



## Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Warga Surakarta

Aliffia Ori Enjarwati<sup>1\*</sup>, Riska Fii Ahsani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57136

\*Korespondensi: [enjarwati277@gmail.com](mailto:enjarwati277@gmail.com)

**Abstract.** *Human resources are an important factor in an organization or company. In order to achieve company goals, human resources must have a high level of performance to drive success and achieve company goals. Factors that can influence performance are motivation, competence and work discipline. The formulation of the problem in this research is whether work motivation, competence, work discipline have a significant effect on the performance of Surakarta Warga Senior High School teachers. This research aims to analyze the significance of the influence of work motivation, competence, work discipline on the performance of Surakarta Warga Senior High School teachers. This research uses a survey method conducted on Surakarta Citizen High School teachers. Data collection in this research used a questionnaire distributed to Surakarta Warga Senior High School teacher respondents. The population in this study were all Surakarta Warga Senior High School teachers, totaling 43 teachers. The samples in this research were 43 using the sensul method or saturated samples. The research uses instrument tests and classical assumption tests. The data analysis technique used in this research uses descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The statistical test results show that the test instruments for all variables are valid and reliable. The results of the classical assumption test show that all variables pass the classical assumption test. The results of this research show that partially and simultaneously work motivation, competence and work discipline have a significant effect on the performance of Surakarta Warga Senior High School teachers. For further research, it is hoped that researchers can use other variables not examined in this research and use other research models.*

**Keywords:** *Work Motivation, Competence, Work Discipline, Teacher Performance.*

**Abstrak.** Sumber daya manusia menjadi sebuah faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi untuk mendorong keberhasilan dan mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi dan disiplin kerja. Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu apakah motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta. Penelitian ini bertujuan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan pada guru SMA Warga Surakarta. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden guru SMA Warga Surakarta. Populasi dalam penelitian ini, yaitu semua guru SMA Warga Surakarta yang berjumlah 43 guru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 dengan metode sensus atau sampel jenuh. Penelitian menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa uji instrumen untuk semua variabel valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan untuk semua variabel lolos uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan menggunakan model penelitian lain.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

## **1. LATAR BELAKANG**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengawasan. manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut. Sehingga, dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan dalam kemampuan berorganisasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan akan sumber daya tersebut. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja sumber daya yang berprestasi (Catio dan Sunarsi, 2020). Kinerja manusia dalam sumber daya yang sangat penting dalam organisasi, dengan adanya manusia, efektivitas organisasi dapat terealisasi sesuai yang diharapkan pada Lembaga Pendidikan.

Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai potensi manusia terhadap organisasi yang ada pada Lembaga Pendidikan. Salah satu contoh dari sumber daya yang dimiliki adalah guru (Azahra dan Putri, 2023). Pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi, salah satunya dengan menciptakan kinerja guru yang baik.

Penilaian kinerja guru semakin penting saat setiap sekolah khususnya SMA berupaya membenahi diri untuk menghasilkan lulusan terbaik. Tantangan dan persoalan yang dihadapi sekolah, serta kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam meningkatkan dan memajukan mutu pendidikan di sekolah (Utari dan Rasto, 2019). Guru diberikan tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang untuk melaksanakan pendidikan dengan tugas utama mengajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak atau membimbing peserta didik pendidikan dasar dan menengah (Silalahi dan Nazmia, 2023).

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu sekolah menengah atas swasta Surakarta, yaitu SMA Warga Surakarta yang beralamat di Jl. Monginsidi No. 17, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Penelitian ini akan dilakukan terhadap guru di SMA Warga Surakarta yang berjumlah 43 guru yang berfokus pada hasil kinerja guru selama menjalani pekerjaan dalam proses pendidikan dengan kegiatan pembelajaran yang berkualitas. Berdasarkan Pra-Survei yang dilakukan peneliti dengan wawancara terhadap guru di SMA Warga Surakarta menjelaskan bahwa kinerja guru belum optimal, hal tersebut didukung adanya penilaian kinerja terhadap

guru belum memenuhi kriteria baik, tabel penilaian kinerja guru dapat dilihat pada tabel I, sebagai berikut:

