



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 2 DI KOTA TANGERANG SELATAN

¹Imbron, ²Paeno, ³Pancagaluh Ratnasih

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02455@unpam.ac.id](mailto:dosen02455@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,136 > 2,011$). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 43,4%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,065 > 2,011$). Disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 9,499 + 0,383X_1 + 0,386X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 55,0%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($28,742 > 2,800$).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and competence on teacher performance at SMK Negeri 2 in South Tangerang City. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that work discipline has a significant effect on teacher performance by 44.0%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($6,136 > 2,011$). Competence has a significant effect on teacher performance by 43.4%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($6.065 > 2.011$). Work discipline and competence simultaneously have a significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 9.499 + 0.383X_1 + 0.386X_2$ and the contribution of the influence is 55.0%, hypothesis testing is obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($28,742 > 2,800$).

Keywords: Work Discipline, Competence, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Berdasarkan ketetapan peraturan perundang-undangan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2003:101), maka tugas pokok seorang guru adalah sebagai educator, manajer, innovator dan juga motivator pada peserta didik. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan

peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru-guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2016:93) "Disiplin adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya, jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan tugasnya dengan baik, buakan atas paksaan". Sedangkan menurut Djatmiko (2006) Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Kinerja guru selama ini selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan sehingga kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya akan menjadi pusat perhatian di sekolah.

Salah satu yang menunjang keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Banyaknya jumlah sekolah belum tentu mencerminkan tingginya mutu pendidikan di Indonesia. Hal ini dapat kita lihat bahwa banyak sekolah yang memiliki guru yang belum memaksimalkan kompetensinya melalui pengembangan profesi dan cenderung tampak apa adanya di depan kelas. Kinerja guru menurut (Supradi 2014:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Di samping itu, kesadaran guru terhadap peningkatan kompetensi profesional serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi peserta anak didik. Komitmen guru sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Kota Tangerang adalah salah satu sekolah menengah kejuruan negeri yang ada di Kota Tangerang Provinsi Banten, Indonesia, yang beralamat di Jl. Raya Pondok Aren No.52, Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten. Sekolah ini mempunyai 4 kompetensi keahlian yaitu Multimedia, Akuntansi, Teknik Sepeda Motor, dan Teknik Kendaraan Ringan. Berdiri pada tahun 2008, dengan

nama awalnya adalah SMK Negeri 8 Pondok Aren. Kemudian dengan adanya pemekaran wilayah, sebagian Kabupaten Tangerang menjadi Kota Tangerang Selatan, SMKN 8 Pondok Aren yang masuk dalam wilayah Kota Tangerang Selatan, berubah menjadi SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan. SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan merupakan sekolah yang mempunyai 4 kompetensi keahlian yaitu Multimedia, Akuntansi, Teknik Sepeda Motor, dan Teknik Kendaraan Ringan. Keberhasilan pencapaian tujuan hanya akan didapat bila guru bekerja dengan kinerja yang maksimal. Pada pengamatan peneliti, disiplin kerja guru SMK Negeri 2 belum optimal hal ini dilihat dari masalah-masalah antara lain: belum semua guru dapat mengerjakan tugas tepat waktu, masih terdapat guru yang datang terlambat sehingga menyebabkan kinerja kurang optimal.

Menurut Simanjuntak (dalam Udiyono, 2011) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Semua guru harus mempunyai kompetensi dasar yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU No 14 Tahun 2005). Akan tetapi, penelitian ini hanya akan memfokuskan pada kompetensi pedagogik. Menurut Barinto (2012:30) Kompetensi yang dimiliki guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu pendidikan, sehingga kinerja guru perlu terus dioptimalkan. Hal ini memang wajar, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Menurut Mulyasa (2011:45) mengatakan kompetensi pedagogik sangat penting karena menjadi penentu bagi keberhasilan proses belajar yang langsung menyentuh kemampuan pembelajaran meliputi pengelolaan peserta didik, perencanaan, perancangan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik terhadap potensi yang dimilikinya. Dari data

prariset, berikut ini kompetesnsi guru SMK Negeri 2 periode tahun 2013-2017.

