PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Disusun Oleh:

NINIK RATNASARI

NPM: 20200124

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS SLAMET RIYADI

SURAKARTA

2025

REPOLIB.UNISRI.AC.ID

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ninik Ratnasari

NPM : 20200124

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

"PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR"

Merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat skripsi orang lain. Bila kemudian hari skripsi saya ini terbukti hasil plagiat, maka Rektor Universitas Slamet Riyadi berhak membatalkan gelar Sarjana Manajemen yang telah saya terima. Semua isi dari skripsi ini menjadi tanggung jawab saya sebagai peneliti.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dari pihak manapun.

Surakarta, Maret 2025

Mahasiswa yang membuat,

Ninik Ratnasari

NPM: 20200124

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR

Ninik Ratnasari
20200124
ninikratnasari24@gmail.com

Fenomena penelitian ini, belum optimalnya kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, ditandai menurunnya hasil penilaian kinerja guru (PKG) tahun 2023 dibanding tahun sebelumnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar dengan jumlah 56 orang. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh yaitu mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala Likert 5-poin. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar ditunjukkan dengan *p value* (0,007) < 0,05, dengan demikian hipotesis 1 terbukti. (2) Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar ditunjukkan dengan *p value* (0,021) < 0,05, dengan demikian hipotesis 2 terbukti. (3) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar ditunjukkan dengan *p value* (0,000) < 0,05, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

Kata kunci: kompetensi, motivasi berprestasi, disiplin, kinerja guru

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCE, ACHIEVEMENT MOTIVATION AND DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE OF SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR

Ninik Ratnasari
20200124
ninikratnasari24@gmail.com

Waroeng The phenomenon of this study, the less than optimal performance of teachers at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, is marked by a decline in the results of the 2023 teacher performance assessment (PKG) compared to the previous year. The purpose of this study is to analyze the significance of the influence of competence on teacher performance at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, to analyze the significance of the influence of achievement motivation on teacher performance at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, to analyze the significance of the influence of discipline on teacher performance at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

The population of this study was all teachers at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar with a total of 56 people. This study used saturated sampling, namely taking all members of the population as samples. The data collection technique used a questionnaire assessed on a 5-point Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression analysis.

The results of the analysis show that (1) Competence has a significant effect on the performance of teachers at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar as indicated by the p value (0.007) <0.05, thus hypothesis 1 is proven. (2) Achievement motivation has a significant effect on the performance of teachers at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, as shown by p value (0.021) < 0.05, thus hypothesis 2 is proven. (3) Discipline has a significant effect on the performance of teachers at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, as shown by p value (0.000) < 0.05, thus hypothesis 3 is proven.

Keywords: competence, achievement motivation, discipline, teacher performance

REPOLIB.UNISRI.AC.ID

Dipindai dengan CamScanner

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR

Surakarta, Maret 2025

Disetujui dan diterima baik oleh:

Pembimbing

(Riska Fii Ahsani, SE., M.Sc.)

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI

DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU

SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR

Telah disetujui dan diterima baik oleh tim penguji

Surakarta, 15 Maret 2025

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Asih Handayani, SE., Msi, MPd (.....)
   Ketua
2. Riska Fii Ahsani, SE., M.Sc. (.....)
   Anggota
3. Dr. Dra. Erni Widajanti, M.Si (.....)
   Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Dr. Marjam Desma Rahadhini, SE, M.Si.

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(QS. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan kepada kedua orang tua dan adik-adikku tercinta yang selalu berdoa untuk keberhasilan studiku.

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah–Nya kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR". Maksud dan tujuan peneliti dalam menyusun skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan kurikulum dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari beberapa pihak skripsi ini tidak mungkin terselesaikan, maka peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Sutoyo, M.Pd selaku Rektor Universitas Slamet Riyadi Surakarta
2. Dr. Marjam Desma Rahadhini, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
3. Riska Fii Ahsani, SE., M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi.
4. Kedua orang tua, adik-adikku, dan saudara-saudaraku tercinta atas segala kasih sayang, doa, semangat, motivasi, serta dukungan yang senantiasa mengalir tanpa henti.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi yang telah memberikan petunjuk hingga selesainya penulisan skripsi.

Dipindai dengan CamScanner

6. Sumarwanto, SH, M.Pd., selaku Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar yang telah memberikan izin penelitian dan segenap guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data penelitian.
7. Teman–teman terdekat saya yang telah mensupport saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa mempunyai banyak kekurangan serta keterbatasan dalam proses penyusunan skripsi. Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan sebagai bahan evaluasi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang membutuhkan.

Surakarta, Maret 2025

Penulis

Ninik Ratnasari

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

		Halaman
HALAMAN JUDUL ……..		i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI		ii
ABSTRAK		iii
ABSTRACT		iv
HALAMAN PERSETUJUAN		v
HALAMAN PENGESAHAN		vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN …….		vii
KATA PENGANTAR …….		viii
DAFTAR ISI		x
DAFTAR TABEL		xiv
DAFTAR GAMBAR		xv
DAFTAR LAMPIRAN		xvi
BAB I.	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Perumusan Masalah	7
	C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
BAB II	LANDASAN TEORI	9
	A. Tinjauan Pustaka	9
	1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
	2. Kinerja Guru	11
	3. Kompetensi	15

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

4. Motivasi Berprestasi 20
5. Disiplin 23
B. Penelitian Terdahulu 29
C. Kerangka Pemikiran 38
D. Hipotesis 38
BAB III METODE PENELITIAN 42
A. Ruang Lingkup Penelitian 42
B. Jenis dan Sumber Data 42
C. Populasi, Sampel dan Sampling 43
D. Definisi Operasional Variabel yang Digunakan 44
E. Teknik Pengumpulan Data 48
F. Uji Instrumen Penelitian 48
G. Uji Asumsi Klasik 49
H. Teknik Analisis Data 51
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 56
A. Gambaran Umum SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar 56
B. Uji Instrumen Penelitian 59
C. Uji Asumsi Klasik 62
D. Hasil Analisis Data 66
1. Analisis Deskriptif 66
2. Analisis Induktif 75
E. Pembahasan 81

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN DAN SARAN 87

A. Kesimpulan 87

B. Keterbatasan 87

C. Saran 88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR TABEL

TABEL		HALAMAN
I	PENILAIAN KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR TAHUN 2018-2023	3
II	PENELITIAN TERDAHULU	29
III	INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN	47
IV	INTERVAL NILAI RATA-RATA	53
V	UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI (X1)	59
VI	UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI BERPRESTASI (X2)	60
VII	UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN (X3)	61
VIII	UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA GURU (Y)	61
IX	HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN	62
X	UJI MULTIKOLINEARITAS	63
XI	UJI HETEROSKEDASTISITAS	64
XII	UJI NORMALITAS	65
XIII	DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN	66
XIV	DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN	67
XV	DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT USIA	68
XVI	DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT LAMA BEKERJA	68

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

XVI	ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPETENSI (X1)	69
XVII	ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI BERPRESTASI (X2)	71
XVIII	ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL DISIPLIN (X3)	73
XIX	ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA GURU (Y)	74
XX	HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	76
XXI	HASIL UJI t	78
XXII	HASIL UJI F	80
XXIII	UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)	81

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR HALAMAN

1 KERANGKA PEMIKIRAN 38

2 STRUKTUR ORGANISASI SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR 58

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2 DATA SPSS

LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA SPSS

Dipindai dengan CamScanner

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara, walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi (Kusumaningrum, Rofiqoh, Sumadi dan Zidan, 2024).

Peningkatan kualitas bangsa suatu negara bergantung pada pendidikannya, dengan meningkatkan kualitas bangsa Indonesia, keinginan bangsa Indonesia untuk maju dan berkembang menjadi suatu bangsa yang berperan besar di dunia akan mudah dicapai, sesuai dengan amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sekolah Menengah Atas merupakan organisasi yang dirancang khusus untuk membantu siswa untuk belajar di bawah pengawasan guru dengan sistem pendidikan formal, di mana di lingkungan sekolah ada beberapa pihak yang saling bekerjasama menciptakan sebuah sistem pendidikan, di antaranya adalah guru, tenaga kependidikan, dan siswa (Fitria dan Limgiani, 2024).

Menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan

Dipindai dengan CamScanner

formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru berperan sebagai sumber belajar bagi murid, baik itu belajar pengetahuan baru maupun pendidikan karakter (Jabri, Naro dan Yuspiani, 2023).

Kinerja guru berperan sebagai unsur terpenting untuk meningkatkan mutu pendidikan, yang berpengaruh ke mutu sumber daya manusia (SDM). Kinerja yang dilaksanakan guru beracuan pada keterampilan maupun kompetensinya dalam memanajemen aktivitas pembelajaran, seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi. Kinerja mengajar guru bukan sekadar memengaruhi ke aktivitas pembelajaran, melainkan sebagai penentu masa depan bangsa dengan meningkatkan mutu manusia (Karangora, Niha, Kaluge, Talok dan Yasinto, 2023).

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Indikator kinerja guru meliputi pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan (Ismarwanto, Ridwan dan Chaidir, 2023).

SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar adalah sekolah yang berdiri pada Tahun 1976, merupakan SMA Muhammadiyah pertama di Karanganyar dan salah-satu SMA Favorit bagi calon siswa atau lulusan SMP di Karanganyar. Penilaian kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar semakin penting untuk menghasilkan lulusan terbaik, disebabkan karena tantangan dan persoalan yang dihadapi sekolah, serta kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja

Dipindai dengan CamScanner

guru dalam memajukan mutu pendidikan. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar diperoleh data Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) periode 2018-2023 sebagai berikut.

TABEL I

PENILAIAN KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR TAHUN 2018-2023

No	Tahun	Rata-rata Hasil PKG	
		Nilai	Sebutan
1.	2018	86,70	Baik
2.	2019	87,65	Baik
3.	2020	84,30	Baik
4.	2021	81,25	Baik
5.	2022	87,75	Baik
6.	2023	83,40	Baik

91 – 100 : Amat Baik
76 – 90 : Baik
61 – 75 : Cukup
51 – 60 : Kurang
≤ 50 : Tidak Baik

Sumber: Kasubag. Tata Usaha SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, 2024

Tabel I menjelaskan rata-rata hasil PKG selama tahun 2018–2023 menunjukkan hasil yang baik. Kecenderungan penurunan nilai PKG terjadi mulai tahun 2020 dan 2021, di mana selama periode tersebut sekolah menghadapi masa Pandemi Covid. Tahun 2022 terjadi peningkatan kinerja guru, namun apabila dilihat dari nilai kinerja guru tahun 2023 mengindikasikan penurunan kinerja.