**Tabel 1. Penilaian kinerja guru sma warga surakarta Bulan juli 2022-juli 2023**

<b>Penilaian Kinerja</b>	<b>Jumlah (Guru)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Baik</b>	25	58
<b>Cukup</b>	8	19
<b>Kurang</b>	10	23
<b>Total</b>	43	100

Sumber: SMA Warga Surakarta, 2023

Berdasarkan tabel 1 data yang diperoleh dari SMA Warga Surakarta guru banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini dikarenakan terdapat kinerja guru yang masih mendapatkan predikat kinerja kurang sebanyak 10 guru dengan persentase 23% dan predikat cukup sebanyak 8 guru dengan persentase 19%, Hal ini tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh SMA Warga Surakarta. Target yang ditetapkan SMA Warga Surakarta adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja baik, karena saat ini SMA Warga Surakarta membutuhkan guru dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai kualitas dan prestasi sekolah yang semakin meningkat. Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu guru atau pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu faktor motivasi kerja guru. Menurut Joen (2022: 53) “Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi, artinya jika ada perubahan salah satu faktor itu secara langsung memengaruhi kinerjanya. Dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta motivasi untuk mengelola kondisi lingkungan (Ratnasari, Sutjahjo, Susanti, Tanjung, dan Ismanto, 2021) Berdasarkan observasi awal di SMA Warga Surakarta bahwa tingkat motivasi guru dalam mengajar siswa mengalami penurunan, hal ini didukung berdasarkan tingkat efisiensi kinerja, sebagai berikut:

**Tabel 2. Tingkat Efisiensi Kinerja Guru Sma Warga Surakarta  
Bulan Januari-Juli 2023**

<b>Bulan (2023)</b>	<b>Efisiensi Persentase (%) Target 100%</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Kriteria (%)</b>
<b>Januari</b>	66,2	Kurang	Baik (79,00-100,00)
<b>Februari</b>	75,3	Cukup	Cukup (69,00-78,99)
<b>Maret</b>	80,3	Baik	Kurang ( < 69,00)
<b>April</b>	73,9	Cukup	
<b>Mei</b>	68,7	Kurang	
<b>Juni</b>	81,0	Baik	
<b>Juli</b>	71,5	Cukup	

Sumber: SMA Warga Surakarta Januari - Juli, 2023

Berdasarkan tabel 2 ketepatan efisiensi pada kinerja guru memiliki nilai maksimal 100%. Tabel tersebut menjelaskan bahwa tingkat efisiensi kinerja guru mengalami peningkatan dan penurunan yang menandakan efisiensi karyawan belum konsisten dan optimal sehingga guru belum bisa melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta belum dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya visi-misi yang diharapkan oleh sekolahnya. Fenomena permasalahan yang berkaitan dengan motivasi di SMA Warga Surakarta yaitu, kurangnya dorongan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru-guru seperti halnya memberikan kesempatan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru untuk berkonsultasi, kepala sekolah kurang memberikan arahan terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan oleh guru, dan kepala sekolah kurang memberikan perhatian terhadap kesulitan yang dialami guru dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan guru memiliki kualitas hasil kerja yang rendah. Hal itu juga dapat mengakibatkan banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, misalnya tidak mau meluangkan waktu untuk membaca dan menulis atau melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan dirinya dan proses belajar mengajar guru terhadap siswa menjadi kurang efektif. Hal lainnya yaitu tidak ada umpan baik yang diberikan kepala sekolah terhadap guru yang memiliki kualitas kerja yang tinggi seperti pemberian penghargaan yang diberikan kepada setiap guru, hal tersebut jika dilakukannya juga kan memberikan motivasi terhadap guru-guru lainnya agar saling bersaing dan berkompetisi menjadi guru yang berprestasi.

Motivasi timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar\ antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, sehingga kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja (Joen, 2022: 56). Motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau terdorong untuk bekerja.

