

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK**

**MUHAMMADIYAH 2 KARANGNAYAR**

**JURNAL SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Putri Nur Hidayah Pebriana

Nim : 2021515073

Prodi : S1 Manajemen

**UNIVERSITAS DHARMA AUB**

**SURAKARTA**

**2025**

### LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL JURNAL

Nama : Putri Nur Hidayah Pebriana  
Nim : 2021515073  
Jurusan / Progdi : S1 Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2  
Karanganyar  
Nama Pembimbing : Dra. Basuki Sri Rahayu, MM

Surakarta, 21 Februari 2025

Mengetahui,



Denny Mahendra, SE., MM  
NIDN:0606077904

Pembimbing



Dra. Basuki Sri Rahayu, MM  
NIDN: 0603086201

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 KARANGANYAR**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COMPETENCE, AND WORK MOTIVATION ON  
TEACHER PERFORMANCE AT SMK MUHAMMADIYAH 2 KARANGANYAR**

**Putri Nur Hidayah Pebriana**

**Dra. Basuki Sri Rahayu, MM**

**S1 Manajemen, Universitas Dharma AUB Surakarta**

[poeterihp03@gmail.com](mailto:poeterihp03@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris secara parsial maupun simultan pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar. Sampel pada penelitian berjumlah 50 responden dengan teknik sensus. Jenis dan sumber data yang diperoleh dari sumber data primer. Data dikumpulkan dengan cara membuat kuesioner mengenai disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja dan kinerja guru. Data hasil penelitian dianalisis dengan Uji instrumen: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ). Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan bahwa semua item pernyataan variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja dan kinerja guru dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja, terbebas dari multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heterokedastisitas dan data terdistribusi normal. Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja dapat menerangkan variabel keputusan pembelian sebesar 66,9%, sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, loyalitas, gaya kepemimpinan, limhkungan kerja, dan lain-lain.

**Kata Kunci :** Kinerja Guru, Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

### Abstract

*The purpose of this study was to determine, analyze and provide empirical evidence partially or simultaneously the influence of work discipline, competence, and work motivation on teacher performance at SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar. The sample in the study amounted to 50 respondents with census techniques. Types and sources of data obtained from primary data sources. Data were collected by making a questionnaire regarding work discipline, competence, and work motivation and teacher performance. The research data were analyzed by Instrument Test: validity test and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination (adjusted  $R^2$ ). The results of the validity test and reliability test stated that all statement items of work discipline, competence, and work motivation variables and teacher performance were declared valid and reliable. The results of the classical assumption test showed that the variables of work discipline, competence, and work motivation were free from multicollinearity, there was no autocorrelation, no heteroscedasticity and the data were normally distributed. The results of the multiple linear regression analysis test showed that the variables of work discipline, competence, and work motivation had a positive effect on teacher performance. The results of the t-test indicate that the variables of work discipline, competence, and work motivation partially have a significant effect on teacher performance. The results of the F-test indicate that the variables of work discipline, competence, and work motivation together or simultaneously have a significant effect on teacher performance. The results of the calculation of the coefficient of determination (adjusted  $R^2$ ) indicate that the variables of work discipline, competence, and work motivation can explain the purchasing decision variable by 66.9%, the remaining 33.1% is influenced by other variables not included in this study, such as organizational culture, leadership, loyalty, leadership style, work environment, and others.*

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

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek terpenting dalam kemajuan suatu bangsa (Rohman:2016). Pendidikan merupakan bagian penting negara karena pendidikan menghasilkan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan merupakan salah satu unsur penting dalam membangun kehidupan suatu bangsa. Dengan bantuan pendidikan akan tercipta generasi penerus bangsa yang mampu mempertahankan kemandiriannya dan memimpin negara menuju kemandirian, kemajuan dan persaingan dengan negara lain (Saputro:2018). Dunia pendidikan mempunyai peranan penting dalam pendidikan anak bangsa agar siap menjadi penerus negara di masa depan. Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa. Pasal 31 ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan dan wajib memperoleh pendidikan dasar. Guru sebagai pendidik profesional memegang peranan sentral dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu pendidikan kehidupan bangsa dan pembangunan bangsa Indonesia seutuhnya. Guru tidak hanya memberikan materi pembelajaran tetapi juga berperan sebagai fasilitator, motivator dan pembimbing bagi siswa. Guru merupakan bagian penting dalam sistem pendidikan, khususnya di

