

## PENGARUH PENGALAMAN, INTEGRITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA SMK AL-HUDA KOTA KEDIRI

Ari Bayu Dwinata<sup>1</sup>, Udik Jatmiko<sup>2</sup>, Suseno Hendratmoko<sup>3</sup>

Ekonomi/Manajemen, Univertas Islam Kadiri

[aribayu342@gmail.com](mailto:aribayu342@gmail.com) , [udikjatismiko@uniska-kediri.ac.id](mailto:udikjatismiko@uniska-kediri.ac.id) ,

[susenohendratmoko@gmail.com](mailto:susenohendratmoko@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengalaman, integritas dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan. Penelitian ini dilakukan pada SMK Al-Huda Kota Kediri yang berlokasi pada Jl. Masjid Al Huda No.196, Ngadirejo, Kecamatan Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64122. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menyertakan hipotesis sebagai dugaan awal dalam penelitian ini. Jumlah sampel sebanyak 33 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan SMK Al-Huda Kota Kediri. Integritas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan SMK Al-Huda Kota Kediri. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan SMK Al-Huda Kota Kediri. Sementara secara simultan pengalaman, integritas dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan SMK Al-Huda Kota Kediri. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi terdapat pada *R Square* yaitu sebesar 0,778 atau 77,8% artinya pengalaman, integritas dan kompensasi memengaruhi variabel kinerja sebesar 77,9% sisanya sebesar 22,2% variabel kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini seperti beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci** : Pengalaman, Integritas, Kompensasi, Kinerja

### Abstrack

*This study aims to determine how significant the influence of experience, integrity and compensation is on the performance of teaching staff and education personnel. This study was conducted at SMK Al-Huda, Kediri City, located on Jl. Masjid Al Huda No.196, Ngadirejo, Kota District, Kediri City, East Java 64122. This type of research is quantitative research that includes a hypothesis as an initial assumption in this study. The number of samples was 33 respondents using saturated sampling techniques. The data analysis technique was multiple linear regression using SPSS software version 25. The results of this study indicate that partially work experience has a positive and significant effect on the performance of teaching staff*

### Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism checker no  
871.884.841

Doi : prefix doi :  
10.8734/musytari.v1i2.365

**Copyright : author**

**Publish by : musytari**



This work is licensed under  
a [creative commons  
attribution-noncommercial  
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*and education personnel at SMK Al-Huda, Kediri City. Integrity partially has a positive and significant effect on the performance of teaching staff and education personnel at SMK Al-Huda, Kediri City. Compensation partially has a positive and significant effect on the performance of teaching staff and education personnel at SMK Al-Huda, Kediri City. While simultaneously experience, integrity and compensation have a significant effect on the performance of teaching staff and education staff at SMK Al-Huda Kota Kediri. Based on the results of the study, the coefficient of determination value is in R Square which is 0.778 or 77.8% meaning that experience, integrity and compensation affect the performance variable by 77.9% the remaining 22.2% of the performance variable of teaching staff and education staff is influenced by other variables not studied by researchers in this study such as workload, work motivation and job satisfaction.*

**Keywords:** *Experience, Integrity, Compensation, Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia meningkatkan kualitas dalam sektor pendidikan, guru memegang peran ganda sebagai pendidik dan sebagai pengajar. kinerja guru menjadi faktor krusial yang memengaruhi kualitas pendidikan. kinerja guru yang baik dapat meningkatkan pemahaman dan prestasi belajar siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta memberikan motivasi bagi siswa dalam mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini berfokus pada guru Smk Al-Huda Kota Kediri dengan mengidentifikasi pengalaman, integritas dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan. pengalaman kerja mencerminkan tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai Menurut Robbins (dalam Irawati et al., 2022:716). Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka tenaga pengajar dan tenaga kependidikan akan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung.

Integritas juga menjadi salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja . Menurut Yuni (dalam Mangasa, Sutopo, 2023:20) Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan masyarakat dan menjadi tolok ukur bagi lembaga atau organisasi dalam menguji segala keputusannya. integritas yang melekat pada diri pegawai akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal.

Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Menurut Hasibuan (dalam Pambudi, et al. 2022:100) kompensasi merupakan segala pendapatan yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai.

Kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang dilakukan oleh pimpinan dan pegawai (SDM) di institusi, baik pemerintah maupun perusahaan, untuk mencapai tujuan organisasi Abdullah (dalam Mangasa, Sutopo, 2023:20). dengan kinerja pegawai yang optimal, institusi mampu mempertahankan eksistensinya dan mendukung kesuksesan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan demikian, pentingnya manajemen kinerja SDM dalam konteks pengalaman, integritas, dan kompensasi, serta menyoroti tantangan yang mungkin dihadapi terkait rendahnya tingkat pengalaman kerja. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini akan membantu organisasi, khususnya SMK Al Huda Kota Kediri, dalam merancang strategi

manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan optimal.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengalaman Kerja

Menurut Ranupandojo (dalam Kaiyeli, 2021:44) pengalaman kerja adalah ukuran lamanya waktu atau tahun masa kerja yang telah dicapai seseorang, mampu memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. sedangkan menurut Trijoko (dalam Kaiyeli, 2021:44) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Marwansyah (dalam Robbiantara, et al., 2022:3) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Pengetahuan : merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya.
2. Keterampilan : kemampuan dasar yang melekat dalam diri manusia, yang kemudian dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus dan berkelanjutan guna menjadikan kemampuan seseorang menjadi potensial, sehingga seseorang tersebut menjadi ahli serta profesional di bidang tertentu.
3. Kemampuan : kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
4. Tanggung jawab : kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Menurut Handoko (dalam Ilham, 2022:15) faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi : mengenai setiap individu berkaitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat : berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan : mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
4. Kemampuan analisis : berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik : berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

### Integritas

Menurut Basri (dalam Mangasa, Sutopo, 2023:24) integritas dapat diartikan sebagai suatu usaha yang utuh dan lengkap yang dilandasi dengan kejujuran, kualitas, serta konsistensi karakter dari seseorang tersebut. Integritas sering kali diartikan dalam konteks perilaku, dalam perilaku integritas lazimnya berkaitan dengan etika serta moral. Menurut Zahra (dalam Faizin, 2021:18) menjelaskan bahwa ada 5 indikator integritas, yaitu :

1. Kejujuran : proses atau perbuatan untuk membentuk seseorang bertindak secara benar sehingga menjadi pribadi yang dapat dipercaya. Dengan membentuk diri sebagai manusia yang jujur bisa diterapkan kapanpun, dimanapun, dan dari berbagai aspek.

2. Amanah : merupakan salah satu indikator dari integritas pegawai yang memiliki sikap amanah akan senantiasa menjaga dan menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. selain itu orang yang memiliki sifat amanah akan selalu menerima saran dan perintah dengan ikhlas.
3. Komitmen : suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya.
4. Konsisten : sebuah sikap atau usaha yang diambil untuk mempertahankan sebuah cara pandang atau opini terhadap suatu hal sehingga terbentuk sebuah perilaku yang stabil sesuai dengan prinsip yang telah dipegang.
5. Bertanggung jawab : sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang.

Faktor pembentuk integritas berasal dari konsep yang dikemukakan oleh psikolog humanistik Rogers (dalam Harmaily, 2019:6).

1. Jujur : berarti tidak mengingkari hati nurani, berbicara dan bertindak sesuai nilai-nilai pribadi yang dipegang teguh serta menjaga komitmen terhadap orang lain.
2. Teguh : secara fundamental berarti mematuhi prinsip-prinsip dalam melaksanakan tanggung jawab, tidak dapat dipengaruhi atau tergoda untuk melakukan tindakan korupsi atau curang meskipun ada godaan materi atau pengaruh dari pihak lain.
3. Memiliki *self-control* yang kuat : diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengendalikan atau memantau reaksi agar konsisten dengan tujuan hidup dan standar moral.
4. Memiliki *self-esteem* yang tinggi : kepercayaan bahwa individu mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini.

## Kompensasi

Hasibuan (dalam Kaiyeli, 2021:43) mendefinisikan kompensasi sebagai : Segala pendapatan yang berupa uang, barang yang diterima karyawan baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau jasa diberikan kepada perusahaan. Kompensasi bersifat tunai, artinya kompensasi diberikan kepada karyawan secara tunai, kompensasi berbentuk barang adalah kompensasi yang dibayar dengan barang. Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji : biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif : adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan : contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas : contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Notoatmodjo (dalam Sudarmin, 2020:233) sebagai berikut:

1. Produktivitas : setiap perusahaan ingin mendapat keuntungan.Keuntungan tersebut bisa berupa material atau keuntungan non material, karena itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
2. Kemampuan untuk Membayar : PemberianKompensasi tergantung dengan kemampuan perusahaan untuk membayar (*ability to pay*).
3. Kesiediaan untuk Membayar : Kesiediaan untuk membayar akan(*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
4. Permintaan Tenaga Kerja : banyak atau sedikitnya pekerja di pasaran akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
5. Organisasi Karyawan : dengan adanya organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
6. Berbagai Peraturan dan PerundangUndangan : dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan termasuk di bidang perburuhan(karyawan) atau ketenagakerjaan.