Berdasarkan hasil *research gap* hasil penelitian terdahulu penelitian ini didukung oleh penelitian Silalahi dan Nazmia (2023), Ratnasari, Sutjahjo, Susanti, Tanjung, dan Ismanto (2021), Elazhari, Tampubolon, Barham, dan Parinduri (2021), dan Gabriella dan Tannady (2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azahra dan Putri (2023) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan dari hasil tanggapan responden yang mempunyai nilai terendah pada motivasi dalam gaji yang diterima kurang mencukupi sehingga perlu dipertimbangkan lagi yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melainkan gaji yang tinggi yang dapat memengaruhi kinerja guru yang semakin baik.

Untuk menghasilkan mutu pendidikan yang baik tentunya dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi yang profesional dan handal (Kartini, Kristiawan, dan Fitria, 2020). Kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus-menerus sehingga memungkinkan seseorang untuk menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai (Febriana, 2019: 3). Pembelajaran yang dilakukan oleh guru terhadap murid harus sesuai standar kompetensi. Standar kompetensi guru adalah ukuran untuk mendapatkan pendidik yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah pada khususnya serta tujuan pendidikan pada umumnya (Febriana, 2019: 4). Dalam melaksanakan proses pendidikan seorang guru harus memiliki prasyarat yang berupa kompetensi. Ratnasari, Sutjahjo, Susanti, Tanjung, dan Ismanto (2021), berpendapat bahwa dengan adanya kompetensi yang dimiliki akan mampu menjalankan tugas dan fungsi sebagai seorang pendidik dalam menjalankan kegiatan pokoknya, untuk menjadikan sumber daya manusia yang berupa peserta didik diperlukan kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil dari proses belajar. Jika proses pendidikan tidak diiringi oleh kemampuan guru dalam pengelolaan proses pendidikan, maka hasilnya tidak maksimal sesuai arah pendidikan nasional untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan observasi awal di SMA Warga Surakarta bahwa kompetensi guru belum optimal, hal tersebut didukung berdasarkan penilaian kompetensi guru, sebagai berikut:

**Tabel 3. Penilaian Kompetensi Guru Bulan Januari –Juli 2023**

<b>Kompetensi</b>	<b>Target yang harus dicapai (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>
<b>Pengetahuan</b>	25	20
<b>Skill</b>	30	23
<b>Kreativitas</b>	20	16
<b>Produktivitas</b>	25	18
<b>Total</b>	100	77

Sumber: SMA Warga Surakarta Januari - Juli, 2023

Berdasarkan tabel 3, maka SMA Warga Surakarta menunjukkan bahwa penilaian kompetensi yang ditargetkan belum memenuhi pencapaian sasaran kompetensi guru SMA Warga Surakarta karena realisasi masih menunjukkan 77% sedangkan target pencapaian 100%. Dengan demikian, kompetensi guru yang belum memenuhi taget menandakan kinerja guru di SMA Warga Surakarta belum optimal. Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi guru di SMA Warga Suarakarta, sebagai berikut pertama berkaitan dengan wawasan pengetahuan guru yang kurang luas sehingga dalam mendidik murid monoton tidak memiliki kreativitas dalam proses pembelajaran seperti kegiatan *ice breaking* sebelum pembelajaran dimulai untuk meningkatkan siswa dalam belajar, pembelajaran hanya dilakukan di dalam kelas terus menerus yang membuat murid menjadi bosan karena tidak pernah merasakan suasana terbaru seperti belajar di taman sekolah yang lebih mengedukatif juga. Problematika yang dihadapi guru di SMA Warga Surakarta dalam menerapkan Kurikulum Merdeka Belajar yaitu guru tidak mempunyai pengalaman dengan konsep Kurikulum Merdeka Belajar, keterbatasan referensi sehingga guru kesulitan menemukan rujukan mendesain dan mengimplementasikan merdeka belajar, guru masih menggunakan metode pembelajaran ceramah atau penugasan sehingga pembelajaran cenderung bersifat monoton, guru terkendala dengan bahan ajar dari pusat yang masih terbatas.