Fenomena tersebut mendorong peneliti melakukan observasi untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar Bapak Sumarwanto,

Dipindai dengan CamScanner

fenomena mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru diperoleh hasil sebagai berikut:

> Guru-guru di SMA Muhammadiyah 1 Karangnayar rata-rata sudah melakukan tugasnya dengan baik, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran sebagaimana mestinya. Sebagai kepala sekolah saya selalu mendorong agar tingkat ketercapaian kinerja guru semuanya diatas nilai 91. Apabila dilihat dari sikap dan perilaku, terdapat tiga kendala pokok yang menghambat kinerja guru yaitu : Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi dan Disiplin.
>
> Sebagai guru profesional, Standar Kompetensi Guru wajib dipenuhi, namun saat ini masih terjadi kesenjangan karena belum semua guru memenuhinya. Kendala-kendalanya: Kemampuan menyusun silabus sesuai dengan kurikulum Merdeka, kemampuan mengembangkan RPP, penguasaan materi dan konsep dari mata pelajaran yang diampu masih kurang. Kemampuan guru mengembangkan suasana PAIKEM dan mengembangkan berbagai media dalam pembelajaran masih kurang.
>
> Motivasi Berprestasi ditandai rendahnya: minat guru melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), keinginan melanjutkan studi lanjut, dan rendahnya keinginan mengembangkan teknik dan media pembelajaran inovatif.
>
> Kendala terkait dengan disiplin guru seperti guru terlambat ke sekolah dan terlambat masuk kelas, guru belum menyiapkan atau tidak membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), dalam mengajar guru tidak membawa media alat pembelajaran di kelas (Wawancara peneliti dengan Kepsek. SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, 5 September 2024).

Peningkatan kinerja guru di antaranya dapat diupayakan dengan meningkatkan kompetensi guru sesuai standar yang ditetapkan, kompetensi guru merupakan komponen penting untuk melaksanakan tugas profesional (Biora, Arafat dan Mulyadi, 2021). Kurnia, Barokah, Edora dan Syafitri (2021) menuturkan, kinerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pembelajaran, guru harus senantiasa meningkatkan kompetensinya baik dalam bidang akademik dan non akademik. Amalia dan Saraswati (2020) menyatakan, kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan layak dan bertanggung jawab. Kompetensi guru wajib dikembangkan secara utuh ke dalam empat

Dipindai dengan CamScanner

kompetensi yaitu kompetensi, pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjanati, Martono dan Sawiji (2019); Wulur, Bagaskara, Nurdin, Auliyan dan Paramarta (2024); Rahmawati, Mustaji, Setyowati, Hariyati dan Roesminingsih (2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian Umar, Firman dan Oktaviani (2022); Yanita dan Muslim (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru juga ditentukan oleh adanya kemauan individu untuk mencapai kemajuan, hal ini erat kaitannya dengan motivasi berprestasi yang dimiliki guru. Motivasi berprestasi guru (*achievement motivation*) adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk mengatasi segala hambatan dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah guru yang berusaha untuk berbuat sesuatu atau menyelesaikan sesuatu tugas yang dipercayakan kepadanya lebih baik dibandingkan dengan orang lain (Setyanti, 2020). Menurut Mangkunegara (2019:67) selain faktor kemampuan, kinerja individu juga dipengaruhi oleh motivasi. Teori Mc Clelland mengungkapkan bahwa motivasi yang didasarkan pada kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi berprestasi (*achievement motivation*). Seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi.

Dipindai dengan CamScanner

Penelitian terkait pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyanti (2020); Siregar (2021); dan Sevi (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2021); Haviz, Priyono, Nyoto, Fransisca dan Andi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru juga erat kaitannya dengan disiplin guru dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai pendidik profesional. Guru yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya sehingga disiplin yang tinggi akan memberikan kontribusi positif pada kinerja guru (Lende, Erniati, Fandi, Tawil, Norliana dan Kasa, 2024).

> Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik, penegakan disiplin dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2018: 193).

Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Biora, Arafat dan Mulyadi (2021); Nur dan Dewi (2024); Fitria dan Limgiani (2024) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmania (2020), Ramdani, Rita dan Nita (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Dipindai dengan CamScanner

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang dijelaskan tersebut, penulis tertarik mengambil topik penelitian dalam bentuk skripsi berjudul "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar ?.
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar ?.
3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar ?.

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk:

   a. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
   b. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
   c. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

Dipindai dengan CamScanner

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai teori kompetensi, motivasi berprestasi, disiplin dan kinerja guru, serta dapat digunakan sebagai referensi dan kajian pustaka bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis.

b. Manfaat Praktis

Bagi Kepala SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti, sebagai sarana dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan serta menambah pengetahuan secara rinci mengenai pengaruh kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dipindai dengan CamScanner

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019: 10). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2019: 6).

Pendapat lain tentang pengertian manajemen sumber daya manusia diungkapkan Safuan dan Ismartaya (2019:2) adalah pendekatan yang strategis, terintegrasi dan berhubungan terhadap pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus kepada mendapatkan karyawan namun lebih ke arah bagaimana memperlakukan karyawan yang telah ada untuk dikembangkan dan dipikirkan kesejahteraannya agar mereka dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan

Dipindai dengan CamScanner

dan peranan tenaga kerja dalam proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Irmayani, 2021: 1). Fungsi pokok di dalam manajemen sumber daya manusia antara lain :

1) Perencanaan (*Planning*)

Fungsi *planning* yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2) Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang semuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, *put the right men in the right job.*

3) Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)

Dipindai dengan CamScanner

Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating, and deployment.*

4) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

2. **Kinerja Guru**

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018: 83). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Priansa, 2018: 79).

Kinerja *(performance)* diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam

Dipindai dengan CamScanner

manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi (Hasibuan, 2018:89). Menurut Mangkunegara (2019:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab".

Menurut Undang-undang RI Nomor14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada Bab I pasal I disebutkan bahwa gurua dalah pendidik profesional dengan tugasutama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi perserta didik padapendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Srisiska dkk (2021) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain. Menurut Ismarwanto, Ridwan dan Chaidir (2023) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja berdasarkan kemampuan yang telah dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam karya nyata untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan atas kriteria atau standarisasi yang telah ditetapkan dan disepakati oleh

Dipindai dengan CamScanner

bersama. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah sesuai dengan kode etik yang ditetapkan oleh sekolah.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Sinambela (2018: 484) kinerja dipengaruhi oleh :

1) Faktor Kemampuan

Kinerja sama dengan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh karena itu seseorang perlu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan oleh bidang tugasnya dan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Faktor motivasi komponen penting yang turut berperan dalam meningkatkan kinerja, motivasi terbentuk dari sebuah sikap (*attitude*) seorang dalam menghadapi situasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dharma (2020: 32) faktor yang dapat memengaruhi kinerja di antaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai, dimana disiplin kerja merupakan kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2019:67) dapat dipengaruhi faktor kemampuan dan motivasi. Kemampuan (*ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*

Dipindai dengan CamScanner

(*knowledge* dan *skill*). Kemampuan yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga prestasi kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan saja tetapi harus didukung dengan adanya motivasi.

c. Indikator Kinerja Guru

Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dari kinerja guru adalah pendapat dari Supardi (2018:73) dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.
4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
5) Kemampuan melaksanakan pengayaan.
6) Kemampuan melaksanakan remedial.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan dari bidang pekerjaan. Kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai guru berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas profesional. Indikator yang dapat digunakan untuk menilai

Dipindai dengan CamScanner

kinerja guru yaitu kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan dan kemampuan melaksanakan remedial.

3. **Kompetensi**

a. Definisi Kompetensi

UU RI No. 14 Th. 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 10 menyatakan bahwa pengertian kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2018: 46). Menurut Mangkunegara (2019: 67) kompetensi menyangkut kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill).* Robbins (2018:77) mengatakan bahwa kemampuan memengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan.

Karakteristik kompetensi dikelompokkan ke dalam lima tipe yaitu (Vernia & Sandiar, 2020) :

1) Pengetahuan

Pengetahuan dalam hal ini adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik.

2) Keterampilan

Dipindai dengan CamScanner

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental.

3) Motif

Motif adalah keinginan seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif dapat mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku melalui tindakan tertentu atau tujuan tertentu dan jauh dari yang lainnya. Contoh: Motivasi berprestasi seseorang secara konsisten menyusun tujuan yang menantang untuk dirinya sendiri, mengambil tanggung jawab pribadi untuk mencapainya dan menggunakan umpan balik untuk melakukannya lebih baik.

4) Perangai atau Sifat

Karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk informasi atau situasi.

5) Konsep diri

Konsep diri ini mencakup sikap, nilai atau *image* diri dari seseorang. Contoh: percaya diri, keyakinan seseorang bahwa dia bisa menjadi efektif dalam hampir setiap situasi sebagai bagian dari konsep diri orang tersebut.

Menurut UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dalam untuk memenuhi standar mutu sesuai dengan bidang tugasnya setiap guru harus menguasai empat standar kompetensi yaitu:

1) Kompetensi profesional adalah penguasaan guru tentang materi pembelajaran yang dapat diukur dengan dengan indikator: guru

Dipindai dengan CamScanner

menguasai materi pembelajaran secara luas serta guru bertanggung jawab dalam mengatur dan memonitor belajar siswa.

2) Kemampuan pedagogik adalah kemampuan guru di dalam mengelola pembelajaran, yang dapat diukur dengan dengan indikator: penyusunan rencana pembelajaran dan pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa.
3) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru mengenai perangai atau sifat keteladanan bagi siswa yang dapat diukur dengan indikator: kewibawaan, berakhlak mulia dan keteladanan bagi siswa serta bersikap terbuka dan kritis.
4) Kompetensi sosial adalah kompetensi guru di dalam menjalin hubungan antar pribadi dan kehidupan bermasyarakat, yang dapat diukur dengan indikator: hubungan dengan warga sekolah, orang tua siswa, dan masyarakat.

b. Indikator Kompetensi Guru

Kompetensi guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dapat diukur atas empat dimensi dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Dimensi Kompetensi Profesional (penguasaan materi pembelajaran) diukur dengan tiga indikator :
   a) Menguasai dan mampu menerapkan materi pelajaran
   b) Menguasai dan mampu menerapkan berbagai metode pembelajaran

Dipindai dengan CamScanner

c) Mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kebutuhan belajar.

2) Dimensi Kompetensi Pedagogik (kemampuan pengelolaan pembelajaran) diukur dengan tiga indikator:

a) Mampu mendeskripsikan standar kompetensi dan kompetensi dasar dan indikatornya, serta mampu mengembangkan materi pembelajaran.

b) Mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar dari lingkungan serta mampu melakukan penilaian formatif atas pembelajaran.

c) Mampu memberikan bimbingan remedial/pengayaan berdasarkan hasil penilaian.