## Kinerja

Menurut Sutrisno (dalam Kaiyeli, 2021:47) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum, serta secara moral dan etika. Setiap harapan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan perannya dalam organisasi. Indikator dari kinerja Menurut Nawawi (dalam Kaiyeli, 2021:47-48) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yaitu kualitas pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapan. hal ini meliputi: hasil kerja pegawai memenuhi standar mutu yang ditetapkan morganisasi, dan sedikit sekali terjadi kesalahan pada hasil kerja pegawai.
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.Hal ini meliputi: jika karyawan dapat mencapai standar beban kerja yang ditetapkan organisasi, maka hasil kerjanya seringkali melebihi tujuan yang ditetapkan organisasi.
3. Ketepatan waktu yaitu kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Kehadiran yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. Hal ini meliputi; selalu datang tepat waktu di tempat kerja, dan tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.
5. Kemampuan bekerjasama, kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Prawirosentono (dalam Kaiyeli, 2021:47) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Efektif dan Efisien : keefektifan kelompok organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan kebutuhan. Sementara itu, keefisienan berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas Dan Tanggung Jawab : ketika wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi jelas, kinerja karyawan akan meningkat.
3. Disiplin : kinerja pegawai tercapai bila pegawai mempunyai komitmen terhadap organisasi dan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin melibatkan kepatuhan dan menghormati kesepakatan yang dibuat antara perusahaan dan karyawannya, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Oleh karena itu, disiplin karyawan tidak cukup jika peraturan dan ketentuan perusahaan diabaikan atau sering dilanggar.
4. Inisiatif : seseorang dikaitkan dengan daya pikir dan kreatifitas yang berupa gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan dalam suatu organisasi adalah kekuatan pendorong di balik kemajuan dan pada akhirnya berdampak pada kinerja.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menganalisa tiga variabel independen (Pengalaman, Integritas dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja) baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Sugiyono (2018:8) Penelitian kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, diguankan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Indikator setiap variabel dapat dinyatakan dalam bentuk pernyataan pada kuisioner yang sekanjutnya akan dibagikan ke 33 responden. Hasil dari pernyataan kuisioner tersebut akan diolah menggunakan SPSS 25. penelitian ini dilakukan pada SMK Al-Huda Kota Kediri dengan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 33 responden tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang berstatus tetap digunakan menjadi sampelnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis t dan f, serta koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh anatar variabel.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuisioner didapatkan gambaran identitas responden dimana mayoritas tenaga pengajar dan tenaga kependidikan merupakan laki-laki sebesar 70%, dengan tingkat pendidikan paling banyak adalah Sarjana (S1), Berdasarkan usia mayoritas pada rentang 31 - 40 tahun dengan masa kerja paling banyak >10 tahun.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Variabel	Regresi (B)	t Hitung	Sig-t	Keterangan
Pengalaman (X1)	0,408	2,085	0,046	Ha1 Diterima
Integritas (X2)	0,401	3,179	0,003	Ha2 Diterima
Kompensasi (X3)	0,459	3,225	0,003	Ha3 Diterima
Konstanta (a)			-3,892	
Nilai Korelasi (R)			0,882	
Nilai Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )			0,778	
F Hitung			33,780	
Sig F			0,000	Ha Diterima
Y				Kinerja Tenaga Pengajar dan Tenaga Kependidikan SMK Al-Huda Kota Kediri

## Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 1. Uji regresi linier berganda ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Berdasarkan tabel 1. kinerja tanpa dipengaruhi apapun memiliki nilai sebesar -3,892 dan variabel pengalaman kerja (X1) setiap kenaikan nilai satu satuan akan mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 0,408 satuan, integritas (X2) setiap naik satu satuan akan mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 0,401 satuan dan kompensasi (X3) setiap naik satu satuan akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,459 satuan.

## Uji t

Dari hasil perhitungan uji t, t tabel diketahui 2,045 ( $df=n-k$ ) dengan taraf sig 0,050. Pada variabel pengalaman kerja (X1) t hitung yang didapatkan sebesar 2,085 lebih besar dari t tabel, dengan nilai sig 0,046 lebih kecil dari 0,050 jadi dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya secara parsial pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan SMK Al-Huda Kota Kediri (Y). Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan Pambudi et al., (2022)m

yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan. Variabel integritas (X2) t hitung yang didapatkan sebesar 3,179 lebih besar dari t tabel, dengan nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,050 jadi dapat disimpulkan  $H_{a2}$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya secara parsial integritas mempengaruhi signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan SMK Al-Huda Kota Kediri (Y). Hasil ini juga sama dengan penelitian Rahmadani (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan integritas terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompensasi (X3) t hitung yang didapatkan sebesar 3,225 lebih besar dari t tabel dengan nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,050 jadi dapat disimpulkan  $H_{a3}$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan SMK Al-Huda Kota Kediri (Y).