Tabel 1. Data Kompetensi SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan Tahun 2016-2020

No	Aspek	Jumlah Guru	Pencapaian		%
			Target	Realisasi	
1	Menguasai karakteristik peserta didik	50	75	65	86,67%
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran	50	80	75	93,75%
3	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik.	50	80	60	75%
4	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab dan rasa percaya diri	50	75	60	80%
5	Pengembangan potensi peserta didik	50	80	70	87,5%
Total			390	330	422,92%

Sumber: TU SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa kondisi aspek yang dinilai dari aspek menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran secara keseluruhan hanya mencapai 93,75%, aspek menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik hanya mencapai 75%, aspek menguasai karakteristik peserta didik hanya mencapai 86,67%. Kondisi ini jelas memerlukan data kompetensi untuk mengetahui aspek-aspek yang tertera pada tabel diatas.

Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang

didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Selanjutnya berdasarkan penilaian kinerja guru SMK Negeri 2 pada 5 tahun jumlah guru 50 orang, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 2 Tahun 2016-2020

Tahun	Keterampilan yang dimiliki guru			Inisiatif atau kemandirian		
	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
2016	80	70	87,5%	85	80	94,11%
2017	80	60	75%	53	34	64,15%
2018	80	50	62,5%	15	8	53,33%
2019	80	60	75%	58	49	84,48%
2020	80	55	68,75%	66	52,15	79,01%

Sumber: TU SMK Negeri 2 Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel diatas, penilaian kinerja guru pada SMK Negeri 2 dalam melakukan keterampilan yang dimiliki guru inisiatif atau kemandirian dari tahun 2016-2020 mengalami penurunan. Adapun gejala-gejala yang timbul dari kurangnya disiplin dalam bekerja membuat guru kurang menaati aturannya sehingga banyak yang datang terlambat dan banyak pekerjaan yang tertunda yang mengakibatkan tugas-tugas yang belum terselesaikan dengan baik. Adapun kurangnya komunikasi antara kepala

sekolah dengan para guru sehingga para guru sulit mengutarakan berbagai macam masalah pada kemampuan para guru menurun untuk melakukan kegiatan disekolah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin kerja

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang sangat lama salah satu proses untuk membentuk melalui proses pelatihan agar mencapai kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2013:129). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kehadiran, ketaatan pada standar kerja dan Etika kerja.

2. Kompetensi

Yang dimaksud Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Seiring dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan perannya dengan baik. Menurut Wibowo (2014:273). Adapun indikator yang digunakan: motif, konsep diri, pengetahuan, ketrampilan, sifat.

3. Kinerja Guru

Yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah

wujud untuk kerja seseorang atau organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai acuan. Menurut Basrowi (2010:55). Adapun indicator yang digunakan: kualitas kerja, kecakapan kerja, inisiatif, pengetahuan kerja, kemampuan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden Guru SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan . Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	50	31	48	39.22	3.856
Kompetensi (X2)	50	31	46	38.80	3.731
Kinerja Guru (Y)	50	31	46	39.52	3.506
Valid N (listwise)	50				

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 39,22 dengan standar deviasi 3,856.

Kompetensi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 38,80 dengan standar deviasi 3,80.

Kinerja guru diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 39,52 dengan

standar deviasi 39,52.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan

variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan.

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.499	3.976		2.389
	Disiplin Kerja (X1)	.383	.110	.422	3.487
	Kompetensi (X2)	.386	.114	.411	3.399
					Sig.
					.021
					.001
					.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,499 + 0,383X1 + 0,386X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,499 diartikan jika disiplin kerja dan kompetensi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 9,499 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,383, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,383 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 point.

- 3) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,386, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompetensi sebesar 0,386 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,386 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja guru.

		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Guru (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,663 artinya disiplin kerja memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi Terhadap Kinerja guru.

		Kompetensi (X2)	Kinerja Guru (Y)
Kompetensi (X2)	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,659 artinya kompetensi memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja dan Kompetensi secara simultan Terhadap Kinerja guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.531	2.401

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,742 artinya disiplin kerja dan kompetensi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.428	2.652

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,440 artinya disiplin kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 44,0% terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Kinerja guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.422	2.666

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,434 artinya kompetensi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 43,4% terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.531	2.401

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,550 artinya disiplin kerja dan kompetensi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,0% terhadap kinerja guru, sedangkan

sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui

hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja guru.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	15.873	3.872		4.100	.000
Disiplin Kerja (X1)	.603	.098	.663	6.136	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,136 > 2,011), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Kinerja guru.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	15.500	3.979		3.896	.000
Kompetensi (X2)	.619	.102	.659	6.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,065 > 2,011), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.468	2	165.734	28.742	.000 ^b
	Residual	271.012	47	5.766		
	Total	602.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (28,742 > 2,800), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi

terhadap kinerja guru diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan



korelasi sebesar 0,663 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,136 > 2,011$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,659 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,065 > 2,011$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,499 + 0,383X_1 + 0,386X_2$, nilai korelasi sebesar 0,742 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($28,742 > 2,800$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,136 > 2,011$).
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi

pengaruh sebesar 43,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,065 > 2,011$).

3. Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($28,742 > 2,800$).

Saran

1. Variabel disiplin kerja, pernyataan yang paling lemah adalah pada pernyataan kehadiran dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,80 meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi sekolah perlu mendorong guru untuk menjalin hubungan baik antar guru
2. Variabel kompetensi, pernyataan yang paling lemah adalah pada pernyataan saya menguasai materi pembelajaran dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,72 meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi kompetensi juga penting dalam meningkatkan dan mewujudkan kemampuan sesuatu sesuai tugas yang diberikan kepada seseorang.
3. Variabel kinerja guru, pernyataan yang paling lemah adalah pada pernyataan memberikan informasi guru selalu cepet dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,76 meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi instansi perlu melakukan tindakan dengan memberikan informasi secara cepat kepada guru lainnya.
4. Kontribusi pengaruh antara disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 55,0%, nilai ini masih bisa ditingkatkan secara selektif dapat memprioritaskan disiplin kerja dan kemampuan guru dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau

dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *"Sumber Kerangka Berfikir Kinerja"*. Gramedia, Jakarta Selatan, 2010
- Algifari, *"Analisis Regresi"*, Yogyakarta, 2011.
- Andi Supangat, *"Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric"*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Bangun, Wilson. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Erlangga, Bandung, 2012.
- Barinto, *"Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru"*, 2012.
- Buchari, Zainun. *"Manajemen dan Motivasi"*. Balai Aksara, Jakarta, 2015
- Depdiknas. *"Tugas dan peran Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kurikulum"*. Binatama Raya. Jakarta, 2010.
- Ghozali, Imam, *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2014.
- Handoko, *"Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia"*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hari Mulyadi, ISSN: Vol.9 No 17. Juli 2010:97-111, Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
- Hasibuan, SP Malayu, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Cetakan ketujuh, belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Hasibuan, SP Malayu, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Cetakan Ketujuh, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Hasibuan, SP Malayu. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Hermawati, R., Sugiyarti, L., Handayani, R., Sunarsi, D., Alfiah, S., & Maddinsyah, A. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Istijianto, *"Aplikasi Praktis Riset Pemasaran"*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.
- Koswara Rasto, ISSN: Vol. 1, nomor 1, Agustus 2016:64-65, Kompetensi dan Kinerja guru berdasarkan sertifikat profesi
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., ... & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871-1882.
- Nurjaya, N., Sobarna, A., Affandi, A., Erlangga, H., & Sarwani, S. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Penggabean, S. Mutiara. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Ghalia Indonesia, Bogor, 2015.
- Rivai, Veithzal, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Salam, *"Manajemen Pemerintahan Indonesia"*. PT. Djambatan, Jakarta, 2014.
- Santoso, Singgih, *"SPSS Statistik Parametrik"* Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2015.
- Satrijo Budiwibowo, ISSN: Vol. 4 No. 2 Desember 2014:119-132, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru di Kota Madiun
- Sedarmayanti. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2014.

- Simanjuntak, J. Payaman. "Manajemen & evaluasi Kinerja". FEUI, 2011
- Sinambela, Lijan Poltak, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Siswanto dan Agus, "Manajemen Sumber Daya Manusia" PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2013.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Suharsimi Arikunto "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Sunyoto, Danang. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Pertama. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2012.
- Supriyadi. "Strategi Belajar Mengajar", Jaya Ilmu, Yogyakarta, 2014.
- Sutrisno, Edy, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta, 2011
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta, 2015
- Tinneke E.M. Sumual, ISSN: Vol. 31, No. 1 Juni, 2015, Pengaruh kompetensi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado
- Untung Sriwidodo, Jurnal Sumber Daya Manusia, ISSN: Vol. 5 No. 2 Desember 2011: 120-131, Pengaruh Kompetensi, disiplin Kerja, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan
- Wibowo. "Manajemen Kinerja", Cetakan Keenam Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Wijoyo, H., Handoko, A. L., Santamoko, R., & Sunarsi, D. (2020). Strategy model for character education through digital media for courses and training participants. *E-prosiding pascasarjana universitas negeri gorontalo*, 1-8.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Yuangga, K. D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2017). The Influence of Technology Determinism and Technology Literacy on Student Learning Outcomes (On MA Daarul Hikmah Pamulang). *PINISI Discretion Review*, 1(1), 23-30.