3) Dimensi Kompetensi Kepribadian (sifat keteladanan bagi siswa) diukur dengan tiga indikator:

a) Menunjukkan kewibawaan dan menjadi teladan bagi siswa serta bersikap terbuka dan kritis untuk mengaktualisasi penguasaan isi bidang studi.

b) Berlatih membiasakan diri melaksanakan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab.

c) Berlatih memanfaatkan berbagai sumber belajar untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kepribadian.

Dipindai dengan CamScanner

4) Dimensi Kompetensi Sosial (hubungan antar pribadi dan kehidupan bermasyarakat) diukur dengan tiga indikator:
   a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan warga sekolah, orang tua siswa dan masyarakat sekitar.
   b) Berlatih merancang berbagai program untuk mengembangkan pendidikan di sekitar sekolah dan lingkungan sekitarnya.
   c) Berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru secara konseptual adalah kapasitas yang dimiliki guru berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas profesional secara efektif, baik menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku atau kepribadian. Kompetensi merupakan unsur penting yang harus dimiliki guru karena sangat memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas dan prestasi yang dicapai siswa. Kompetensi dapat diperoleh melalui pengalaman, pendidikan atau pelatihan. Kompetensi guru berhubungan dengan kinerja, artinya perilaku dan kinerja guru dapat diketahui dari kompetensi yang dimilikinya. Dengan kompetensi yang memadai sesuai yang dipersyaratkan, guru diharapkan menguasai permasalahan di lingkungan kerja dan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga mendukung peningkatan mutu kerja atau prestasi. Sesuatu hal yang perlu dipertimbangkan bahwa

Dipindai dengan CamScanner

kompetensi guru juga menyangkut kepribadian, sehingga peningkatan pengetahuan dan ketrampilan lebih mudah dicapai dibandingkan dengan kepribadian.

4. **Motivasi Berprestasi**

1) Definisi Motivasi Berprestasi

"Motivasi adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja" (Mangkunegara, 2019: 94).

> Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong atau menggerakan kegairahan kerja agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2018: 219).

Menurut Robbins dan Judge (2018:222) "Pengertian motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan". Menurut Suwatno dan Priansa (2019: 175) "Motivasi adalah motif dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu".

> Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Wijaya dkk, 2020: 153).

Menurut Rivai dan Sagala (2018: 837) "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Motivasi berprestasi (*need of achievement*) adalah salah satu jenis motivasi intrinsik

Dipindai dengan CamScanner

yaitu suatu kebutuhan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk meraih prestasi (Setyanti, 2020).

McClelland mengembangkan teori motivasi berprestasi (*need for achievement)* yang menekankan pada kebutuhan atau keinginan seseorang yang mencapai keberhasilan atau prestasi. Teori *need for achievement* menurut McClelland mengungkapkan bahwa motivasi didasarkan pada kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi (*achievement motivation*). Seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi (Mangkunegara, 2019:97).

McClelland menyatakan, motivasi berprestasi (*need of achievement*) memuaskan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia yaitu:

1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2) *Need of Affiliation,* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3) *Need of Power,* yaitu kebutuhan untuk mencapai kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain (Mangkunegara, 2019:98).

Menurut McClelland mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yaitu sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2) Berani mengambil dan memikul risiko.
3) Memiliki tujuan yang realistik.
4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5) Memanfaatkan umpan balik dan konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (mangkunegara, 2019:103).

2) Indikator Motivasi Berprestasi

Indikator motivasi berprestasi dalam penelitian ini menurut McClelland (Mangkunegara, 2019:103) yaitu.

1) Komitmen untuk meningkatkan mutu sekolah.
2) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
3) Mengikuti perkembangan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung kesuksesan tugas.
4) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
5) Senang mengikuti seminar/*workshop.*
6) Suka bekerja sama dengan kepala sekolah dan rekan guru.
7) Memiliki perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat.
8) Keinginan untuk menjadi guru teladan.

Kesimpulan, motivasi berprestasi (*need for achievement)* adalah motif seseorang untuk melakukan pekerjaan yang bersumber dari kekuatan dari dalam diri individu (intrinsik) disebabkan karena adanya keinginan untuk berprestasi. Keinginan untuk berprestasi secara konsisten dapat mengarahkan perilaku individu di dalam menyusun tujuan/pekerjaan yang menantang, mengambil tanggung jawab pribadi dan berani mengambil

Dipindai dengan CamScanner

risiko serta ada kecederungan seseorang untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. *Need for achievement* dalam berbagai aspek atau bidang pekerjaan, sangat diperlukan karena dapat memacu semangat kerja dan memudahkan seseorang untuk meraih prestasi. Demikian halnya dengan kesuksesan dan peningkatan kinerja guru, guru harus memiliki motivasi yang tinggi untuk meraih prestasi, baik terhadap dirinya sendiri maupun keinginan untuk memajukan sekolah.

5. **Disiplin Kerja**

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2019: 87). Senada dengan pendapat tersebut Hasibuan (2019: 193) juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mathis dan Jackson (2019:511) "Disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional". Menurut Mangkunegara (2019:129) "Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi".

Dengan demikian disiplin kerja adalah suatu kesadaran dari individu untuk mau tertib dan sukarela terhadap kewajiban, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat

Dipindai dengan CamScanner

disimpulkan pula bahwa disiplin kerja hadir karena didefinisikan dan dibuat oleh organisasi.

b. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019: 86) disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017: 129) berpendapat bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

1) Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

Dipindai dengan CamScanner

2) Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi 17 peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:13) fungsi disiplin kerja bagi suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.
2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan nyaman sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut

Dipindai dengan CamScanner

dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

e. Faktor Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019: 89) faktor yang memengaruhi disiplin adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Seseorang akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan oleh organisasi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi semua akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang tidak merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Dipindai dengan CamScanner

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjaji tidak akan melakukan hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian terhadap guru

Guru adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang guru tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi.

Dipindai dengan CamScanner

f. Indikator Disiplin Kerja Guru

Menurut Sinambela (2018: 355) indikator disiplin kerja adalah:

1) Kehadiran/Presensi

Hal ini menjadi dimensi yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya seseorang yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Seseorang yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Guru memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama guru.

Dipindai dengan CamScanner

B. Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini disajikan seperti tabel berikut:

TABEL I

PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6
1.	Wulur, Bagaskara, Nurdin, Auliyan dan Paramarta (2024)	Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Islam Bakti Asih	X1:Kompetensi Pedagogik, X2:Kompetensi Profesional X3:Kepuasan Kerja Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
2.	Rahmawati, Mustaji, Setyowati, Hariyati dan Roesminingsih (2024)	Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sub Rayon 1 Magetan	X1:Kompetensi pedagogik X2:Motivasi Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Kompetensi pedagogik dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
3.	Nur dan Dewi (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Pamotan	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4.	Fitria dan Limgiani (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu	X1:Beban kerja X2:Disiplin kerja Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Dipindai dengan CamScanner

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6
5.	Sevi (2024)	Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kota Metro	X1:Motivasi berprestasi Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Uji t R^2	Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
6.	Yanita dan Muslim (2023)	Pengaruh Kompetensi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Sungai Penuh	X1:Kompetensi X2:Kepemimpinan Kepala Sekolah Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
7.	Haviz, Priyono, Nyoto, Fransisca dan Andi (2023)	Pengaruh Komitmen dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Se-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir	X1:Komitmen X2:Motivasi berprestasi Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
8.	Ramdani, Rita dan Nita (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Islam Paniis	X1:Kepemimpinan X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru, Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

Dipindai dengan CamScanner

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6
9.	Silalahi dan Nazmia (2023)	*The Influence of Competence and Motivation on Teacher Performance*	X1:Kompetensi X2:Motivasi Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
10.	Umar, Firman dan Oktaviani (2022)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada TT Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar	X1:Kompetensi X2:Kepemimpinan X3:Motivasi kerja kepala sekolah Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
11.	Siregar (2021)	Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Al-Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun Kabupaten Padang Lawas	X1:Motivasi berprestasi Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
12.	Megawati (2021)	Pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya dan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar	X1:Motivasi berprestasi X2:Budaya X3:Kemampuan Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Budaya dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dipindai dengan CamScanner

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6
13.	Biora, Arafat dan Mulyadi (2021)	*The influence of teachers' professional competency and working discipline on teachers' performance at state elementary school*	X1:Kompetensi Profesional X2:Disiplin kerja Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
14.	Rahmania (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Surabaya	X1:Kepemimpinan X2:Disiplin Kerja X3:Motivasi X4: Lingkungan Kerja Y:Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
15.	Setyanti (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi di Kabupaten Kendal	X1:Kompetensi X2:Motivasi Berprestasi Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Kompetensi dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
16.	Nurjanati, Martono dan Sawiji (2019)	Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Sosial, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru SMA Kabupaten Klaten Tahun 2017/2018	X1:Kompetensi Pedagogik X2:Kompetensi Profesional X3:Kompetensi Sosial X4:Kompetensi Kepribadian Y:Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda Uji t Uji F R^2	Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Sumber: Hasil penelitian Permata dan Habib (2024); Indajang dkk (2023); Goeltom dkk (2024); Wijaya, Widayati dan Perkasa (2023); Bali (2022); Rosalina, Tamamudin dan Mawaddah (2021); Dewantoro, Wisnalmawati dan Istanto (2021); Nauly dan Saryadi (2021); Kusairi, Syahrani dan Yulianti (2020); Hadita (2020); Rezkiani dan Sampurna (2020); Hartanto dan Andreani (2019); Indrawati (2019); Sulianto (2019)

Dipindai dengan CamScanner

Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulur, Bagaskara, Nurdin, Auliyan dan Paramarta (2024) menggunakan variabel independen kompetensi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen motivasi berprestasi dan disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMA Islam Bakti Asih Kabupaten Bandung sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
2. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, Mustaji, Setyowati, Hariyati dan Roesminingsih (2024) menggunakan variabel independen kompetensi dan motivasi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru Sub Rayon 1 Magetan sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
3. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur dan Dewi (2024) menggunakan variabel independen motivasi dan disiplin, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen kompetensi. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMA Negeri 1 Pamotan sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

Dipindai dengan CamScanner

4. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria dan Limgiani (2024) menggunakan variabel independen disiplin, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen kompetensi dan motivasi berprestasi. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
5. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sevi (2024) menggunakan variabel independen motivasi berprestasi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen kompetensi dan disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kota Metro sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
6. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanita dan Muslim (2023) menggunakan variabel independen kompetensi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen motivasi berprestasi dan disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMA Negeri 3 Sungai Penuh sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
7. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Haviz, Priyono, Nyoto, Fransisca dan Andi (2023) menggunakan variabel independen motivasi berprestasi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian

Dipindai dengan CamScanner

ini menambahkan variabel independen kompetensi dan disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMA Negeri Se-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

8. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdani, Rita dan Nita (2023) menggunakan variabel independen disiplin, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen kompetensi dan motivasi berprestasi. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMK Islam Paniis sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
9. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi dan Nazmia (2023) menggunakan variabel independen kompetensi dan motivasi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMA Negeri Turi Tangerang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
10. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Umar, Firman dan Oktaviani (2022) menggunakan variabel independen kompetensi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen motivasi berprestasi dan disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru Tidak Tetap (TT) Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

Dipindai dengan CamScanner

11. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2021) menggunakan variabel independen motivasi berprestasi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen kompetensi dan disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMK Al-Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun Kabupaten Padang Lawas sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
12. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2021) menggunakan variabel independen kompetensi dan motivasi berprestasi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMP Negeri di Kota Makassar sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
13. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Biora, Arafat dan Mulyadi (2021) menggunakan variabel independen kompetensi dan disiplin, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen motivasi berprestasi. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMP di Kabupaten Banyuasin Palembang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
14. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmania (2020) menggunakan variabel independen motivasi berprestasi dan disiplin,

Dipindai dengan CamScanner

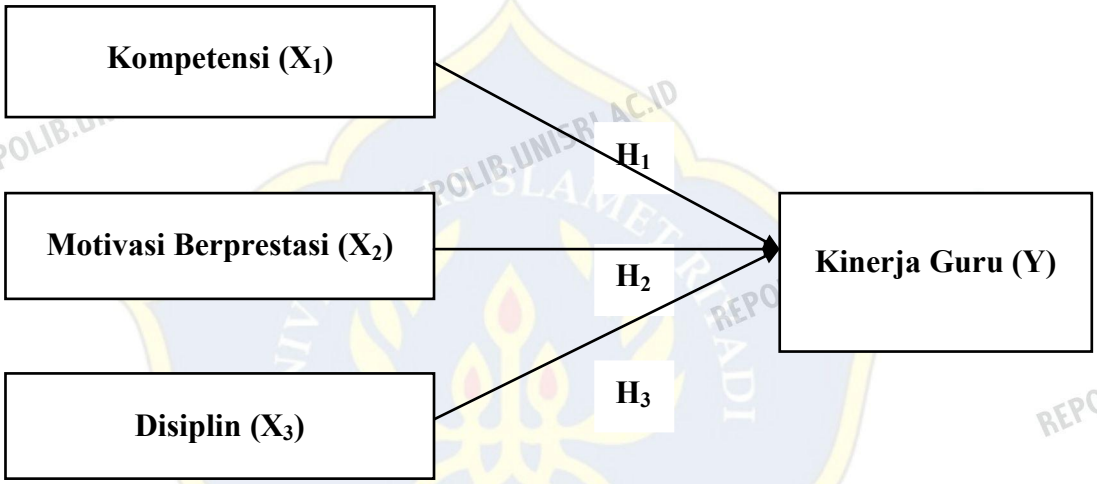
variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen kompetensi. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMK Dr. Soetomo Surabaya sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

15. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyanti (2020) menggunakan variabel independen kompetensi dan motivasi berprestasi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru Bersertifikasi di Kabupaten Kendal sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.
16. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanati, Martono dan Sawiji (2019) menggunakan variabel independen kompetensi, variabel dependen kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen motivasi berprestasi dan disiplin. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel guru SMA Kabupaten Klaten sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

Dipindai dengan CamScanner

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian disajikan seperti pada gambar berikut.



GAMBAR 1

KERANGKA PEMIKIRAN

Keterangan :

Variabel independen/bebas : Kompetensi (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), Disiplin (X_3)

Variabel dependen/terikat : Kinerja Guru (Y)

D. Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Kompetensi merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja unggul. Kompetensi yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan

Dipindai dengan CamScanner

(Mangkunegara, 2019:67). Kompetensi erat hubungannya dengan kinerja guru, guru yang memiliki kompetensi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, akan memiliki kecenderungan untuk selalu meningkatkan kinerjanya (Setyanti, 2020).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjanati, Martono dan Sawiji (2019); Wulur, Bagaskara, Nurdin, Auliyan dan Paramarta (2024); Rahmawati, Mustaji, Setyowati, Hariyati dan Roesminingsih (2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Mangkunegara (2019:67) menyatakan, selain faktor kemampuan, kinerja individu juga dipengaruhi oleh motivasi. Teori Mc Clelland mengungkapkan bahwa motivasi yang didasarkan pada kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi berprestasi,. seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi.

Motivasi berprestasi guru adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk mengatasi segala hambatan dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah

Dipindai dengan CamScanner

guru yang berusaha untuk berbuat sesuatu atau menyelesaikan sesuatu tugas yang dipercayakan kepadanya lebih baik dibandingkan dengan orang lain (Setyanti, 2020).

Siregar (2021) menuturkan, kinerja guru yang optimal akan tercapai jika mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja, artinya apabila guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi diduga kinerjanya juga tinggi, dan sebaliknya jika motivasi berprestasi rendah diduga kinerjanya juga rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyanti (2020); Siregar (2021); dan Sevi (2024) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi berprestasi yang semakin tinggi merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan keinginan guru untuk meraih prestasi kerja yang lebih baik, sehingga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_2 : Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru

Peningkatan disiplin bertujuan agar karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan (Sinambela, 2018: 339). Disiplin merujuk pada

Dipindai dengan CamScanner

kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018: 193).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Biora, Arafat dan Mulyadi (2021); Nur dan Dewi (2024); Fitria dan Limgiani (2024) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi disiplin, kesadaran guru untuk mematuhi peraturan di sekolah akan semakin tinggi sehingga akan mendukung peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

Dipindai dengan CamScanner

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei pada SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin terhadap kinerja guru. SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar dipilih menjadi objek dalam penelitian ini karena diduga masih adanya guru yang kurang optimal dalam kinerjanya dan dengan pertimbangan diperolehnya izin penelitian serta tersedianya data yang diinginkan guna melaksanakan penelitian.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

   Jenis data dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang bisa diukur dalam bentuk angka. Data kuantitatif yang diperlukan dalam hal ini adalah data variabel penelitian yang sudah dikuantitatifkan dalam bentuk skor.

2. Sumber Data

   Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah para responden yang memberikan data kepada peneliti melalui jawaban kuesioner, yaitu data tanggapan responden mengenai kompetensi, motivasi berprestasi, disiplin dan kinerja guru.

Dipindai dengan CamScanner

C. Populasi, Sampel, dan Sampling

1. Populasi

   "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila peneliti ingin meneliti semua elemen dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi sensus" (Arikunto, 2019:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar dengan jumlah 56 orang.

2. Sampel

   Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil representatif dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019: 109). *Nonpropability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017: 84). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Sampel dari penelitian ini adalah mengambil seluruh populasi yang disebut sampel jenuh adalah seluruh guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar yang berjumlah 56 orang.

Dipindai dengan CamScanner

D. Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

1. Kompetensi

   Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki guru berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas profesional secara efektif, baik menyangkut pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku dan kepribadian. Kompetensi guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dapat diukur atas empat dimensi (kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial) dengan indikator-indikator sebagai berikut :

   a. Menguasai dan mampu menerapkan materi pelajaran.
   b. Menguasai dan mampu menerapkan berbagai metode pembelajaran.
   c. Mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk kebutuhan belajar.
   d. Mampu menciptakan pembelajaran menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar.
   e. Mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar.
   f. Mampu memberikan bimbingan remedial.
   g. Berlatih membiasakan diri melaksanakan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab.
   h. Menunjukkan kewibawaan dan menjadi teladan bagi siswa.
   i. Berlatih memanfaatkan berbagai sumber belajar.

Dipindai dengan CamScanner

j. Mampu berkomunikasi secara efektif dengan warga sekolah, orang tua siswa dan masyarakat sekitar.

k. Berlatih merancang berbagai program untuk mengembangkan pendidikan.

l. Berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional.

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri guru untuk selalu berusaha meraih prestasi kerja yang lebih baik. Indikator motivasi berprestasi dalam penelitian ini menurut McClelland (Mangkunegara, 2019:103) yaitu:

a. Komitmen untuk meningkatkan mutu sekolah.

b. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.

c. Mengikuti perkembangan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung kesuksesan tugas.

d. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

e. Senang mengikuti seminar/workshop.

f. Suka bekerja sama dengan kepala sekolah dan rekan guru.

g. Memiliki perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat.

h. Keinginan untuk menjadi guru teladan.

3. Disiplin

Disiplin adalah sikap dan perilaku guru untuk mentaati peraturan-peraturan di sekolah, masyarakat, dan pada dirinya sendiri tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain maupun lingkungannya.

Dipindai dengan CamScanner

Indikator disiplin mengacu teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2018: 355) adalah :

a. Kehadiran di tempat kerja
b. Ketaatan pada peraturan kerja
c. Ketaatan pada standar kerja
d. Tingkat kewaspadaan tinggi
e. Bekerja etis

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai guru berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas profesional. Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dalam penilaian kinerja guru menurut Supardi (2018:73) adalah :

a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.
d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
e. Kemampuan melaksanakan pengayaan.
f. Kemampuan melaksanakan remedial.

Dipindai dengan CamScanner

TABEL III

INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Indikator	Sumber
Kompetensi (X1)	1. Menguasai dan mampu menerapkan materi pelajaran. 2. Menguasai dan mampu menerapkan berbagai metode pembelajaran. 3. Mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk kebutuhan belajar. 4. Mampu menciptakan pembelajaran menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar. 5. Mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar. 6. Mampu memberikan bimbingan remedial. 7. Berlatih membiasakan diri melaksanakan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab. 8. Menunjukkan kewibawaan dan menjadi teladan bagi siswa. 9. Berlatih memanfaatkan berbagai sumber belajar. 10. Mampu berkomunikasi secara efektif dengan warga sekolah, orang tua siswa dan masyarakat sekitar. 11. Berlatih merancang berbagai program untuk mengembangkan pendidikan. 12. Berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional.	Permendiknas RI No. 16/2007
Motivasi Berprestasi (X2)	1. Komitmen untuk meningkatkan mutu sekolah. 2. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh. 3. Mengikuti perkembangan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung kesuksesan tugas. 4. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. 5. Senang mengikuti seminar/workshop. 6. Suka bekerja sama dengan kepala sekolah dan rekan guru. 7. Memiliki perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat. 8. Keinginan untuk menjadi guru teladan.	Mangkunegara (2019:103)
Disiplin Kerja (X1)	1. Kehadiran di tempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	Sinambela (2018:355)

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja Guru (X2)	1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran. 2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran. 3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi. 4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar. 5. Kemampuan melaksanakan pengayaan. 6. Kemampuan melaksanakan remedial.	Supardi (2018:73)

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tentang disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan digunakan teknik kuesioner yaitu dengan mengajukan sejumlah pernyataan secara tertulis kepada responden untuk diisi. Bentuk instrumen adalah kuesioer tertutup, di mana responden hanya disuruh memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Seluruh instrumen dalam penelitian ini menggunakan pernyataan positif, diukur dengan menggunakan teknik *Skala Likert* 5 (lima) poin. Adapun skor yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
2. Jawaban Setuju diberi skor 4
3. Jawaban Netral diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

   Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur, mengukur yang ingin diukur. Dalam penelitian ini akan menggunakan pengujian validitas

Dipindai dengan CamScanner

dengan *corrected item-total corelation*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Teknik statistik yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi adalah teknik *product moment* dari *Pearson*, menggunakan alat bantu komputer dengan program *SPSS for windows* (Sugiyono, 2019: 356). Kriteria pengujiannya yaitu suatu item dikatakan valid apabila p-*value* < 0,05 dan sebaliknya apabila p- *value* ≥ 0,05 maka item dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018: 52).