Permasalahan lainnya, yaitu pemanfaatan teknologi yang kurang optimal di mana pembelajaran siswa masih dengan sistem sederhana seperti dari buku-buku belum menerapkan sistem pembelajaran dengan sistem digital seperti memanfaatkan *Gadget*, dimana nantinya sumber pembelajaran dari internet sehingga murid memanfaatkan fungsi *Gadget* seaslinya tidak hanya untuk game dan media sosial. Guru baru yang belum banyak memiliki pengalaman sebelumnya akan kesulitan membuat perancangan dengan itu guru yang baru masih harus banyak belajar, selain itu kompetensi guru yang belum optimal juga disebabkan partisipasi

guru dalam program peningkatan kompetensi berkelanjutan (PKB) tergolong rendah, karena masih banyak guru yang tidak mau mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar, seperti guru yang tidak membuat publikasi ilmiah atau guru tidak inovatif dalam kegiatan belajar dan berfokus hanya cukup mengajar saja tanpa meningkatkan kompetensinya.

Guru merupakan faktor penting dalam pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar di kelas akan memengaruhi proses pencapaian tujuan, misi dan visi sekolah. Guru yang sudah memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya sudah tentu akan memiliki kinerja yang baik (Kartini, Kristiawan, dan Fitria, 2020). Berdasarkan hasil *research gap* hasil penelitian terdahulu, penelitian ini didukung oleh penelitian Catio dan Sunarsi (2020), Kartini, Kristiawan, dan Fitria (2021), dan Silalahi dan Nazmia (2023) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya adalah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, Sutjahjo, Susanti, Tanjung, dan Ismanto (2021) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya adalah kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru selain motivasi dan kompetensi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja guru (Utari dan Rasto, 2019). Menurut Agustini (2019: 89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi”. Parantiku, Lian, dan Putra (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat dilihat sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Dan biasanya guru akan berpikir berulang kali apabila akan melakukan pelanggaran atau pelanggaran disiplin kerjanya. Sehingga perlu pemahaman dan kesadaran tinggi dari dalam diri pribadi masing-masing. Perilaku dan sikap yang dimilikinya serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, akan memberikan andil yang besar dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Karena pribadi yang disiplin, akan mampu mengatur waktu dan kegiatannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta akan menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja yang diharapkan (Joen, 2022: 4).

Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pokoknya pun dapat ditingkatkan, oleh sebab itu perlu ditanamkan disiplin kepada setiap pegawai seperti halnya guru di sekolah.

Karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu kegiatan. Berdasarkan hasil *research gap* hasil penelitian terdahulu penelitian ini didukung oleh penelitian Parantiku, Lian, dan Putra (2021), Catio dan Sunarsi (2020), Gabriella dan Tannady (2019), Utari dan Rasto (2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Hasibuan dan Munasib (2020) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya adalah disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA warga Surakarta.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri secara langsung oleh peneliti, melalui observasi, wawancara atau kuesioner". Data ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi langsung melalui penyebaran kuesioner kepada guru SMA Warga Surakarta terkait variabel motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, dan kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Warga Surakarta yang berjumlah 43 guru. Metode pemilihan sampel ini menggunakan teknik penentuan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan observasi dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas dengan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi tersebut apakah ada korelasi antar variabel bebas. Uji ini bisa dilakukan dengan patokan nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan *VIF*  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
	Model	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Motivasi Kerja	0,664	1,505
	Kompetensi	0,486	2,059
	Disiplin Kerja	0,364	2,750

a. *Dependent Variable*: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, maka menunjukkan nilai *tolerance* motivasi kerja ( $X_1$ ) = 0,664, kompetensi ( $X_2$ ) = 0,486 dan disiplin kerja ( $X_3$ ) = 0,364  $> 0,10$  dan nilai *VIF* motivasi kerja ( $X_1$ ) = 1,505, kompetensi ( $X_2$ ) = 2,059 dan disiplin kerja ( $X_3$ ) = 2,750  $< 10$ . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

#### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat autokorelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *Runs Test* dengan menggunakan SPSS. Kriteria dari uji korelasi yaitu apabila *p-value*  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya terdapat korelasi antar residual. *p-value*  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya tidak ada korelasi antar residual.