## Uji f

Berdasarkan tabel 1 hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 33,780 lebih besar dari F tabel 2,934 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,50 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya pengalaman kerja (X1), integritas (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan SMK Al-Huda Kota Kediri (Y). hasil uji F pada penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Pambudi et al., (2022) yang menyatakan secara simultan pengalaman kerja dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja. Sedangkan menurut penelitian Darmawan & Mardikaningsih, (2021) integritas memiliki peran signifikan pada naik turunnya kinerja.

## Koefisien Determinasi

Dari tabel 1. Dapat dilihat nilai  $R = 0,882$  yang artinya bahwa koefisien korelasi pengalaman kerja, integritas dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan SMK Al-Huda Kota Kediri searah dan kuat. Dan  $R_{squer} = 0,778$  atau 77,8% dengan interpretasi variabel pengalaman kerja, integritas dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan sebesar 77,8% sisanya sebesar 22,2% variabel kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan di pengaruhi variabel independen lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan kesimpulan bahwa pengalaman kerja, integritas, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan di SMK Al-Huda Kota Kediri. Pengalaman kerja terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, sementara integritas juga berperan penting dalam mempengaruhi kualitas kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan. Kompensasi yang diterima oleh tenaga pengajar dan kependidikan turut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas kerja mereka.

Secara simultan, ketiga variabel ini, yakni pengalaman kerja, integritas, dan kompensasi, secara bersama-sama meningkatkan kinerja tenaga pengajar dan tenaga kependidikan di SMK Al-Huda Kota Kediri. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, penting bagi institusi pendidikan untuk memperhatikan ketiga faktor tersebut secara menyeluruh.

Berdasarkan simpulan ini peneliti memberikan beberapa saran bagi pihak SMK Al-Huda, untuk meningkatkan program pengembangan pengalaman kerja melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan profesional lainnya, seperti pertukaran guru, guna memperkaya pengalaman dan wawasan tenaga pengajar serta tenaga kependidikan. Selain itu, untuk memperkuat kinerja, sekolah perlu memperkuat integritas di lingkungan kerja dengan menerapkan kebijakan yang mendorong transparansi, kejujuran, dan akuntabilitas, serta memberikan apresiasi kepada mereka yang menunjukkan integritas tinggi. Terakhir, sekolah disarankan untuk merancang sistem kompensasi yang kompetitif dan berbasis kinerja, termasuk peningkatan gaji dan insentif berdasarkan pencapaian, guna mendorong tenaga pengajar dan kependidikan mencapai kinerja yang optimal.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Almasri, M. N. (2013). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik-Revisi ke X*. Jakarta: PT Rienika Cipta.
- Faizin, A. (2021). *Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik*.66.
- Frenky Mangasa, & Sutopo Sutopo. (2023). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 19–37. <https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.62>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20.

- <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Irawati, Anwar, Ruma, Z., Haerudin, M. I. M., & Dipoatmodjo, T. S. . (2022). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 715–720.
- Kaiyeli, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 41–57. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.172>
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Keparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya Dinus. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Muhammad Agus Pambudi, Lina Saptaria, & Agung Pambudi Mahaputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub li/I. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 99–115. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.406>
- Nurdewi, N. (2022). Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangga Melayani Di Provinsi Maluku Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 297–303. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.235>
- Nurhab, M. I. (2022). Penyuluhan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 23–28. <http://jurnal-cahayapatriot.org/index.php/jupemas/article/view/44>
- Putra, S. K., & Mei, R. (2021). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 63. <https://doi.org/10.24252/jme.v1i1.25204>
- Ratu, R., Koleangan, R. A. ., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 450–458.
- Robbiantara, W., Irianto, I., & Bairizki, A. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rajawali Nusindo Mataram. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v1i1.2>
- Silviani, M., Rahim, A. R., & Rasulong, I. (2019). Pengaruh pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bpkdbadan pengeloaan keuangan daerah kabupatentakalar. *Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 119–146.
- Sudarmin, M. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Asi. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Imam Bonjol*, 1(1), 11.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. CV ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto2, S. P. U., & Asj'ari3, F. (2018). Pengaruh Integritas Terhadap Pengembangan Sdm Melalui Human Relationship Sebagai Variabel Intevening Karyawan 4 Sub-Sektor Industri Kreatif Di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*, XXIII(1411–9501), 202–214.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. 1(Metodologi Penelitian).
- Yasmini, N. M., Suwindia, I. G., & ... (2023). Ajaran Moralitas Dalam Cerita Bambang Ekalawya Pada Channel Youtube Hindu Nusantara (Perspektif Pendidikan Agama Hindu. *WIDYALAYA: Jurnal Ilmu ...*, 3(3), 322–331. <http://>