

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

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Putri Nur Hidayah Pebriana

Nim : 2021515073

Prodi : S1 Manajemen

UNIVERSITAS DHARMA AUB

SURAKARTA

2024

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

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 Mihammadiyah 2 Karanganyar
Nama Pembimbing : Dra. Basuki Sri Rahayu M.M

Surakarta, 09 Desember 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Denny Mahendra S.E, M.M

NIDN: 0606077904

Pembimbing

Dra. Basuki Sri Rahayu M.M

NIDN: 0603086201

A. Latar Belakang Masalah

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. Hal ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang sudah ada yang fokus utamanya hanya pada satu atau dua faktor saja dan tidak mencakup interaksi dinamis antara faktor-faktor tersebut. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif tersebut, diharapkan penelitian-penelitian yang ada saat ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

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 tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya dalam bentuk fasilitas yang menunjang dan menunjang semangat kerja atau berhasilnya penyelesaian tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. 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. SMK Muhammadiyah 2 karanganyar memiliki 4 bidang keahlian yaitu Otomatisasi Tata Kelola dan Perkantora (OTKP), Bisnis Daring dan Pemasaran (BDP), Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AK), dan Jasa Boga (KULINER).

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 yang terjadi pada Sebagian guru di SMK Muhammadiyah 2 karanganyar kedisiplinan guru belum optimal, seperti datang belum tepat waktu. Hal ini menjadi perhatian penting karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas pembelajaran dan efektivitas kegiatan pendidikan di sekolah.

Fenomena kompetensi yang terjadi pada guru SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar keterbatasan kemampuan dalam 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.

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar?
- b. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar?

2. Batasan Masalah

Pembatasan dalam masalah ini, penulis tidak meluas ruang lingkup agar jelas batasannya. Adapun batasan masalah ini adalah :

- a. Penelitian ini menggunakan variabel independen (X) yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y)
- b. Lokasi penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar dengan responden dalam penelitian ini adalah guru tetap yang mengajar di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar sebanyak 50 guru

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.
- b. Mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti secara empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.
- c. Mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan ilmu ekonomi dan manajemen yang diperoleh dibangku kuliah.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan referensi mengenai teori-teori pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat berupa ilmu pengetahuan baru tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar. Serta dapat mengambil pelajaran penting yang dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun pribadi yang lebih baik.

2) Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat/masukan bagi pihak manajemen sekolah dalam kaitannya dengan disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada masa yang akan datang.

D. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

A. Tinjauan Pustaka

A. Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru sangat diperhatikan di sekolah, jika kinerja guru baik, sekolah tersebut memiliki peluang untuk berkembang, tetapi jika kinerja guru buruk, sekolah tersebut juga tidak akan berkembang. Oleh karena itu, untuk memastikan kinerja guru yang baik, kerjasama antara kepala sekolah dan guru serta pihak lain sangat penting. Menurut Mangkunegara (2017:67), "Pengertian

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Dengan demikian, istilah "kinerja" dapat diartikan sebagai hasil dari kinerja. Dalam kaitannya dengan jabatan, kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan selama periode waktu tertentu, bukan sebagai karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan. Sebaliknya, kinerja merupakan perwujudan bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja guru juga dikenal sebagai kinerja guru berkorelasi dengan kompetensi guru, artinya kinerja guru yang baik harus didukung oleh kompetensi yang sama. Tanpa kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin berkinerja baik (Madjid:2016).

Menurut Gunawan (2018), guru yang berhasil dan berpengalaman dalam menerapkan kurikulum memiliki karakteristik mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Berdasarkan gagasan ini, ada berbagai cara guru dapat menilai prestasi dan aktivitas siswa dalam upaya mereka untuk menciptakan kurikulum sekolah. Ini termasuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi setiap aspeknya.