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

<i>Runs Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value<sup>a</sup></i>	-0,34113
<i>Cases &lt; Test Value</i>	21
<i>Cases ≥ Test Value</i>	22
<i>Total Cases</i>	43
<i>Number of Runs</i>	19
<i>Z</i>	-0,923
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<b>0,356</b>

a. Median

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, maka hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,356 > 0,05$  sehingga diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel terikat, dengan kriteria keputusan apabila *p-value*  $< 0,05$  maka diartikan terjadi heteroskedastisitas dan apabila *p-value*  $\geq 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	6,650	3,529		1,884	0,067
1 Motivasi Kerja	-0,100	0,114	-0,169	-0,879	<b>0,385</b>
Kompetensi	-0,026	0,165	-0,035	-0,157	<b>0,876</b>
Disiplin Kerja	-0,023	0,130	-0,046	-0,176	<b>0,861</b>

a. *Dependent Variable: ABSRES\_1*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, makamenunjukkan *p-value* variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) = 0,385, kompetensi ( $X_2$ ) = 0,876, dan disiplin kerja ( $X_3$ ) = 0,861 karena *p-value*  $> 0,05$  maka berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria uji ini apabila  $p\text{-value} \geq 0,05$ , maka data terdistribusi normal, sebaliknya apabila  $p\text{-value} < 0,05$  maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		43
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,49436345
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,131
	<i>Positive</i>	0,131
	<i>Negative</i>	-0,081
<i>Test Statistic</i>		0,131
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,061 <sup>c</sup>

*a. Test distribution is Normal.*  
*b. Calculated from data.*  
*c. Lilliefors Significance Correction.*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7, maka hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorav Smirnov Test* dengan SPSS diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,061 > 0,05 sehingga menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
	(Constant)	11,798	5,723		2,061	0,046
1	Motivasi Kerja	0,477	0,185	0,429	2,581	0,014
	Kompetensi	0,824	0,267	0,599	3,084	0,004
	Disiplin Kerja	-0,446	0,212	-0,474	-2,110	0,041

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 8, maka menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = 11,798 + 0,477 X_1 + 0,824 X_2 - 0,446 X_3$ . Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

$a = 11,798$  (positif) artinya jika variabel  $X_1$  (motivasi kerja),  $X_2$  (kompetensi) dan  $X_3$  (disiplin kerja) konstan maka  $Y$  (kinerja guru) adalah positif.

$b_1 = 0,477$  (Positif)

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Artinya : jika motivasi kerja meningkat maka  $Y$  (kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_2$  (kompetensi) dan  $X_3$  (disiplin kerja) konstan atau tetap.

$b_2 = 0,824$  (Positif)

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Artinya: jika kompetensi meningkat maka  $Y$  (kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_3$  (disiplin kerja) konstan atau tetap.

$b_3 = -0,446$

Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru

Artinya: jika disiplin kerja meningkat maka  $Y$  (kinerja guru) akan menurun, dengan asumsi variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_2$  (kompetensi) konstan atau tetap.

## Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Hasil analisis uji t dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji T**

Model		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
	(Constant)	11,798	5,723		2,061	0,046
1	Motivasi Kerja	0,477	0,185	0,429	2,581	0,014
	Kompetensi	0,824	0,267	0,599	3,084	0,004
	Disiplin Kerja	-0,446	0,212	-0,474	-2,110	0,041

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

### 1. Pengujian signifikansi pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Diperoleh  $\rho\text{-value} = 0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, jadi  $H_1$  yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta terbukti kebenarannya.

### 2. Pengujian signifikansi pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Diperoleh  $\rho\text{-value} = 0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, jadi  $H_2$  yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta terbukti kebenarannya.

### 3. Pengujian signifikansi pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Diperoleh  $\rho\text{-value} = 0,041 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, jadi  $H_3$  yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta terbukti kebenarannya.