sekolah. Segala unsur lainnya, mulai dari kurikulum, fasilitas, biaya, dan lain-lain, tidak menjadi masalah jika hakikat pembelajaran, yaitu interaksi guru dengan siswa, tidak bersifat kualitatif. Seluruh komponen lainnya, khususnya kurikulum, akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru (Depdiknas; 2008: 1). Keberhasilan sistem pendidikan nasional diukur dari kinerja guru. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya (Mangkunegara; 2009: 67). Dengan menelusuri berbagai penelitian sebelumnya, menjadi jelas bahwa kinerja guru merupakan variabel penting yang telah banyak dieksplorasi dalam berbagai konteks pendidikan. Purwoko (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berkontribusi signifikan terhadap kinerja mereka, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah yang efektif juga memainkan peran penting. Dalam konteks ini, disiplin guru diidentifikasi sebagai faktor kunci untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan berlatih di sekolah profesional. Kemudian penelitian Nurla (2021) menambahkan bahwa kemampuan intelektual dan motivasi

kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Motivasi juga ditemukan oleh Wicaksono (2023) merupakan faktor penentu penting untuk mendorong peningkatan keterampilan guru dan kemauannya untuk terus berkembang. Selain itu, Pianda (2018) menekankan pentingnya kompetensi guru dalam kaitannya dengan kinerjanya, menekankan pada pengetahuan guru terhadap bahan dan metode pengajaran. Mengajar mempunyai dampak langsung terhadap keberhasilan siswa. Oleh karena itu, terdapat kesamaan antara berbagai penelitian tersebut, yang menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal guru berkontribusi terhadap kinerjanya. Terlepas dari kesamaannya, masing-masing penelitian ini memberikan perspektif unik mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja guru. Misalnya, Purwoko lebih menekankan pada aspek budaya dan manajemen sekolah, sedangkan Nurla lebih menekankan pada aspek personal seperti keterampilan dan motivasi. Sebaliknya, penelitian kami akan menggabungkan beberapa elemen penting yang telah diidentifikasi oleh penelitian sebelumnya, seperti disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja, ke dalam kerangka kerja yang lebih luas menganalisis kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan penelitian penelitian sebelumnya dengan mengeksplorasi lebih jauh bagaimana ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja guru secara holistik. Kinerja guru di sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah. Oleh karena itu, guru harus benar-benar berkompeten dibidangnya dan juga mampu mengabdi secara maksimal. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan unsur pendukung, termasuk kinerja profesional guru. Guru yang profesional adalah seseorang yang mempunyai keterampilan dan kemampuan khusus di bidang pengajaran untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi pengajarannya secara maksimal. Kinerja guru menjadi perhatian utama dalam dunia pendidikan karena berdampak langsung terhadap keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang berkinerja tinggi akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa untuk belajar dan membantu mereka mencapai potensi

maksimalnya. Penelitian sebelumnya telah mempelajari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja. Namun, penelitian masih terbatas secara khusus mengkaji pengaruh disiplin kerja, keterampilan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya berperan sebagai guru, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator dan teladan bagi siswa. Kinerja guru yang optimal akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu lulusan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Disiplin kerja dapat dipandang sebagai suatu hal yang mempunyai manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawannya. Dalam hal ini, kunci sukses suatu usaha tidak lepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh yang sangat besar dan menentukan sukses atau tidaknya suatu usaha. Menurut Hasibuan (2013:193), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua aturan bisnis dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Kepatuhan merupakan sikap, perilaku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja guru merupakan bagian dari pendewasaan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci tercapainya tujuan usaha dan organisasi. Disiplin kerja guru meliputi kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai jadwal, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan meningkatkan efisiensi pembelajaran. Hal ini terjadi apabila atasan atau kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap guru ketika melakukan kegiatan. Pemeriksaan ini dilakukan dengan tujuan untuk memverifikasi apakah guru dan tenaga