Menurut Asterina dan Sukoco (2019), kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan-tujuan ini termasuk perencanaan

program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, pembangunan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, dan penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting untuk menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Berdasarkan uraian yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan perkembangan dan kualitas sebuah sekolah. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau kompetensi pribadi, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti dukungan dari kepala sekolah dan kolaborasi dengan pihak terkait lainnya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin besar kemampuan dan pengalaman, semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar seperti yang ditugaskan.

b. Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang dengan pengetahuan kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik begitu pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik, maka akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan yang tepat dan benar.

d. Kepribadian

Adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain, seseorang dengan akhlak atau kepribadian yang baik akan mampu mengerjakan pekerjaan dengan sungguhsungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan tersebut akan termotivasi atau terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

f. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Yaitu gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau mengarahkan bawahannya

h. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, aturan tersebut mengatur apa yang berlaku umum dan dapat diterima serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan kagum terhadap seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, bersemangat, atau suka bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, desain, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk terus bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas tersebut ditunjukkan dengan terus bekerja keras meski perusahaan sedang dalam kondisi buruk

l. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan terhadap penerapan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja, komitmen ini juga berarti kepatuhan karyawan terhadap janji yang dibuat.

m. Disiplin Kerja

Adalah upaya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya dengan sungguh –sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya kedatangan kerja tepat waktu.

Menurut Afandi (2018:86) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

1. kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggungjawab pekerjaan.
2. Kemampuan, kepribadian, minat kerja
3. Kejelasan dan penerimaan pegawai, yaitu pemahaman dan penerimaan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
4. Tingkat motivasi pegawai, kemauan dari pegawai untuk meningkatkan kinerja.
5. Hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang menjadi pedoman dalam melaksanakan kemampuan dan tanggung jawab profesionalnya.
6. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan karyawan.
7. Budaya tempat kerja, kebiasaan yang ada di perusahaan dan diulangi.
8. Kepemimpinan, sikap kepemimpinan, dan manajemen karyawan.
9. Disiplin, rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan oleh organisasi.

Menurut Afandi (2018), kompetensi yang termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi beberapa aspek, antara lain:

- 1. Kompetensi professional**

Kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran secara mendalam dan luas.

- 2. Kompetensi kepribadian**

Kemampuan guru untuk menjadi teladan bagi peserta didik dengan menunjukkan sikap yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.

- 3. Kompetensi pedagogik**

Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik.

- 4. Kompetensi sosial**

Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, dan masyarakat sekitar.

3) Indikator Kinerja Guru

Menurut Abas dan Tri (2019) Indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu:

- a. Perencanaan guru**

dalam program kegiatan pembelajaran Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari metode atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran**

Merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi / penilaian pembelajaran

Adalah kegiatan atau cara yang digunakan untuk menentukan apakah tujuan dan proses pembelajaran telah tercapai pembelajaran yang telah dilakukan. Pada titik ini, diperlukan memiliki kemampuan untuk menentukan pendekatan dan metode evaluasi, menyiapkan alat evaluasi, dan mengolah serta menggunakan hasil evaluasi.

B. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Dalam manajemen atau tempat kerja, disiplin kerja adalah gagasan yang mendorong karyawan untuk bertindak dan melakukan segala sesuatu dengan cara yang teratur. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karyawan, maka prestasi kerja yang lebih baik dapat dicapai (Sadat:2020).

Disiplin, menurut Hadikusumah, didefinisikan sebagai suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, jika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang

diberikan kepadanya, mereka harus siap untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi yang diberikan. Disiplin kerja adalah komponen penting dari pengembangan SDM, menurut Siagian dalam (Susanto: 2019). menurut (Ramon:2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Fererius Hetlan Muhyadin: 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Menurut Sunarsi (2018), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut beberapa pendapat ahli di atas, disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku. Salah satu tujuan pendisiplinan karyawan adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara orang yang memimpin dan orang yang dibawahnya. Masalah seperti modal kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawasan dan bawahan-bawahannya dapat muncul dari disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat . Karena

itu, semua perbaikan dan perilaku pegawai dalam situasi seperti ini hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus segera mendisiplinkan kembali pegawai.

2) Tujuan dan Manfaat disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah antara pengawas dan bawahannya.

Manfaat disiplin kerja menurut (Hamali:2016) yaitu:

1. Bagi organisasi menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Jenis jenis disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2004), mengatakan ada dua jenis disiplin kerja diantaranya yaitu:

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin kerja adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerjanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan kepada sekolah.