### Uji F (Ketepatan model)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ketepatan model dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Hasil analisis uji F dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,450	3	34,817	5,196	0,004 <sup>b</sup>
	Residual	261,318	39	6,700		
	Total	365,767	42			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

b. *Predictors:* (*Constant*), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel 10, maka menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 5,196 dengan *p-value* sebesar  $0,004 < 0,05$ . maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,534 <sup>a</sup>	0,286	0,231	2,589

a. *Predictors:* (*Constant*), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) untuk model ini adalah sebesar 0,231, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 23,1% sisanya ( $100\% - 23,1\%$ ) = 76,9% diterangkan oleh variabel lain di luar model, misalnya latar belakang pendidikan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Warga Surakarta**

Hasil analisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta diperoleh nilai regresi 0,477 dan hasil uji  $t$   $0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, jadi  $H_1$  yang menyatakan bahwa "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta" terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Joen (2022: 55) Motivasi kerja adalah mendorong atau menggerakkan guru untuk menciptakan kegairahan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam merencanakan dan menyampaikan materi pelajaran. Guru yang termotivasi tidak hanya membuat kinerjanya meningkat tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan juga mengurangi tingkat stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Silalahi dan Nazmia (2023), Ratnasari, Sutjahjo, Susanti, Tanjung, dan Ismanto (2021), Elazhari, Tampubolon, Barham, dan Parinduri (2021), dan Gabriella dan Tannady (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi penelitian ini sebaiknya guru SMA Warga Surakarta semakin meningkatkan perhatian pada pekerjaan itu sendiri dengan cara guru semakin mencintai tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh sekolah. Motivasi sebagai peran kunci dalam meningkatkan cinta dan dedikasi guru terhadap pekerjaan mereka, dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan pengembangan profesional, mengakui kontribusi mereka, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, sekolah dapat meningkatkan motivasi guru. Sebagai hasilnya, guru akan lebih mencintai tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

### **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA Warga Surakarta**

Hasil analisis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta diperoleh nilai regresi 0,844 dan hasil uji  $t$   $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, jadi  $H_2$

yang menyatakan bahwa “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta terbukti kebenarannya”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Masrum (2021: 15) kompetensi guru adalah kemampuan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki dalam melaksanakan tugas mengajar dengan efektif. karena keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki memungkinkan guru untuk mengajar dengan efektif, mengelola kelas dengan baik, dan meningkatkan hasil belajar siswa. Kompetensi guru yang tinggi sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan hasil belajar siswa. Guru yang kompeten memiliki berbagai strategi dan metode pengajaran yang efektif, dapat menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan interaktif, serta memotivasi siswa untuk belajar. Hal ini berdampak langsung pada hasil belajar siswa dan kinerja guru secara keseluruhan. Guru yang kompeten juga dapat menjelaskan konsep dengan baik, menjawab pertanyaan siswa, dan memberikan contoh yang relevan, yang semuanya berkontribusi pada kinerja mengajar yang tinggi. Dengan demikian, kompetensi guru memainkan peran kunci dalam menentukan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Semakin tinggi kompetensinya, semakin besar kemungkinan guru akan memberikan kinerja yang lebih baik di kelas. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru didukung oleh penelitian Catio dan Sunarsi (2020), Kartini, Kristiawan, dan Fitria (2021), dan Silalahi dan Nazmia (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi penelitian ini sebaiknya guru SMA Warga Surakarta semakin meningkatkan kemampuan penguasaan materi pelajaran sehingga Guru di SMA Warga Surakarta semakin mampu menjelaskan dan mengilustrasikan konsep-konsep tersebut dengan cara yang jelas dan mudah dipahami oleh siswa dan guru SMA Warga Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan kemampuan pengembangan profesi dengan cara guru di SMA Warga Surakarta semakin terlibat dalam kegiatan seminar, konferensi, dan forum ilmiah untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman untuk mengembangkan kompetensinya. Guru yang melakukan penelitian dapat menemukan cara-cara baru dan lebih efektif untuk mengajar, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Terlibat dalam kegiatan seminar, konferensi, dan forum ilmiah sangat penting bagi pengembangan kompetensi guru. Keterlibatan ini memberikan akses ke pengetahuan terbaru, memungkinkan pertukaran ide dan pengalaman, memperluas jaringan profesional, meningkatkan keterampilan presentasi dan komunikasi, serta

memberikan inspirasi dan motivasi. Selain itu, berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan tersebut juga memungkinkan guru berkontribusi terhadap komunitas pendidikan dan mendapatkan pengakuan profesional yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan yang mereka berikan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Warga Surakarta**