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas masing-masung variabel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2019: 365). Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan sebaliknya penelitian dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* ≤ 0,60 (Ghozali, 2018: 42).

G. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*Best Linear Unbiased Estimator)*, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

Dipindai dengan CamScanner

1. Uji Multikolinieritas

   Salah satu asumsi yang harus dipenuhi pada model regresi linier berganda yaitu antar variabel independen (bebas) tidak boleh saling berkorelasi linier, jika terjadi korelasi antar variabel bebas artinya model terjadi multikolinearitas. Mendeteksi multikolinearitas dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier ganda. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *Variance Inlation Factors* (VIF) < 10, artinya model tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *tolerance* ≤ 0,1 dan nilai VIF ≥ 10, maka model terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2019: 91).

2. Uji Heteroskedastisitas

   Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2019: 105). Menurut Ghozali: (2019: 108) pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai probabilitas > 0,05 sebaliknya jika nilai probabilitas ≤ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Dipindai dengan CamScanner

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan melalui uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov.* Kriterianya, apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan *p value* > 0,05 maka variabel pengganggu atau *residual* berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan *p value* ≤ 0,05 maka variabel pengganggu atau *residual* tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2019: 115).

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik untuk mengolah dan memproses data penelitian menjadi sebuah hasil yang valid dan dapat dengan mudah dipahami.

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019: 232) analisis data deskriptif adalah "Alat yang digunakan untuk untuk menganalisa data yaitu dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan tujuan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Penelitian ini mendeskripsikan tentang fenomena yang sedang terjadi di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Analisis deskriptif dibagi menjadi dua yaitu:

Dipindai dengan CamScanner

a. Deskriptif Karakteristik Responden

Deskriptif karakteristik responden merupakan kriteria yang akan diberikan kepada subyek penelitian agar informasi yang didapat sesuai dengan harapan. Karakteristik dari responden yang dijadikan sampel penelitian, dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

b. Deskriptif hasil Jawaban Kuesioner

Dalam penelitian ini jawaban responden digunakan untuk mengetahui kecenderungan dari jawaban pada kuesioner yang diberikan dilihat dari variabel kompetensi, motivasi berprestasi, disiplin dan kinerja guru kemudian dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus: (Umar, 2016: 164)

$$\text{Nilai rata-rata} = \frac{\sum(frekuensi\ x\ bobot)}{\sum sampel\ (n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan klasifikasi kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

kor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar skala = 5-1/5 = 0,8

Skala statistik deskriptif variabel penelitian dapat ditentukan sebagai berikut :

Dipindai dengan CamScanner

TABEL IV

INTERVAL NILAI RATA-RATA

Interval	Rata-rata
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik / sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik / rendah
2,61 – 3,40	Cukup / sedang
3,41 – 4,20	Baik / tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik / sangat tinggi

Sumber: Umar (2016: 164)

2. Analisis Induktif

Analisis data induktif adalah analisis yang prosesnya berlangsung dari fakta-fakta ke teori.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengaalisis pengaruh dari variabel bebas (kompetensi, motivasi berprestasi, disiplin) terhadap terhadap variabel terikat (kinerja guru). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$Y = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + e$ (Sugiyono, 2019: 275)

Keterangan :

Y = Kinerja guru

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi Berprestasi

X3 = Disiplin

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

e = *Error*

Dipindai dengan CamScanner

b. Uji t

Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja guru. Kriteria uji t adalah :

1) *p value* ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.
2) *p value* ≤ 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

c. Uji F

Uji F untuk menguji ketepatan model dalam memprediksi pengaruh kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin terhadap kinerja guru. Kriteria uji F adalah :

1) *p value* ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model tidak layak dalam memprediksi pengaruh kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin terhadap kinerja guru.
2) *p value* ≤ 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya model layak dalam memprediksi pengaruh kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin terhadap kinerja guru.

Dipindai dengan CamScanner

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin terhadap kinerja guru.

Dipindai dengan CamScanner

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar

1. Profil SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar

SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar merupakan salah satu sekolah jenjang SMA berstatus Swasta yang berada di wilayah Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar didirikan pada tanggal 1 Januari 1976 dengan Nomor SK Pendirian 01/E.I/I/1976 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berlokasi di Jalan Brigjend Slamet Riyadi Karanganyar.

Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah yang memiliki 1247 siswa ini dibimbing oleh 65 guru yang profesional di bidangnya. Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar saat ini adalah Sumarwanto. Operator yang bertanggung jawab adalah Sarwo Edi Wibowo. Dengan adanya keberadaan SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar.

SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar Sekolah ini telah terakreditasi A dengan Nomor SK Akreditasi 1347/BAN-SM/SK/2021 pada tanggal 8 Desember 2021. Pada tahun ajaran 2024/2025 ini, SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar memiliki total 1247 siswa yang terdiri dari 459 siswa laki-laki

Dipindai dengan CamScanner

dan 788 siswa perempuan, di mana siswa perempuan lebih banyak dari siswa laki-laki.

2. Visi dan Misi SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar

   a. Visi Sekolah

      Visi sekolah: "Mengembangkan diri sebagai Lembaga Pendidikan Swadana yang mengutamakan nilai keislaman dengan pelayanan yang berkualitas dan profesional".

   b. Misi Sekolah

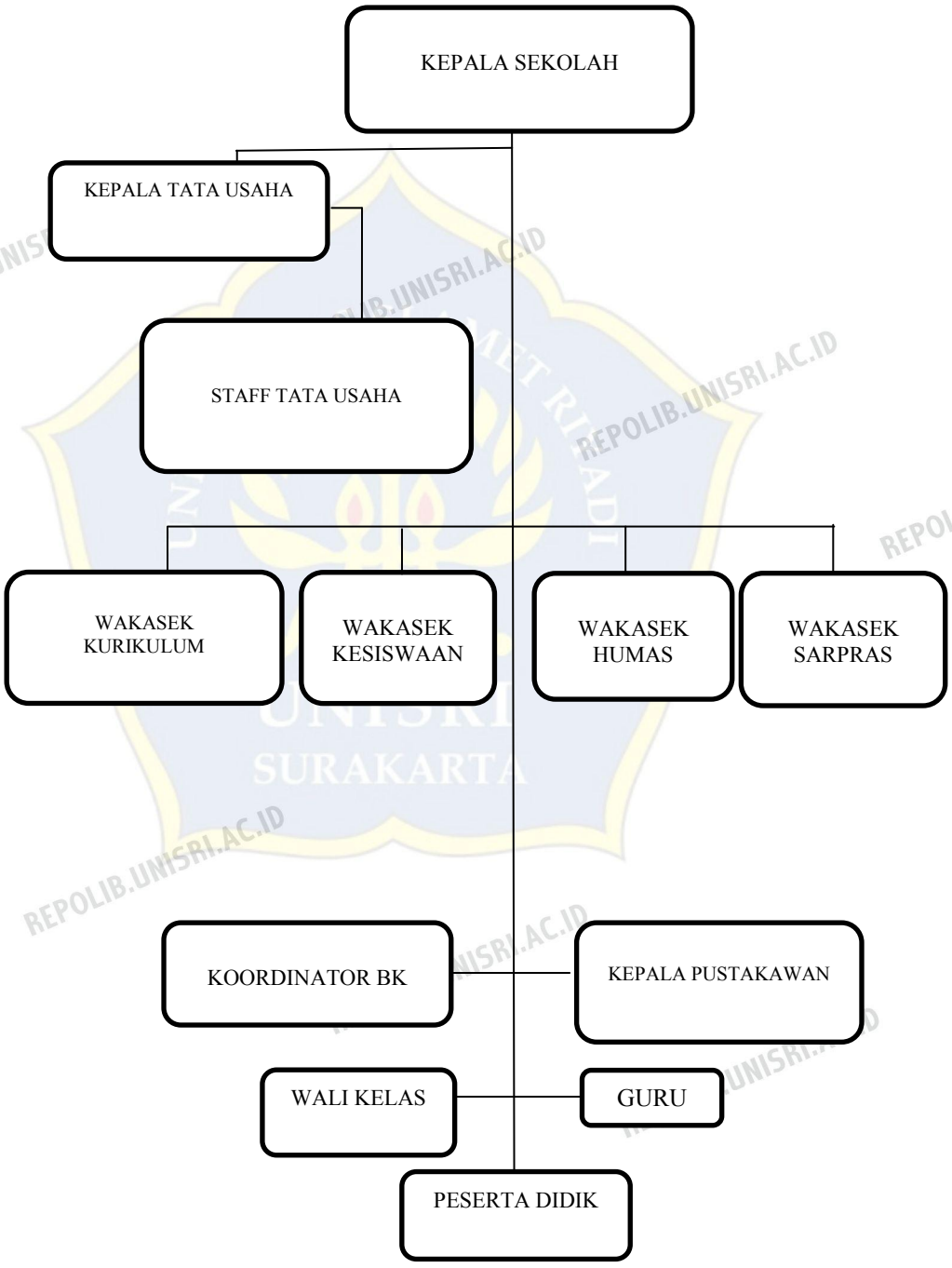
      Misi sekolah: "Sebagai bagian dari Lembaga Pendidikan Muhammadiyah yang berfungsi melayani masyarakat di bidang pendidikan menengah untuk menyiapkan calon ilmuwan dan pemimpin bangsa yang memiliki wawasan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang didasari iman dan taqwa.

3. Tujuan Sekolah

   Tujuan sekolah mengacu pada visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan dasar dan nasional, yaitu meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, terwujudnya lulusan yang berakidah Islam dan keterampilan hidup mandiri dengan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Dipindai dengan CamScanner

4. Struktur Organisasi SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar



GAMBAR 2

STRUKTUR ORGANISASI SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrumen (alat) dalam penelitian apakah valid/tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation.* Kriteria kuesioner dikatakan valid bila *ρ-value* (probabilitas value/signifikansi) < 0,05.

a. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi disajikan seperti pada tabel berikut.