2. Keteladanan

Pimpinan Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pimpinan yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya.

3. Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman guru dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman guru dan tidak diubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4. Keberanian Kepala Sekolah dalam Mengambil Tindakan Apabila terjadi

pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.

5. Pengawasan Pimpinan Pengawasan sangat dipelukan untuk memastikan

segala kegiatan berjalan dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan guru melanggar peraturan.

6. Perhatian kepada Guru

Guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan –kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala sekolah.

Guru yang segan dan hormat kepad kepala sekolah akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalannya.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan

yang ada dalam sekolah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja.

Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan disekolah.

Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Mengucap salam dan berjabat tangan apabila bertemu
- b. Saling menghargai antar sesama rekan
- c. Saling memperhatikan sesama rekan
- d. Memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.

5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie (Setiawan:2013) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Selalu hadir tepat waktu.
- b. Selalu mengutamakan prosentase kehadiran.
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja.
- d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif.
- e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya.
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi.
- g. Memiliki sikap yang baik.
- h. selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

C. Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (10) menyatakan bahwa "kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang

sesuai standar yang ditetapkan", dan bahwa "kompetensi adalah seperangkat tindakan intelejen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu".

Menurut Wibowo (2018:271) menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:203), mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian kompetensi, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi guru didefinisikan sebagai kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Berdasarkan beberapa definisi kompetensi, kompetensi guru menunjukkan kuantitas dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh guru yang bersangkutan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2018:126) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai.

Prinsip atau pandangan hidup yang dipegang teguh oleh seseorang dan menjadi dasar dalam mengambil keputusan serta bertindak.

2. Keterampilan.

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental, yang biasanya diperoleh melalui latihan atau pengalaman

3. Pengalaman.

Pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh seseorang dari keterlibatan langsung dalam suatu aktivitas atau kejadian di masa lalu.

4. Motivasi.

Dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu.

5. Isu Emosional.

Masalah atau tantangan yang terkait dengan perasaan, seperti stres, kecemasan, atau konflik yang dapat memengaruhi cara seseorang berpikir dan bertindak.

Wahyuni (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi , yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaikan konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjatim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran

analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi

8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

3) Indikator Kompetensi

Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

D. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Ardiana, 2017:17).

Siagian (2018) juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Uno (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, kiranya sudah jelas bahwa mempelajari motivasi itu sulit. Hal-hal ini menunjukkan beberapa alasan mengapa hal itu sulit untuk dipelajari: motivasi yang sama dan tingkah laku dapat dimotivasi oleh beberapa disiplin, dan motivasi yang sama dan sebuah tingkah laku dapat dimotivasi oleh banyak disiplin.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- a. Kebutuhan Hidup Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.
- b. Kebutuhan Masa Kerja Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.
- c. Kebutuhan Harga Diri Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.
- d. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

3) Prinsip- prinsip Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:25) motivasi ini memiliki beberapa prinsip prinsip yaitu sebagai berikut :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

b. Prinsip Komunikasi

Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi

yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

c. Prinsip Mengakui Andil

Bawahan Yang dimana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi.

d. Prinsip Pendeklegasian Wewenang

Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawan seperti meningkatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali mentraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

4) Indikator- indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

a. Fisik

Orang membutuhkan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Kebutuhan fisik ini dapat berupa pembayaran gaji karyawan yang layak, bonus atau lembur, dan tunjangan makan dan transportasi.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan tempat kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya. Ini dapat mencakup jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan peralatan keselamatan lainnya.

c. Kebutuhan Sosial

Ini adalah kebutuhan yang dipenuhi seseorang melalui interaksi sosial. Menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan keinginan untuk dicintai dan dicintai adalah semua contoh interaksi tersebut.

d. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan Kemampuannya.

Ini adalah tentang menerima pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang telah dilakukan. Ini dapat mencakup keinginan karyawan untuk dihormati dan dihargai oleh atasannya atas pencapaiannya, yang akan mendorong mereka untuk terus bekerja.