Hasil analisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta diperoleh nilai regresi  $-0,446$  dan hasil uji  $t$   $0,041 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, jadi  $H_3$  yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Multazam yang mengungkapkan pengaruh negatif berarti bahwa peningkatan dalam disiplin kerja justru mengakibatkan penurunan dalam kinerja, hal tersebut mungkin ada beberapa faktor yang menyebabkan disiplin kerja yang terlalu ketat atau berlebihan malah menurunkan kinerja. Misalnya, jika aturan-aturan terlalu ketat, karyawan mungkin merasa stres atau kurang fleksibel dalam melakukan tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja. Temuan lainnya yaitu perusahaan atau organisasi mungkin perlu meninjau kembali kebijakan disiplin kerja mereka dan mempertimbangkan pendekatan yang lebih seimbang yang tetap menjaga kedisiplinan tetapi juga memberikan kebebasan yang cukup bagi karyawan untuk mengoptimalkan kinerja mereka

Dengan disiplin yang baik, guru dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif, memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru didukung oleh penelitian Parantiku, Lian, dan Putra (2021), Catio dan Sunarsi (2020), Gabriella dan Tannady (2019), Utari dan Rasto (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi penelitian ini sebaiknya guru SMA Warga Surakarta meningkatkan pelaksanaan pembelajaran sehingga peserta didik di SMA Warga Surakarta semakin mampu menguasai materi pelajaran secara aktif berpartisipasi dalam proses pembelajaran, meningkatkan kualitas diskusi, dan berkontribusi positif terhadap kelompoknya. Ketika guru melaksanakan pembelajaran secara tepat waktu, mereka menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan

komitmen dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Kepatuhan ini menjadi contoh bagi siswa dan menciptakan budaya disiplin di lingkungan sekolah.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Adhari, L. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. Medan: UISU.
- Ajabar. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Budi Utama.
- Anonim. (2019). Pedoman penyusunan usulan penelitian dan skripsi Fakultas Ekonomi. Surakarta: Unisri Press.
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Information Systems and Management*, 02(04), 34–42.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), 51–60.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Malang: IRDH.
- Febriana, R. (2019). Kompetensi guru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2009). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(8), 121–124.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., & Munasib, A. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau

Utara Kabupaten Labuhan Batu. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 197–219.

- Joen, S. (2022). Kinerja guru pendekatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Kota Palu: MAGAMA.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, S. (2020). The influence of principal's leadership, academic supervision, and professional competence on teachers' performance in high schools in the sub-rayon 06 of Banyuasin. *Jurnal Internasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Progresif (IJPSAT)*, 20(1), 156–164.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masrum, M. (2021). *Kinerja guru profesional*. Purbalingga: Media Aksara.
- Multazam, T. M. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kuantitatif PT Delta Sari Agung. *Academia*, 8(1), 6–13.
- Parantiku, J., Lian, B., & Putra, A. Y. (2021). The influence of leadership style and work discipline on employee performance in the village office. *Journal of Educational and Learning Studies*, 4(1), 25–28.
- Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2009.
- Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2012). *Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru*.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standart Nasional Pendidikan meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreativitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12.
- Silalahi, E., & Nazmia, I. (2022). The influence of motivation, leadership, and competence on teacher performance. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 4(5), 33–39.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, H. (2015). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Utari, K. T., & Rasto. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK swasta di Kota Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246–253.
- Widagdo, S., Maulida, M. A., & Kholifah, E. R. (2020). Penilaian kinerja, budaya kerja dan kepemimpinan: Optimalisasi penilaian kinerja guru. Jember: Afiliasi Perguruan Tinggi Indonesia.