kependidikan lainnya bekerja sesuai prosedur yang ada atau tidak. Bujukan dalam mengerjakan pekerjaan juga akan mempengaruhi disiplin kerja guru. Jika seorang guru menaati peraturan sekolah, berarti ia mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dilakukan oleh Ahrie Desi Susanti, Idham Kholid, Ahmaludin (2022); Bejo Kapitaraw, Ike Kusdyah, Fathorrahman (2023); Sabaruddin Sinulingga , Beti Nurbaiti, Zian Fachrian (2023), bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Astriani, Subarjo (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Selain disiplin kerja, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah Kompetensi guru juga mencakup penguasaan mata pelajaran, keterampilan mengajar, dan kemampuan mengelola kelas. Guru yang kompeten mampu menyampaikan materi pembelajaran secara efektif, membangkitkan minat siswa dan memberikan umpan balik yang membangun. Menurut Sutrisno (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pelaksanaan tugas dan tugas yang mengacu pada kebutuhan kerja. Pengaruh variabel kompetensi terhadap Kinerja Guru dilakukan oleh Astriani, Subarjo (2023) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Narsih (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Salah satu hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Menurut asal usulnya, motivasi berasal dari kata latin “mover” yang artinya “menggerakkan”. Istilah ini mempunyai arti mendorong, mengarahkan tingkah laku manusia. Menurut Mangkunegara (2013:93), motivasi merupakan dorongan terhadap kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Menurut Hasibuan (2013:150), motivasi ada dua jenis yaitu motivasi

langsung.adalah motivasi (tangible dan intangible) yang diberikan langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Oleh karena itu, terdapat fitur-fitur khusus seperti pujian, reward, gaji liburan dan bonus. Motivasi kerja guru merupakan dorongan internal dan sumber daya eksternal yang mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam pelaksanaan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih kreatif, inovatif dan antusias dalam mengajar. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Guru dilakukan oleh Adinda Bagus Wicaksono, Yunus Handoko, Widi Dewi Ruspitiasari (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Bejo Kapitaraw, Ike Kusdyah, Fathorrahman (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar merupakan sekolah unggulan di Karanganyar, berdiri sejak tahun 1987 dan diresmikan oleh Kanwil Depdikbud Propinsi Jawa Tengah dengan 4 kejuruan. Telah berpengalaman serta diakui dalam dunia kerja dan pendidikan. Pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Dalam menciptakan kinerja guru yang optimal, maka diperlukan adanya motivasi kerja guru yang optimal dan disiplin kerja yang baik. Hal ini akan meningkatkan peningkatan kinerja, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik dan dengan adanya disiplin kerja akan membuat guru melaksanakan tugasnya dengan baik. Fenomena disiplin kerja sebagian guru di SMK Muhammadiyah 2 karanganyar kedisiplinan guru belum optimal, seperti masih ada guru yang datang belum tepat waktu. Hal ini menjadi perhatian penting karena disiplin kerja merupakan salah satu

faktor utama yang mempengaruhi kualitas pembelajaran dan efektivitas kegiatan pendidikan di sekolah. Fenomena kompetensi yang terjadi pada guru SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar keterbatasan kemampuan dari guru senior dalam pembelajaran melalui media digital. Fenomena terkait motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar, kepala sekolah masih perlu meningkatkan dorongan untuk menyampaikan pesan dan meningkatkan semangat kerja. Dorongan tersebut tidak hanya berupa penyampaian pesan-pesan inspiratif (berinovasi, apresiasi), tetapi juga untuk membangun semangat kerja yang berkelanjutan di semua kalangan guru.

Berdasarkan uraian latar belakang yang peneliti kemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.

### Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karangnayar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karangnayar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karangnayar?

### Tujuan Penelitian

1. Mengetahui, menganalisis, dan memberikan bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.
2. Mengetahui, menganalisis, dan memberikan bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.
3. Mengetahui, menganalisis, dan memberikan bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.

## METODE

### Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, bukan hanya orang dan jumlah tetapi

objek atau benda-benda alam yang lain dan juga meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki objek maupun subjek (Sugiyono: 2011). Populasi merujuk pada kategori umum yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan studi dan membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi Guru SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar terdiri dari: guru tetap 50 dan guru honorer 30.

### Sampel

Sampel bisa disebut juga contoh. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian populasi, dan diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Menurut (Arikunto:2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian diambil dari guru tetap sebanyak 50 guru. Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah semua guru tetap yang mengajar di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus. Teknik sensus penggunaan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

### Metode Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (sugiyono:2013) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

#### 2. Kuesioner

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Kuesioner atau Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi Arikunto:2017).

#### 3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono: 2015) dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam

bentuk buku, arsip, dokumen, tertulis dan gambar dalam bentuk laporan serta informasi yang dapat menunjang penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan

Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y_1	0,819	0,2542	Valid
Y_2	0,802	0,2542	Valid
Y_3	0,651	0,2542	Valid
Y_4	0,658	0,2542	Valid
Y_5	0,588	0,2542	Valid
Y_6	0,598	0,2542	Valid

data kemudian memverifikasinya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil dokumentasi dengan foto bersama dengan responden ketika sedang melakukan pengisian kuesioner.

#### Teknik Analisis Data

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis ini. Analisis data ini dioperasikan melalui program SPSS, terdapat beberapa uji dalam analisis data ini, yaitu: Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), Uji t, Uji F dan Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

**Tabel IV.5**

##### Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1</sub> _1	0,614	0,2542	Valid
X <sub>1</sub> _2	0,533	0,2542	Valid
X <sub>1</sub> _3	0,552	0,2542	Valid
X <sub>1</sub> _4	0,660	0,2542	Valid
X <sub>1</sub> _5	0,584	0,2542	Valid
X <sub>1</sub> _6	0,595	0,2542	Valid
X <sub>1</sub> _7	0,657	0,2542	Valid
X <sub>1</sub> _8	0,612	0,2542	Valid

**Tabel IV.6**

##### Hasil uji validitas variabel kompetensi

Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>2</sub> _1	0,737	0,2542	Valid
X <sub>2</sub> _2	0,790	0,2542	Valid
X <sub>2</sub> _3	0,846	0,2542	Valid
X <sub>2</sub> _4	0,687	0,2542	Valid
X <sub>2</sub> _5	0,839	0,2542	Valid

**Tabel IV.7**  
Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>3</sub> _1	0,568	0,254	Valid
X <sub>3</sub> _2	0,699	0,254	Valid
X <sub>3</sub> _3	0,702	0,254	Valid
X <sub>3</sub> _4	0,638	0,254	Valid
X <sub>3</sub> _5	0,627	0,254	Valid
X <sub>3</sub> _6	0,712	0,254	Valid
X <sub>3</sub> _7	0,684	0,254	Valid
X <sub>3</sub> _8	0,550	0,254	Valid

**Tabel IV.8**  
Hasil uji validitas variabel kinerja guru

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.5, IV.6, IV.7, dan IV.8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan-pernyataan pada setiap variabel independen dan variabel dependen (disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja guru) yaitu valid, karena  $r_{item} > r_{tabel}$ .

##### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka pernyataan dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,6, maka penelitian tersebut dianggap tidak reliabel.