2. Penelitian terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai bahan rujukan. Penelitian terdahulu ini sangatlah penting dan bermanfaat bagi penulis.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan penulis ini adalah sebagai berikut:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dwi Narsih (2017)	PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN 23 JAKARTA UTARA	Metode analisis regresi linier berganda .	1) Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, 2) tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dan 3) terdapat pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru
2.	Tiwi Rahmadona , Hasan Maksum, Eko Indrawan , Dori Yuvenda (2021)	Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan	Metode analisis regresi linier berganda .	bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan.

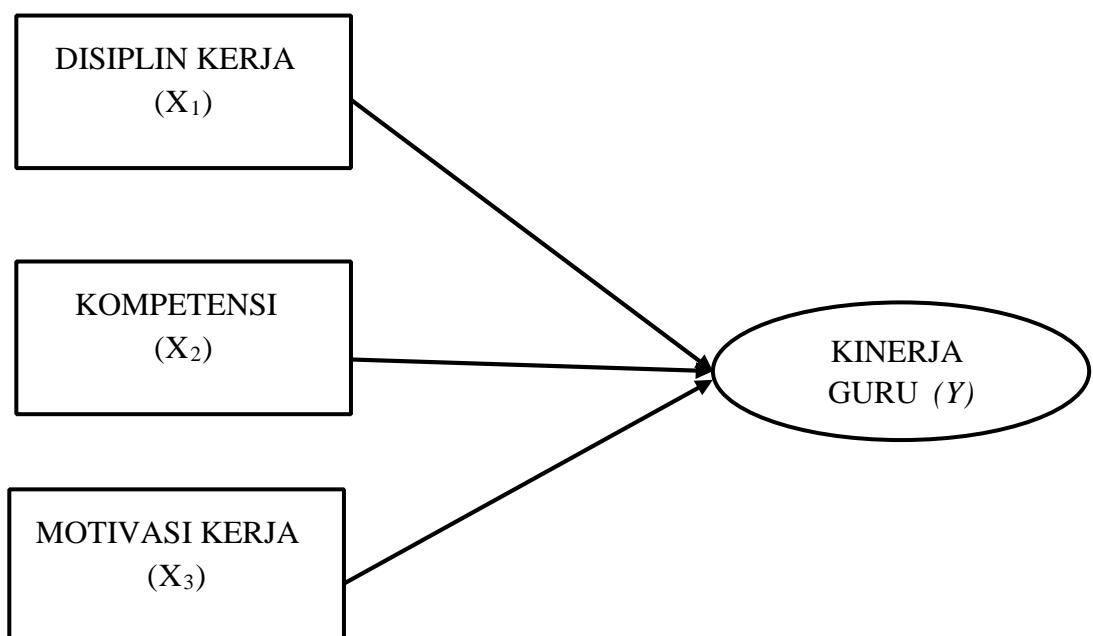
3.	Ahrie Desi Susanti , Idham Kholid , Ahmaludin (2022)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 KOTABUMI LAMPUNG UTARA	Metode analisis regresi linier berganda.	gaya kepemimpin kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama maupun partial berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kotabumi Lampung Utara.
4.	Adinda Bagus Wicaksono , Yunus Handoko , Widi Dewi Ruspitiasari (2023)	PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 6 DONOMULYO KABUPATEN MALANG	Metode analisis regresi linier berganda	supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.
5.	Sabaruddin Sinulingga, Beti Nurbaitit, Zian Fachnani (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Bangun Mulia	Metode analisis regresi linier berganda.	kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Bangun Mulia, sedangkan yang paling signifikan adalah kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

6.	Bejo Kapitaraw , Ike Kusdyah , Fathorrahman (2023)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK KESEHATAN TERPADU KABUPATEN BIAK NUMFOR PROVINSI PAPUA	Metode analisis regresi linier berganda .	(1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua, (2). Motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.
7.	Subarjo (2023)	KEDISIPLINAN, KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 1 GEDANGSARI KABUPATEN GUNUNGKIDUL	Metode analisis regresi linier berganda .	kerja, kompetensi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari.

3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan tentang variabel yang mempengaruhi yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Guru (Y).

