model

Hasil uji koefisien jalur (*Path coefficient*) dan uji kecocokan (*Goodness of Fit*) dalam penelitian ini akan dijelaskan melalui Struktur Model *Inner* yang disajikan berikut:



Gambar 1: Inner Model

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada gambar di atas, variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai *path coefficient* tertinggi terhadap Kinerja (Z), yaitu sebesar 5,269. Variabel dengan pengaruh terbesar kedua dalam penelitian ini adalah Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z), dengan nilai 3,992. Selanjutnya, pengaruh variabel Kinerja (Z) terhadap Keunggulan Kompetitif (Y) tercatat sebesar 3,659. Nilai terkecil ditemukan pada pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Keunggulan Kompetitif (Y), yaitu sebesar 2,981.

Semakin tinggi nilai uji *Path Coefficient* antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka positif, yang berarti

variabel bebas yang digunakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, berdasarkan hasil Uji *Path Coefficient*.

Tabel 9
Nilai Koefisien Jalur R Square Struktural Model

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	R Square
Kompensasi → Keunggulan Kompetitif	0,335	0,962
Iklim Kerja → Keunggulan Kompetitif	0,267	
Kinerja → Keunggulan Kompetitif	0,399	
Kompensasi → Kinerja	0,556	0,928
Iklim Kerja → Kinerja	0,425	

Sumber: data diolah (2024)

Diketahui bahwa hasil nilai *R-Square* untuk variabel Keunggulan Kompetitif adalah 0,962. Berdasarkan nilai tersebut, dapat dijelaskan bahwa persentase kompetensi variabel Keunggulan Kompetitif dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 33,5%, variabel Iklim Kerja sebesar 26,7%, dan variabel Kinerja sebesar 39,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Keunggulan Kompetitif dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kinerja sebesar 96,2%.

Selanjutnya, peneliti melakukan penilaian dengan model goodness of fit. Untuk menguji dengan model ini, perlu diketahui hasil dari nilai Q-Square. Semakin tinggi nilai Q-Square, maka semakin baik atau semakin sesuai model dengan data. Hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,962) \times (1 - 0,928)] \\
 &= 1 - (0,038 \times 0,072) \\
 &= 1 - 0,003 \\
 &= 0,997
 \end{aligned}$$

Nilai Q-Square yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,997. Ini menunjukkan bahwa keragaman data penelitian ini dapat dijelaskan sebesar 99,7%, sementara sisanya 0,3% dapat dianggap sebagai faktor yang berbeda dari model yang digunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk melihat hubungan antar variabel pada struktur model yang telah di bangun. Hasil dari uji hipotesis disajikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 10
Nilai Pengujian Statistik Hubungan Antar Variabel Struktur Model

Hub. Antar Variabel	Nilai t-hitung	Kaidah Keputusan	Kesimpulan
Kompensasi → Keunggulan Kompetitif	3,458	H0 Ditolak	Terdapat pengaruh positif
Iklim Kerja → Keunggulan Kompetitif	2,981	H0 Ditolak	Terdapat pengaruh positif
Kinerja → Keunggulan Kompetitif	5,269	H0 Ditolak	Terdapat pengaruh positif

Hub. Antar Variabel	Nilai <i>t</i> -hitung	Kaidah Keputusan	Kesimpulan
Kompensasi → Kinerja	3,992	H0 Ditolak	Terdapat pengaruh positif
Iklm Kerja → Kinerja	3,659	H0 Ditolak	Terdapat pengaruh positif

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, terlihat bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif (Y). Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompensasi (X1) terhadap Keunggulan Kompetitif (Y) sebesar 0,335. Hal ini terbukti bahwa Kompensasi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif (Y). Sama halnya dengan Iklim Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Iklim Kerja (X2) terhadap Keunggulan Kompetitif (Y) sebesar 0,267, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Iklim Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif (Y). Begitu juga dengan Kinerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien beta antara Kinerja (Z) dan Keunggulan Kompetitif (Y) adalah 0,399. Ini membuktikan bahwa Kinerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif (Y).