TABEL V

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI (X1)

Item Kuesioner	ρ-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	α = 0,05	Valid
X1.2	0,000	α = 0,05	Valid
X1.3	0,000	α = 0,05	Valid
X1.4	0,000	α = 0,05	Valid
X1.5	0,000	α = 0,05	Valid
X1.6	0,000	α = 0,05	Valid
X1.7	0,000	α = 0,05	Valid
X1.8	0,000	α = 0,05	Valid
X1.9	0,000	α = 0,05	Valid
X1.10	0,000	α = 0,05	Valid
X1.11	0,000	α = 0,05	Valid
X1.12	0,000	α = 0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel V diatas menunjukkan bahwa kuesioner X1.1 sampai dengan X1.12 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kompetensi valid.

Dipindai dengan CamScanner

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi berprestasi disajikan seperti pada tabel berikut.

TABEL VI

UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI BERPRESTASI (X2)

Item Kuesioner	ρ-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	α = 0,05	Valid
X2.2	0,000	α = 0,05	Valid
X2.3	0,000	α = 0,05	Valid
X2.4	0,000	α = 0,05	Valid
X2.5	0,000	α = 0,05	Valid
X2.6	0,000	α = 0,05	Valid
X2.7	0,000	α = 0,05	Valid
X2.8	0,000	α = 0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel VI diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.8 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel motivasi berprestasi valid.

c. Uji Validitas Variabel Disiplin

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin disajikan seperti pada tabel berikut.

Dipindai dengan CamScanner

TABEL VII

UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN (X3)

Item Kuesioner	ρ-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	α = 0,05	Valid
X3.2	0,000	α = 0,05	Valid
X3.3	0,000	α = 0,05	Valid
X3.4	0,000	α = 0,05	Valid
X3.5	0,000	α = 0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel VII diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel disiplin valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja guru disajikan seperti pada tabel berikut.

TABEL VIII

UJI VALIDITAS KINERJA GURU (Y)

Item Kuesioner	ρ-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	α = 0,05	Valid
Y.2	0,000	α = 0,05	Valid
Y.3	0,000	α = 0,05	Valid
Y.4	0,000	α = 0,05	Valid
Y.5	0,000	α = 0,05	Valid
Y.6	0,000	α = 0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dipindai dengan CamScanner

Tabel VIII diatas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi (*ρ-value*) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel kinerja guru valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dinyatakan handal (*reliable*) apabila nilai cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen untuk variabel kompetensi (X1), motivasi berprestasi (X2), disiplin (X3) dan kinerja guru (Y) disajikan seperti pada tabel VIII berikut.

TABEL IX

HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

Variabel	*Cronbach* Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas pelayanan	0,883	0,60	Reliabel
Motivasi berprestasi	0,900	0,60	Reliabel
Disiplin	0,782	0,60	Reliabel
Kinerja guru	0,773	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan, instrumen untuk variabel kompetensi, motivasi berprestasi, disiplin dan kinerja guru menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang. Teknik pengujian

Dipindai dengan CamScanner

dengan melakukan regresi yaitu mengestimasi variabel Y (variabel dependen) berdasarkan variabel X (variabel independen).

1. Uji Multikolinearitas

   Salah satu asumsi yang harus dipenuhi pada model regresi linier berganda yaitu antar variabel independen (bebas) tidak boleh saling berkorelasi linier, jika terjadi korelasi antar variabel bebas artinya model terjadi multikolinearitas. Mendeteksi multikolinearitas dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier ganda. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *Variance Inlation Factors* (VIF) < 10, artinya model tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *tolerance* ≤ 0,1 dan nilai VIF ≥ 10, maka model terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2019:91).

TABEL X

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0,865	1,157
	Motivasi berprestasi	0,903	1,107
	Disiplin	0,791	1,263

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (Kompetensi) = 0,865, X2 (Motivasi berprestasi) = 0,903, dan X3 (Disiplin) = 0,791 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (Kompetensi) = 1,157, X2 (Motivasi berprestasi) =

Dipindai dengan CamScanner

1,107, dan X3 (Disiplin) = 1,263 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2019:105). Menurut Ghozali (2019: 108) pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *Glejser*, yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai probabilitas > 0,05 sebaliknya jika nilai probabilitas ≤ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

TABEL XI

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-0,273	1,891		-0,144	0,886
	Kompetensi	-0,010	0,030	-0,050	-0,343	0,733
	Motivasi berprestasi	0,049	0,041	0,169	1,180	0,244
	Disiplin	0,011	0,064	0,026	0,169	0,866

a. Dependent Variable: ABSRES_1

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dipindai dengan CamScanner

Hasil menunjukkan p-value (signifikasi) dari variabel variabel X1 (Kompetensi) = 0,278, X2 (Motivasi berprestasi) = 0,518 dan X3 (Disiplin) = 0,108 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov.* Kriterianya, apabila *p-value* > 0,05 maka variabel pengganggu atau *residual* berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan *p-value* ≤ 0,05 maka variabel pengganggu atau *residual* tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2019:115).

TABEL XII

UJI NORMALITAS

Runs Test			
			Unstandardized Residual
Test Value[a]			-0,11179
Cases < Test Value			28
Cases >= Test Value			28
Total Cases			56
Number of Runs			25
Z			-1,079
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,281
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0,336[b]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,323
		Upper Bound	0,348

a. Median
b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dipindai dengan CamScanner

Besarnya p-value (signifikansi) Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,281 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

D. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

   a. Deskriptif Karakteristik Responden

   Deskriptif karakteristik responden merupakan kriteria yang akan diberikan kepada subyek penelitian agar informasi yang didapat sesuai dengan harapan. Karakteristik dari responden yang dijadikan sampel penelitian, dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

   1) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

   Hasil temuan menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki 57% dan perempuan 43% seperti terlihat pada Tabel XIII.

TABEL XIII

DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	32	57
Perempuan	24	43
Total	56	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dipindai dengan CamScanner

2) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil temuan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini mayoritas 79% dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1), selanjutnya 14% dengan tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2), dan sisanya 7% dengan tingkat pendidikan Diploma seperti terlihat pada Tabel XIV.

TABEL XIV

DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Diploma	4	7
Sarjana (S1)	44	79
Pasca Sarjana (S2)	8	14
Total	56	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

3) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Usia

Hasil temuan menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas 68% berusia lebih dari 40 tahun, selanjutnya 29% berusia antara 30-40 tahun, dan sisanya 3% berusia kurang dari 30 tahun seperti terlihat pada Tabel XV.

Dipindai dengan CamScanner

TABEL XV

DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT USIA

Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 30 Tahun	2	3
30 – 40 Tahun	16	29
> 40 Tahun	38	68
Total	56	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

4) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Hasil temuan menunjukkan bahwa lama bekerja responden mayoritas 41% adalah pelajar/mahasiswa, selanjutnya 18% adalah kelompok pegawai swasta, 16% adalah kelompok wiraswasta, 13% adalah kelompok PNS dan sisanya 12% adalah kelompok lainnya (ibu rumah tangga dan pensiunan) seperti terlihat pada Tabel XVI.

TABEL XVI

DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT LAMA BEKERJA

Jenis Pekerjaan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1-5 tahun	0	0
5-10 tahun	2	3
10-15 tahun	11	20
>15 tahun	43	77
Total	100	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dipindai dengan CamScanner

b. Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner

Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai deskriptif hasil jawaban kuesioner, bertujuan untuk mengetahui kecenderungan dari jawaban pada kuesioner yang diberikan, dilihat dari variabel kompetensi, motivasi berprestasi, disiplin, dan kinerja guru.

1) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kompetensi

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel kompetensi seperti terlihat pada Tabel XVI.

TABEL XVI

ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPETENSI (X1)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Saya menguasai materi pelajaran dengan menerapkan berbagai cara serta mengkaitkan materi dengan disiplin ilmu lain	4,09	Tinggi
2	Saya menguasai berbagai metode untuk mencapai tujuan pembelajaran serta melaporkan kemajuan hasil belajar siswa secara berkesinambungan	3,93	Tinggi
3	Saya mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk kebutuhan belajar	4,02	Tinggi
4	Saya mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar dari lingkungan serta mampu melakukan penilaian formatif atas pembelajaran	4,04	Tinggi

Dipindai dengan CamScanner

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
5	Saya mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar	3,91	Tinggi
6	Saya mampu memberikan bimbingan remedial/pengayaan berdasarkan hasil penilaian siswa	3,91	Tinggi
7	Saya berlatih membiasakan diri melaksanakan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab.	4,02	Tinggi
8	Saya mampu menunjukkan kewibawaan dan menjadi teladan bagi siswa serta bersikap terbuka dan kritis untuk mengaktualisasi penguasaan isi bidang studi	4,07	Tinggi
9	Saya berlatih memanfaatkan berbagai sumber belajar untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kepribadian	3,98	Tinggi
10	Saya mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan warga sekolah, orang tua siswa dan masyarakat sekitar	3,93	Tinggi
11	Saya berlatih merancang berbagai program untuk mengembangkan pendidikan di sekitar sekolah dan lingkungan sekitarnya.	3,93	Tinggi
12	Saya berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional	4,11	Tinggi
	Rata-rata	3,99	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel kompetensi (X1) diperoleh rata-rata sebesar 3,99. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai tinggi kompetensi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Nilai rata-rata tertinggi 4,10 pada

Dipindai dengan CamScanner

item kuesioner “Saya berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional”. Nilai rata-rata terendah 3,91 pada item kuesioner “Saya mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar” dan pada item kuesioner “Saya mampu memberikan bimbingan remedial/pengayaan berdasarkan hasil penilaian siswa”.

2) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Berprestasi

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel motivasi berprestasi seperti terlihat pada Tabel XVII.

TABEL XVII

ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI BERPRESTASI (X2)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Saya melakukan berbagai inovasi pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan sekolah	4,13	Tinggi
2	Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk merealisasikannya sesuai tujuan	4,09	Tinggi
3	Saya mengikuti perkembangan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung kesuksesan tugas-tugas profesional	4,05	Tinggi
4	Saya akan berupaya lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugas	4,20	Tinggi

Dipindai dengan CamScanner

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
	yang sulit sesuai dengan rencana yang ditetapkan sekolah.		
5	Saya senang mengikuti seminar, pelatihan, dan workshop berkaitan dengan pengembangan potensi diri	4,00	Tinggi
6	Saya suka bekerja sama dan berkomunikasi dengan kepala sekolah, guru, dan komite sekolah dalam rangka mencapai kemajuan mutu pendidikan	4,07	Tinggi
7	Saya selalu mengutamakan pentingnya rasa memiliki dan perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat	4,00	Tinggi
8	Saya selalu berkeinginan untuk menjadi guru teladan		Tinggi
	Rata-rata	4,08	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel motivasi berprestasi (X2) diperoleh rata-rata sebesar 4,08. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai tinggi motivasi berprestasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Nilai rata-rata tertinggi 4,20 pada item kuesioner "Saya akan berupaya lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sesuai dengan rencana yang ditetapkan sekolah" Nilai rata-rata terendah 4,00 pada item kuesioner "Saya senang mengikuti seminar, pelatihan, dan workshop berkaitan dengan pengembangan potensi diri", dan pada item kuesioner "Saya selalu mengutamakan pentingnya rasa memiliki dan perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat."