Dengan demikian permasalahan tersebut dapat dibuat alur yang menggambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar II.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Barnawi, Arifin (2012); Narsih (2017); Wibowo (2018:126);
Abas, Tri (2019); Afandi (2021); Susanti, Kholid, Ahmaludin (2022);
Kapitaraw, Kusdyah, Fathorrahman (2023); Sinulingga, Nurbaiti,
Fachrian (2023); Wicaksono, Handoko, Ruspitasari (2023)

Kerangka Pemikiran diatas menjelaskan bahwa terdapat variabel Independen (variabel bebas) dan variabel Dependen (variabel terikat) yang dimana variabel Independen terdiri dari variable Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

B. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono:2016). Dari penjabaran tentang Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.

H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.

E. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Obyek Penelitian

a) Lokasi penelitian

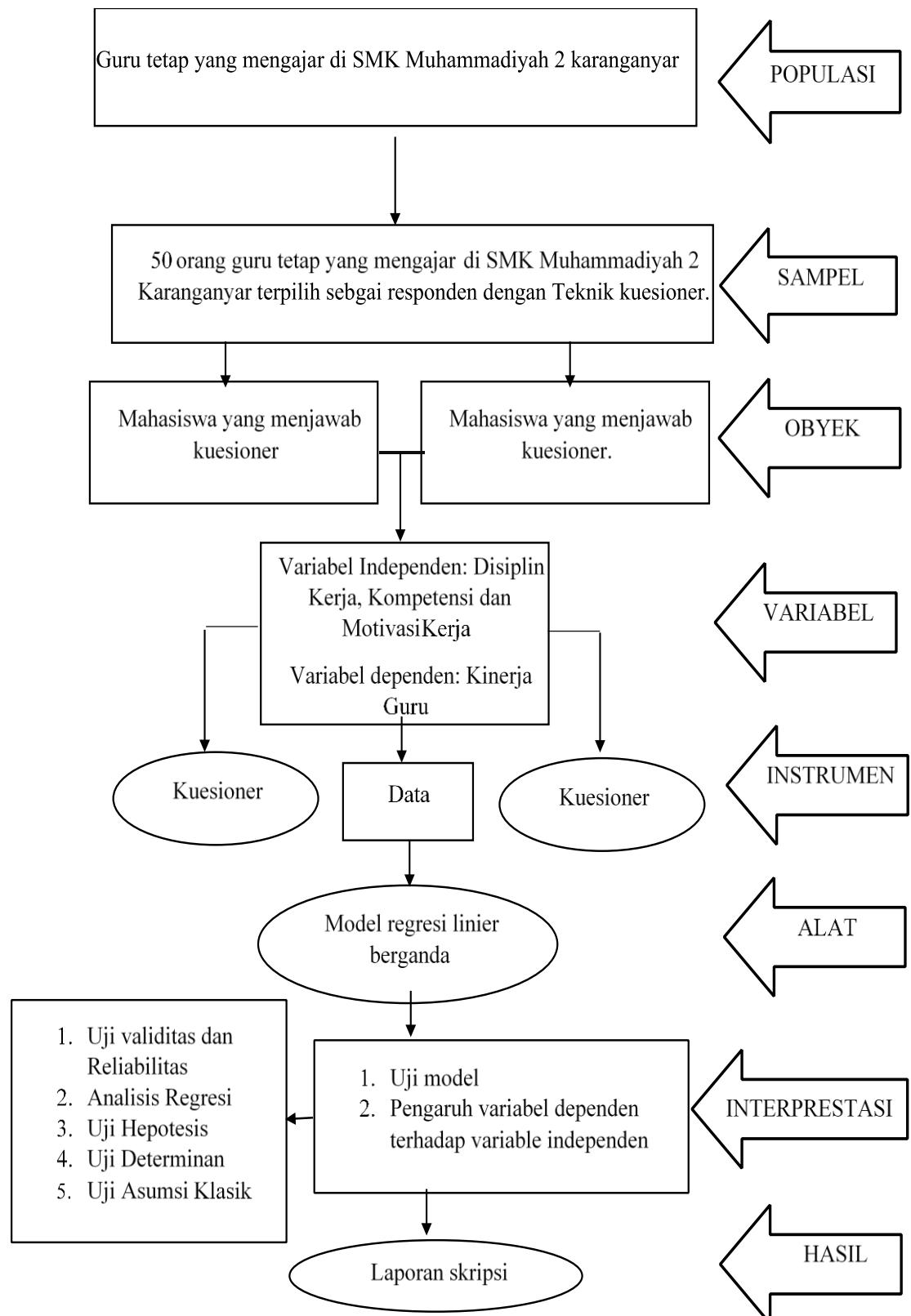
Lokasi penelitian ini adalah di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar yang beralamat di JL. RW MONGINSIDI, Tegalgede, Kec. Karanganyar, Kab. Karanganyar Prov. Jawa Tengah.

b) Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah semua Guru tetap yang mengajar di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar .

2. Desain Penelitian

Desain penelitian bagi seorang peneliti untuk menentukan dan menerapkan kan langkah-langkah apa saja yang menjadi pedoman metode dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2019:16) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Berkaitan dengan penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X) Sugiyono (2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3).
- 2) Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

b. Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2013).

Gambar III.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1.	Kinerja Guru (Y) Kemampuan guru SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetepkan (Asterina dan sukoco:2019)	1. Perencanaan guru 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Evaluasi / penilaian pembelajaran	Likert	Angket
2.	Disiplin Kerja (X_1) sikap kesediaan dan kerelaan guru SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Ramon:2019)	1. Selalu hadir tepat waktu 2. Selalu mengutamakan prosentase kehadiran 3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja 4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efesien dan efektif 5. Memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugasnya 6. Memiliki semangat kerja yang tinggi 7. Memiliki sikap yang baik 8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.	Likert	Angket
3.	Kompetensi (X_2) Kemampuan guru SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo:2018)	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Ketrampilan	Likert	Angket
4.	Motivasi Kerja (X_3) proses yang dilakukan guru SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar untuk menggerakkan siswa	1. Fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial	Likert	Angket

	agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	4. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya		
--	--	--	--	--

4. Populasi dan sampel

a. 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.

b. 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. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus.

Teknik sensus penggunaan seluruh anggota populasi sebagai sampel, sebanyak 50 guru tetap digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, Data Primer adalah data yang berasal dari sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan gaya penulisan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, analisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang diberikan (Sugiyono:2017). Metode yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan digunakan statistik dalam analisisnya.

b. Sumber Data

Adapun sumber data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan diisi oleh responden mengenai hal yang berkaitan dengan Disiplin kerja, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 2 karanganyar.

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian dengan menggunakan kuisioner kepada semua guru tetap yang mengajar di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari tinjauan pustaka dari hasil pengolahan statistik atau data primer yang sudah ada.

6. 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).

Kuesioner akan disebarluaskan secara langsung kepada mahasiswa. Dalam kuesioner tersebut, terdapat pernyataan yang diajukan kepada responden, kemudian responden diminta memberikan tanggapan atas pernyataan yang diajukan dengan pilihan jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) atau tanda *checklist* (V) dimana jawaban responden dengan mendasarkan skala likert berjenjang dengan bobot nilai sebagai berikut:

SS	(sangat setuju)	: skor 5
S	(setuju)	: skor 4
N	(netral)	: skor 3
TS	(tidak setuju)	: skor 2
STS	(sangat tidak setuju)	: skor 1

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

7. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah menguji kualitas data. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dengan penggunaan instrumen. Prosedur pengujian kualitas data adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Untuk menguji validitas akan digunakan untuk korelasi pearson

product moment dengan bantuan Program SPSS (*Statistical Package and Social Solution*). Apabila nilai r hitung instrument lebih besar dari t tabel maka dinyatakan valid. Secara manual rumus uji tersebut adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : korelasi antara x dan y

x : Skor nilai x

y : skor nilai total y n jumlah sampel Exy jumlah hasil kali antara x dan y

Σx^2 : Jumlah kuadrat skor butir

Σy^2 : Jumlah kuadrat skor total

Jika r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai positif dan lebih kecil dari 0.05 maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Imam Ghazali:2005)

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan *Cronbach alpha* dengan program SPSS (*Statistical Package and Social Solution*). Instrumen dinyatakan reliable apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6. Rumus koefisien alpha (Umar:2008)

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = nilai reliabilitas instrumen.

n = banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_i^2$ = jumlah variasi tiap butir pertanyaan

$\Sigma \sigma^2$ = varian total

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (e) memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas, dapat digunakan Kolmogorov Smirnov Test. Setelah pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS, output dapat dilihat pada baris paling bawah yang berisi Asymp. Sig. (2-tailed). Interpretasinya adalah jika pada $\alpha=5\%$ $p > 0,05$, maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan korelasi yang nyata diantara variabel independen dalam sebuah model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance* $< 0,1$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinearitas terjadi antar variabel bebas. Sebaliknya, apabila VIF < 10 atau *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

adalah suatu keadaan jika varian dari e tidak konstan. Masalah heteroskedastisitas umum terjadi dalam data cross section (Setiaji; 2006). Hal ini dapat dideteksi dengan menggunakan uji Glejser yang meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen yang digunakan dalam suatu model regresi. Jika variabel independen ternyata signifikan ($sig < 0,05$), berarti bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu terjadinya korelasi antara data yang diambil dimana suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat autokorelasi atau tidak dapat dilihat pada ketentuan berikut: (Ghozali: 2009)

- 1) Apabila nilai $DW < dl$ maka ada korelasi positif
- 2) Apabila nilai DW terletak antara $dl \leq dw \leq du$ maka tidak ada kesimpulan.
- 3) Apabila nilai DW terletak antara $dl < dw < 4 - du$ maka tidak ada korelasi positif maupun negatif.
- 4) Apabila nilai DW terletak antara $4 - du < dl$ maka kita tidak dapat mengambil keputusan apa-apa.
- 5) Apabila $DW > 4 - du$ maka ada korelasi positif.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu Disiplin kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel terikat dependen yaitu Kinerja Guru (Y). Hipotesis menyatakan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai predictor lebih dari satu. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi dengan rumus berikut: (Nachrowi: 2006).

$$Y : \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Guru

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien variabel

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Kompetensi

X_3 : Motivasi Kerja

e : Standard Error

b. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Uji t dengan SPSS dilakukan melalui pengamatan signifikan t pada tingkat a yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat a sebesar 5%).

1. Menentukan H_0 dan H_a

(tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen) (terdapat pengaruh yang signifikan antaravariabel independen dan variabel dependen)

2. Menentukan *Level of Significance*

Level of Significance yang digunakan sebesar 5% atau (α) = 0,053.

3. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut

:Jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak
Jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima.

c. Uji F (Simultan)

Uji F adalah untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel independen yaitu (Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) secara bersama-sama (Kuncoro; 2007). Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka kriteria pengujian adalah:

1. jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Koefesien Determinan (Adjust R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen.

Rumus Determinasi (R²) adalah sebagai berikut (Gujarati:2009).

$$R^2 = \frac{\sum(\bar{y}_i - \bar{y})^2}{\sum(\bar{y}_i - \bar{y})^2} = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

Y_i = Variabel tak bebas dugaan

y = nilai rata-rata dari variabel tak bebas

ESS = Explained Sum Squared (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = Total Sum Squear (jumlah total kuadrat)

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). *PENGERTIAN PENDIDIKAN*. 1–23.
- 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>
- Annis Dzulhijah Putri Dewi, I. J. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Kabupaten Bandung. *Festival Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 6681(6), 454–460.
- 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>
- Com, S. (2013). Perilaku Konsumen Untuk Mengakses Suaramerdeka.Com. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(2), 121–131.
- 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.
- 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 lii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96. <https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Joen, S. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
- Kapitaraw, B., Kusdyah, I., & . F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(2).
<https://doi.org/10.32815/jiram.v1i2.39>
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara., Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonom. *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>
- Sadila, L., Tarigan, N. M. R., & Nasution, I. (2024). Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 8(1), 40–44. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v8i1.9378>
- Sinulingga, S., Nurbaiti, B., & Fachrian, Z. (2023). Influence of School Principal Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Teacher Performance in the Bangun Mulia Vocational School. *Journal of Accounting, Business and Management (JABM)*, 30(1), 1. <https://doi.org/10.31966/jabminternational.v30i1.622>
- 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>
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67–78. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- 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>