Selain itu, didapatkan juga bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,556, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Kompensasi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z). Begitupun dengan Iklim Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,425, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Iklim Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z).

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, didapatkan beberapa kesimpulan diantaranya adalah baik kompensasi dan iklim kerja SMP N di Kota Cilegon memiliki berpengaruh signifikan yang positif terhadap Keunggulan Kompetitif bagi para Guru SMP N di Kota Cilegon dengan skor masing-masing koefisien jalur adalah 0,335 dan 0,267. Demikian, Kinerja para guru juga dianggap memiliki pengaruh secara signifikan yang positif terhadap Keunggulan Kompetitifnya dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,399. Selain itu, diperoleh juga bahwa baik Kompensasi dan Iklim Kerja di lingkungan SMP N di Kota Cilegon memiliki berpengaruh secara signifikan yang positif terhadap Kinerja Guru SMP N di Kota Cilegon dengan masing-masing koefisien jalur adalah 0,556 dan 0,425.

DAFTAR RUJUKAN

Agustina, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di*

- Yayasan Taman Pendidikan Al-Amin Surabaya. UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945.*
- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Apiyani, A. (2024). OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 499–511.
- Bernardino, G., & Curado, C. (2020). Training evaluation: a configurational analysis of success and failure of trainers and trainees. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 531–546.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson London.
- Dilapanga, A. R. (2020). Iklim Kerja Organisasi (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa). *Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara (JURNAL ADMINISTRATOR)*, 1(2).
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.
- Fauzi, A., Sidik, M., Sumarno, S., Munawar, S., Wesnedi, C., Hasibuan, L., & Anwar, K. (2022). Doktrin Ekonomi Untuk Kebutuhan SDM. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 345–355.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(3), 421-438.
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. *Universitas Bengkulu: Disertasi*.
- Finthariasari, M., & Septiani, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu. *ESCAF*, 26-38.
- Finthariasari, M. (2018). Determinant factor and development of strategy model of turnover intention on banking in Bengkulu city. *3rd International Conference of Graduate School on Sustainability (ICGSS)*.
- Hanum, G. K., Andriani, N., Pattiran, M., Idie, D., & Susilowati, S. (2024). Kepemimpinan Strategis Dan Kinerja Organisasi: Sebuah Meta-Analisis. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 158–166.
- Jamaludin, M. (2022). Perencanaan Supply Chain Management (Scm) Pada Pt. Xyz Bandung Jawa Barat. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(2), 70–83.
- Juniantari, I., & Sri, G. A. (2017). Pentingnya peningkatan kompetensi guru dalam pencapaian hasil belajar siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(3), 1–12.
- Khoironi, N., & Hamid, A. (2020). Kepemimpinan situasional dalam pendidikan islam. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 10(4), 668–677.
- Mawarti, M., & Waseu, I. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(3), 194–203.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management*. Pearson Educación.
- Nafisah, D. D., Izzuddin, M., & others. (2024). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER

DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN KOMPONEN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(11).

- Pakaya, A. R. (2011). Pengaruh Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Dan Manajemen Transformasi Terhadap Keunggulan Bersaing. *Jurnal Inovasi*, 8(03).
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Rahayu, S., Fintahiasari, M. F., & Santri, D. R. (2022). Turnover Intention Review: The Influence Of Organizational Justice And The Work Environment. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 917-926.
- Ritonga, N. A. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif di SD IT Umami Aida Medan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 43–55.
- Safrizal, H. B. A. (2011). Penilaian Aset Sumber Daya Manusia. *Media Trend*, 6(1), 11–22.
- Salma, C. D., & Rizky, M. C. (2024). Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 55–69.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
- Spenser, E. (2014). From: The Faerie Queene. In *Modern Arthurian Literature* (pp. 28–65). Routledge.
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian*. PT Gramedia.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79–91.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & others. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114.