Dipindai dengan CamScanner

3) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Disiplin

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel disiplin seperti terlihat pada Tabel XVIII.

TABEL XVIII

ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL DISIPLIN (X3)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Saya terbiasa hadir tepat waktu untuk bekerja	4,05	Tinggi
2	Saya secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan sekolah	4,09	Tinggi
3	Saya mampu bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	4,07	Tinggi
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan pertimbangan	4,02	Tinggi
5	Saya mampu bersikap sopan kepada semua orang yang ada di sekolah dan masyarakat	4,11	Tinggi
	Rata-rata	4,08	Tinggi
	Rata-rata	4,07	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel disiplin (X3) diperoleh rata-rata sebesar 4,07. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai tinggi disiplin guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Nilai rata-rata tertinggi 4,11 pada item kuesioner "Saya mampu bersikap sopan kepada semua orang yang ada di sekolah dan masyarakat". Nilai rata-rata terendah 4,02 pada item kuesioner "Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan pertimbangan".

Dipindai dengan CamScanner

4) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Guru

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel kinerja guru seperti terlihat pada Tabel XIX.

TABEL XIX

ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA GURU (Y)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Saya mampu menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran	4,27	Sangat Tinggi
2	Saya mampu melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan tujuan kurikulum	4,29	Sangat Tinggi
3	Saya mampu menciptakan komunikasi antar pribadi yang dapat mendorong keaktifan siswa dalam pembelajaran	4,34	Sangat Tinggi
4	Saya mampu melaksanakan penilaian hasil belajar mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dilakukan secara berimbang	4,21	Sangat Tinggi
5	Saya mampu melaksanakan pengayaan dalam pembelajaran melalui berbagai metode	4,52	Sangat Tinggi
6	Saya mampu melaksanakan remedial yang dapat mendorong peningkatan kompetensi siswa	4,59	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,37	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif variable kinerja guru (Y) diperoleh rata-rata sebesar 4,37. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai sangat tinggi kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Nilai rata-rata tertinggi 4,59 pada item kuesioner “Saya mampu melaksanakan

Dipindai dengan CamScanner

remedial yang dapat mendorong peningkatan kompetensi siswa". Nilai rata-rata terendah 4,14 pada item kuesioner "Saya mampu melaksanakan penilaian hasil belajar mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dilakukan secara berimbang".

2. Analisis Induktif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas kompetensi (X1), motivasi berprestasi (X2), dan disiplin (X3) terhadap terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Pengaruh tersebut bisa dilihat dari besarnya b (koefisien regresi). Jika koefisien regresi/b = 0 maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien regresi/b ≠ 0 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan Regresi : $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$

Y = variabel dependen yaitu Kinerja guru

a = konstanta/nilai tetap yaitu besarnya Y jika X=0

b1 = koefisien regresi variabel X1: menunjukkan besarnya pengaruh X1 terhadap Y

b2 = koefisien regresi variabel X2: menunjukkan besarnya pengaruh X2 terhadap Y

b3 = koefisien regresi variabel X3: menunjukkan besarnya pengaruh X3 terhadap Y

X1 = variabel bebas: Kompetensi

Dipindai dengan CamScanner

X2 = variabel bebas : Motivasi berprestasi

X3 = variabel bebas : Disiplin

e = error/variabel pengganggu: yaitu variabel lain yang ikut mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti.

TABEL XX

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,295	3,004		1,430	0,159
	Kompetensi	0,134	0,047	0,278	2,822	0,007
	Motivasi berprestasi	0,157	0,066	0,229	2,378	0,021
	Disiplin	0,511	0,102	0,514	4,993	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja guru

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

Y = 4,295 + 0,134 X1 + 0,157 X2 + 0,511 X3 + e

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= 4,295 (positif)

artinya jika variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi berprestasi) dan X3 (Disiplin) konstan maka Y (Kinerja guru) adalah positif.

b1= 0,134 (pengaruh positif)

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dipindai dengan CamScanner

Artinya : jika kompetensi meningkat maka Y (Kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (Motivasi berprestasi) dan X3 (Disiplin) konstan/tetap.

b2= 0,157 (pengaruh positif)

Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Artinya : jika motivasi berprestasi meningkat maka Y (Kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (Kompetensi) dan X3 (Disiplin) konstan/tetap.

b3= 0,511 (pengaruh positif)

Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Artinya : jika disiplin meningkat maka Y (Kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (Kompetensi) dan X2 (Motivasi berprestasi) konstan/tetap.

b. Uji –t

Uji–t dimaksudkan untuk menganalisis signifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Ditentukan α (level of signifikansi) = 0,05 (5%).

Formulasi Hipotesis :

H0 : β = 0 artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

Ha : β ǂ 0 artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

Kriteria : H0 diterima bila ρ-value (signifikansi) > 0,05

H0 ditolak bila ρ-value (signifikansi) < 0,05

Dipindai dengan CamScanner

TABEL XXI

HASIL UJI-t

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,295	3,004		1,430	0,159
	Kompetensi	0,134	0,047	0,278	2,822	0,007
	Motivasi berprestasi	0,157	0,066	0,229	2,378	0,021
	Disiplin	0,511	0,102	0,514	4,993	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja guru

Sumber: Data primer diolah, 2025

1) Uji–t Variabel X1 (Kompetensi)

   Diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,007 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan: H1 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar terbukti kebenarannya.

2) Uji–t Variabel X2 (Motivasi berprestasi)

   Diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,021 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan: H2 yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar terbukti kebenarannya.

Dipindai dengan CamScanner

3) Uji –t Variabel X3 (Disiplin)

Diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan: H3 yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar terbukti kebenarannya.

c. Uji-F

Uji F dimaksudkan untuk menguji ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi berprestasi) dan X3 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja guru).

Formulasi Hipotesis :

H0 : $\beta1=\beta2=\beta3=0$ artinya model regresi tidak tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi berprestasi) dan X3 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja guru)

Ha : $\beta1\neq\beta2\neq\beta3\neq0$ artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi berprestasi) dan X3 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja guru)

Kriteria : H0 diterima bila ρ-value (signifikansi) > 0,05

H0 ditolak bila ρ-value (signifikansi) < 0,05

Dipindai dengan CamScanner

TABEL XXII

HASIL UJI-F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,006	3	45,335	22,362	0,000b
	Residual	105,423	52	2,027		
	Total	241,429	55			

a. Dependent Variabel: Kinerja guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi, Disiplin, Kompetensi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 22,362 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi berprestasi) dan X3 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja guru) sudah tepat.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

   Uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel independen variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi berprestasi) dan X3 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja guru).

Dipindai dengan CamScanner

TABEL XXIII

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,751[a]	0,563	0,538	1,424

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted* R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,538, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (kompetensi), X2 (motivasi berprestasi) dan X3 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja guru) sebesar 53,8%. Sisanya (100% - 53,8%) = 46,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya supervisi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1, bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, ditunjukkan dengan *p value* sebesar 0,007 < 0,05. Kompetensi dalam penelitian ini dinilai dari dua belas indikator yaitu menguasai dan mampu menerapkan materi pelajaran, menguasai dan mampu menerapkan berbagai metode pembelajaran, mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kebutuhan belajar, mampu menciptakan pembelajaran menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan

Dipindai dengan CamScanner

sumber belajar, mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar, mampu memberikan bimbingan remedial, berlatih membiasakan diri melaksanakan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab, menunjukkan kewibawaan dan menjadi teladan bagi siswa, berlatih memanfaatkan berbagai sumber belajar, mampu berkomunikasi secara efektif dengan warga sekolah, orang tua siswa dan masyarakat sekitar, berlatih merancang berbagai program untuk mengembangkan pendidikan, dan Berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional.

Nilai rata-rata tertinggi 4,10 pada item kuesioner "Saya berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional". Variabel kompetensi agar dapat meningkatkan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, maka guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya semakin mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar semakin mampu memberikan bimbingan remedial/pengayaan berdasarkan hasil penilaian siswa. Nilai rata-rata terendah 3,91 pada item kuesioner "Saya mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar" dan pada item kuesioner "Saya mampu memberikan bimbingan remedial/pengayaan berdasarkan hasil penilaian siswa". Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya

Dipindai dengan CamScanner

selalu berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019:67) bahwa kompetensi merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja unggul. Kompetensi yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan. Menurut Setyanti (2020) kompetensi erat hubungannya dengan kinerja guru, guru yang memiliki kompetensi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, akan memiliki kecenderungan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjanati, Martono dan Sawiji (2019); Wulur, Bagaskara, Nurdin, Auliyan dan Paramarta (2024); Rahmawati, Mustaji, Setyowati, Hariyati dan Roesminingsih (2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2, bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, ditunjukkan dengan *p value* sebesar 0,021 < 0,05. Motivasi berprestasi dalam penelitian ini dinilai dari delapan indikator yaitu komitmen untuk meningkatkan mutu sekolah, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, mengikuti perkembangan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung kesuksesan tugas, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi,

Dipindai dengan CamScanner

senang mengikuti seminar/workshop, suka bekerja sama dengan kepala sekolah dan rekan guru, memiliki perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat, dan keinginan untuk menjadi guru teladan.

Nilai rata-rata tertinggi 4,20 pada item kuesioner "Saya akan berupaya lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sesuai dengan rencana yang ditetapkan sekolah" Nilai rata-rata terendah 4,00 pada item kuesioner "Saya senang mengikuti seminar, pelatihan, dan workshop berkaitan dengan pengembangan potensi diri", dan pada item kuesioner "Saya selalu mengutamakan pentingnya rasa memiliki dan perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat." Variabel motivasi berprestasi agar dapat meningkatkan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, maka guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya semakin senang mengikuti seminar, pelatihan, dan workshop berkaitan dengan pengembangan potensi diri dan selalu mengutamakan pentingnya rasa memiliki dan perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat dan hendaknya selalu berupaya lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sesuai dengan rencana yang ditetapkan sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019:67) bahwa, selain faktor kemampuan, kinerja individu juga dipengaruhi oleh motivasi. Teori Mc Clelland mengungkapkan bahwa motivasi yang didasarkan pada kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi berprestasi,. seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang

Dipindai dengan CamScanner

tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyanti (2020); Siregar (2021); dan Sevi (2024) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi berprestasi yang semakin tinggi merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan keinginan guru untuk meraih prestasi kerja yang lebih baik, sehingga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 3, bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, ditunjukkan dengan *p value* sebesar 0,000 < 0,05. Variabel disiplin dalam penelitian ini dinilai dari lima indikator yaitu kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Nilai rata-rata tertinggi 4,11 pada item kuesioner "Saya mampu bersikap sopan kepada semua orang yang ada di sekolah dan masyarakat". Nilai rata-rata terendah 4,02 pada item kuesioner "Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan pertimbangan". Variabel disiplin agar dapat meningkatkan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, maka guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya mengerjakan pekerjaan dengan semakin meningkatkan ketelitian dan pertimbangan dan sebaiknya

Dipindai dengan CamScanner

selalu mampu bersikap sopan kepada semua orang yang ada di sekolah dan masyarakat.