**Tabel IV.9**  
Hasil uji reliabilitas instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,855	Alpha Cronbach >	Reliabel
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,909		Reliabel

Motivasi kerja(X <sub>3</sub> )	0,877	0,60 maka reliabel Alpha	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,878		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel, yaitu disiplin kerja (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>), dan kinerja guru (Y), masing-masing memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58411674
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,062
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,676
Asymp. Sig. (2-tailed)		,751

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.10, didapatkan hasil sebesar 0,676 dengan tingkat signifikansi 0,751 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5,754	1,599		,001
	Disiplin Kerja	-,024	,061	-,069	,389
	Kompetensi	-,189	,095	-,438	,1992
	Motivasi Kerja	,008	,053	,030	,152
					,880

a. Dependent Variable: Abs res

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.11, dapat diketahui seluruh variabel independen mendapatkan hasil sebesar 0,669 (X<sub>1</sub>), 0,052 (X<sub>2</sub>), 0,880 (X<sub>3</sub>) > 0,05 atau dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

## c. Uji Multikolineritas

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,210	2,748		,076	,939	
	Disiplin Kerja	,297	,105	,315	2,815	,007	,538 1,860
	Kompetensi	,337	,163	,287	2,074	,044	,353 2,836
	Motivasi Kerja	,250	,091	,342	2,750	,008	,436 2,292

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.12, hasil yang diperoleh untuk toleransi variabel disiplin kerja adalah 0,538, lalu untuk toleransi variabel kompetensi yaitu 0,353, dan toleransi variabel motivasi kerja yaitu 0,436. Sedangkan untuk nilai *variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja yaitu 1,860, lalu variabel kompetensi yaitu 2,836, dan variabel motivasi kerja yaitu 2,292. Jadi dapat disimpulkan bahwa data nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10,0 sehingga tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi

### d. Uji Autokorelasi

**Tabel IV.13**

**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830 <sup>a</sup>	,689	,669	1,635	1,956

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.13, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,956. Nilai DW berada di antara 1,5 hingga 2, maka dapat diambil keputusan bahwa tidak ada autokorelasi antar variabel.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,210	2,748		,076	,939	
	Disiplin Kerja	,297	,105	,315	2,815	,007	,538 1,860
	Kompetensi	,337	,163	,287	2,074	,044	,353 2,836
	Motivasi Kerja	,250	,091	,342	2,750	,008	,436 2,292

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang ditampilkan pada gambar di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dari hasil regresi linier berganda pada tabel IV.14 diatas, didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,210 + 0,297 X_1 + 0,337 X_2 + 0,250 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditarik interpretasi sebagai berikut :

- 1)  $\alpha = -0,210$  menunjukkan bahwa konstanta Kinerja negatif. Artinya apabila Disiplin Kerja, kompetensi dan Motivasi Kerja adalah konstan maka kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar menurun.
- 2)  $\beta_1 = 0,297$ , Artinya bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja Guru, apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar meningkat dengan asumsi variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja sama dengan nol
- 3)  $\beta_2 = 0,337$  Artinya Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja Guru, apabila variabel kompetensi ditingkatkan maka kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar meningkat dengan asumsi variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja sama dengan nol
- 4)  $\beta_3 = 0,250$  Artinya Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja Guru, apabila variabel Motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar meningkat dengan asumsi variabel Disiplin kerja Dan Kompetensi sama dengan nol.
- 5) Dari analisis regresi tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar adalah koefisien variabel Kompetensi ( $X_2$ ) karena koefisien regresinya paling besar yaitu sebesar 0,337

### b. Uji t

**Tabel IV.15**

**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	-,210	2,748		-,076	,930
	Disiplin Kerja	,297	,105	,315	2,815	,007
	Kompetensi	,337	,163	,287	2,074	,044
	Motivasi Kerja	,250	,091	,342	2,750	,008
					,436	,292

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Nilai uji t pada tabel IV.15 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,007. Artinya nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Jadi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Nilai uji t pada tabel IV.14 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,044. Artinya nilai signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$ . Jadi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Nilai uji t pada tabel IV.14 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,008. Artinya nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Jadi, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.

### c. Uji F

**Tabel IV.16**

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,038	3	91,013	34,048
	Residual	122,962	46	2,673	
	Total	396,000	49		

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel IV.16: diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Guru).

### d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel IV.17**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830 <sup>b</sup>	,689	,669	1,635	1,956

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) hasil uji  $R^2$  dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,669, Sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 66,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja sebesar 66,9% dalam meningkatkan Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 2 Karanganayar, sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, loyaliyas, lingkungan kerja dll

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis statistik untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dengan nilai 0,297. Apabila Disiplin Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Guru meningkat. Hasil uji t untuk Disiplin Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,007 > 0,05$ . Artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang telah dilakukan oleh Ahrie Desi Susanti, Idham Kholid, Ahmaludin (2022); Bejo Kapitaraw, Ike Kusdyah, Fathorrahman (2023); Sabaruddin Sinulingga , Beti Nurbaiti, Zian Fachrian (2023) yang menyatakan temuannya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

### 2. Pengaruh Kompetensi Produk terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis statistik untuk variabel Kompetensi menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dengan nilai 0,337. Apabila Disiplin Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Guru meningkat. Hasil uji t untuk Kompetensi menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,044 > 0,05$ . Artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang telah dilakukan oleh

Astrian, Subarjo (2023) yang menyatakan temuannya bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis statistik untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dengan nilai 0,250. Apabila Disiplin Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Guru meningkat. Hasil uji t untuk Motivasi Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,008 > 0,05$ . Artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang telah dilakukan oleh Adinda Bagus Wicaksono, Yunus Handoko, Widi Dewi Ruspitiasari (2023) yang menyatakan temuannya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

## PENUTUP Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memberikan bukti empiris tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar. Berdasarkan hasil analisis dari data dan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji Regresi linier berganda : Variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar. Variabel kompetensi merupakan variabel yang dominan, karena memperoleh nilai koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar 0,337.
2. Hasil uji t, variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.
3. Hasil Uji F, menyatakan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja

- secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar .
4. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan hasil 0,669 yang berarti Kinerja Guru mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja sebesar 66,9 %, sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, loyaliyas, linkungan kerja dll.
- Saran**
- Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :
1. Kompetensi saran yang direkomendasikan:
    - a. menjunjung profesionalisme dalam bekerja, membangun komunikasi yang baik dengan siswa dan orang tua, serta berperan aktif dalam kegiatan sekolah dan masyarakat.
    - b. Mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran, Aktif mengikuti kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru
    - c. Membuat jadwal belajar yang teratur dan mematuhi jadwal tersebut. Mengatur waktu pembelajaran secara konsisten .
  2. Disiplin Kerja ,saran yang direkomendasikan:
    - a. Menerapkan pengelolaan waktu berbasis sistem digital (seperti absensi elektronik) untuk memastikan kehadiran yang tepat waktu dan terpantau.
    - b. bertukar pengalaman yang dapat meningkatkan ketrampilan professional
    - c. Guru lebih disiplin hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan instansi.
  3. Motivasi Kerja Guru, saran yang direkomendasikan:
    - a. Menunjukkan rasa empati, melaksanakan diskusi rutin dalam konteks pembelajaran .
    - b. membangun komunikasi yang baik, menciptakan kerjasama yang baik sesama guru.
    - c. mengembangkan professional guru dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop .
  4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali temuan ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru agar hasil penelitian lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index>
- Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee, Novita Wahyu Setyawati, & Indah Rizki Maulia. (2024). Dampak Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 13 Tambun. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 33–44. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2629>
- Dwi Poetra, R. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2629>
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara., Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94–102.
- Novianti, R. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP SELF ASSESSMENT KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK FROM HOME (Studi Kasus pada Karyawan di STEI Indonesia)*. 22. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/7561>
- Susanti, A. D., Kholid, I., & Ahmaludin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Kotabumi Lampung Utara.  
*Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(1), 9–15.  
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2158>

Wahyuni, S. R., & Nirmalasari, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jebidi (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, 2(1), 114–125.  
<https://media.neliti.com/media/publications/5170-ID-pengaruh-kompetensiemosional-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-collecto.pdf>

Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian jasa pengiriman PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.  
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>