Hasil penelitian ini mendukung teori ytang dikemukakan oleh Sinambela (2018:339) bahwa peningkatan disiplin bertujuan agar karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin merujuk pada kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018: 193).

Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Biora, Arafat dan Mulyadi (2021); Nur dan Dewi (2024); Fitria dan Limgiani (2024) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi disiplin, kesadaran guru untuk mematuhi peraturan di sekolah akan semakin tinggi sehingga akan mendukung peningkatan kinerja.

Dipindai dengan CamScanner

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, dengan demikian hipotesis 1 terbukti.
2. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, dengan demikian hipotesis 2 terbukti.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain.
2. Nilai koefisien determinasi dari hasil temuan penelitian ini hanya berkisar 53,8%, sehingga penelitian mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru masih perlu dilakukan.

Dipindai dengan CamScanner

3. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen dalam menjelaskan faktor-faktor kinerja guru, disisi lain masih banyak variabel atau faktor-faktor lain yang mungkin dapat lebih mempengaruhi kinerja guru.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya semakin mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar semakin mampu memberikan bimbingan remedial/pengayaan berdasarkan hasil penilaian siswa.
2. Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya semakin senang mengikuti seminar, pelatihan, dan workshop berkaitan dengan pengembangan potensi diri dan selalu mengutamakan pentingnya rasa memiliki dan perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat dan hendaknya selalu berupaya lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sesuai dengan rencana yang ditetapkan sekolah.
3. Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya mengerjakan pekerjaan dengan semakin meningkatkan ketelitian dan pertimbangan dan sebaiknya selalu mampu bersikap sopan kepada semua orang yang ada di sekolah dan masyarakat.
4. Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya semakin mampu melaksanakan penilaian hasil belajar mencakup kompetensi sikap,

Dipindai dengan CamScanner

pengetahuan, dan keterampilan yang dilakukan secara berimbang dan sebaiknya selalu mampu melaksanakan remedial yang dapat mendorong peningkatan kompetensi siswa.

5. Untuk memperoleh hasil temuan yang lebih lebih lengkap dan akurat, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel independen lain yang turut mempengaruhi kinerja guru, dan sangat dianjurkan untuk mengeksplorasi model dengan menambahkan variabel pemediasi atau pemoderasi.

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research.* Yogyakarta: Deepublish

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Biora, S., Arafat, Y.,& Mulyadi, M. (2021). The influence of teachers' professional competency and working discipline on teachers' performance at state elementary school. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia), 6*(2), 514-524.

Dharma, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.

Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Journal of Student Research (JSR), 2*(4), 141-155.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam SPSS.* Semarang: Badan penerbit Universitas Dipenogoro.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Haviz, Priyono, Nyoto, Fransisca, L., & Andi (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Bisnis Terapan, 3*(4), 471-486.

Irmayani, Ni Wayan Dian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Ismarwanto, S. D., Ridwan, M., & Chaidir, J., (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional Batch 2 Amal Insani Foundation,* 3(2), 203-213.

Jabri, U, Naro, W., & Yuspiani. (2023). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik. *Edupsycouns, 5*(10, 7-12.

Dipindai dengan CamScanner

Karangora, W. D., Niha, S. S., Kaluge, A. H., Talok, D., dan Yasinto, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Guru Smp di Kabupaten Kupang Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4*(3), 426.439.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Megawati (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Dirosah Islamiyah, 3*(2), 202-225.

Nur dan Dewi (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pamotan. *Manajemen dan Bisnis Jurnal, 10*(1), 17-25.

Nurjanati, D., Martono, T., & Sawiji, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Sosial, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru SMA Kabupaten Klaten Tahun Ajaran 2017/2018. *Jurnal Ilmu Manajemen, 15*(1), 1-11.

Priansa, D, J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta.

Rahmania, N. D., & Agustin, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, *9*(2), 1-12.

Rahmawati, Mustaji, Setyowati, Hariyati dan Roesminingsih (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sub Rayon 1 Magetan. *Journal of Education Research, 5*(3), 2500-2505.

Ramdani, A., Yulistia, R. T., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Islam Paniis. *Journal Of Management And Creative Business*, *1*(4), 390-397.

Rivai, V., & Sagala J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Rivai, V., & Sagala J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Dipindai dengan CamScanner

Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior.* Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Prenhallindo.

Safuan dan Ismartaya. **(** 2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi di Kabupaten Kendal. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen, 1*(1), 60-77.

Sevi, L. (2024). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Gurumadrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kota Metro. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan, 4*(2), 150-158.

Silalahi, E., & Nazmia, I. (2023). The Influence of Competence and Motivation on Teacher Performance. International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS), 4(5).33-36.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, R. M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Al-Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Malay-Manajemen Pendidikan Islam & Budaya, 1*(3), 1-7.

Srisiska, S., Ahyani, N., & Missriani, M. 2021. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(1), 1456-1465.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2018). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno & Priansa, D. J. (2019). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Dipindai dengan CamScanner

Suwatno & Priansa, D. J. (2019). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Alfabeta.

Umar, H. (2016). *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal The Manusagre, 2*(1), 194-203.

Wijaya, A., Semmaila, B., & Serang, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, *3*(2), 151–157.

Wulur, F. C., Bagaskara, D., Nurdin, A., Auliyan, W., dan Paramarta, V. (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Islam Bakti Asih. *MUQADDIMAH: Jurna Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2*(2), 188-198,

Yanita, P., & Muslim, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Sakti, 2*(1),57-67.

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIKRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Yth,
Bapak/Ibu Guru
SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini merupakan mahasiswa Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang sedang mengerjakan penyusunan skripsi sebagai tugas akhir Strata 1 dengan indentitas:

Nama : Ninik Ratnasari
NPM : 20200124
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
ProgramStudi : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data guna penyusunan skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR" maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Jawaban yang diberikan akan sangat membantu kelancaran penelitian ini. Saya berharap bahwa jawaban yang diberikan sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terima kasih.

Surakarta, Januari 2025

Penulis

Ninik Ratnasari

Dipindai dengan CamScanner

KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 KARANGANYAR

I. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban dengan pilihan anda

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
   a. Laki-laki
   b. Perempuan
3. Usia :
   a. < 30 tahun
   b. 30-40 tahun
   c. >40 tahun
4. Pendidikan terakhir :
   a. S1
   b. S2
   c. S3
5. Lama bekerja :
   a. 1-5 tahun
   b. 5-10 tahun
   c. 10-15 tahun
   d. >15 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah pernyatan dengan pendapat anda dengan jujur dan sebenar-benarnya dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan, terdapat lima alternatif jawaban yaitu:
   a. Sangat Setuju (SS)
   b. Setuju (S)
   c. Netral (N)
   d. Tidak Setuju (TS)
   e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Dipindai dengan CamScanner

III. LEMBAR KUESIONER

A. KOMPETENSI (X1)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menguasai materi pelajaran dengan menerapkan berbagai cara serta mengkaitkan materi dengan disiplin ilmu lain.					
2.	Saya menguasai berbagai metode untuk mencapai tujuan pembelajaran serta melaporkan kemajuan hasil belajar siswa secara berkesinambungan.					
3.	Saya mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk kebutuhan belajar.					
4.	Saya mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar dari lingkungan serta mampu melakukan penilaian formatif atas pembelajaran.					
5.	Saya mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar.					
6.	Saya mampu memberikan bimbingan remedial/pengayaan berdasarkan hasil penilaian siswa.					
7.	Saya berlatih membiasakan diri melaksanakan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab.					
8.	Saya mampu menunjukkan kewibawaan dan menjadi teladan bagi siswa serta bersikap terbuka dan kritis untuk mengaktualisasi penguasaan isi bidang studi.					
9.	Saya berlatih memanfaatkan berbagai sumber belajar untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kepribadian.					
10.	Saya mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan warga sekolah, orang tua siswa dan masyarakat sekitar.					
11.	Saya berlatih merancang berbagai program untuk mengembangkan pendidikan di sekitar sekolah dan lingkungan sekitarnya.					
12.	Saya berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional.					

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

B. MOTIVASI BERPRESTASI (X2)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya melakukan berbagai inovasi pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan sekolah.					
2.	Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk merealisasikannya sesuai tujuan.					
3.	Saya mengikuti perkembangan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung kesuksesan tugas-tugas profesional.					
4.	Saya akan berupaya lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sesuai dengan rencana yang ditetapkan sekolah.					
5.	Saya senang mengikuti seminar, pelatihan, dan workshop berkaitan dengan pengembangan potensi diri.					
6.	Saya suka bekerja sama dan berkomunikasi dengan kepala sekolah, guru, dan komite sekolah dalam rangka mencapai kemajuan mutu pendidikan.					
7.	Saya selalu mengutamakan pentingnya rasa memiliki dan perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat.					
8.	Saya selalu berkeinginan untuk menjadi guru teladan.					

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

C. DISIPLIN KERJA (X3)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya terbiasa hadir tepat waktu untuk bekerja.					
2.	Saya secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan sekolah					
3.	Saya mampu bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
4.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan pertimbangan.					
5.	Saya mampu bersikap sopan kepada semua orang yang ada di sekolah dan masyarakat.					

D. KINERJA GURU (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.					
2.	Saya mampu melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan tujuan kurikulum.					
3.	Saya mampu menciptakan komunikasi antar pribadi yang dapat mendorong keaktifan siswa dalam pembelajaran.					
4.	Saya mampu melaksanakan penilaian hasil belajar mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dilakukan secara berimbang					
5.	Saya mampu melaksanakan pengayaan dalam pembelajaran melalui berbagai metode.					
6.	Saya mampu melaksanakan remedial yang dapat mendorong peningkatan kompetensi siswa.					

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 2 DATA SPSS

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA SPSS

STATISTIK DESKRIPTIF

KOMPETENSI (X1)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1.1	56	4.09	.549
X1.2	56	3.93	.599
X1.3	56	4.02	.486
X1.4	56	4.04	.503
X1.5	56	3.91	.611
X1.6	56	3.91	.581
X1.7	56	4.02	.486
X1.8	56	4.07	.535
X1.9	56	3.98	.587
X1.10	56	3.93	.499
X1.11	56	3.93	.568
X1.12	56	4.11	.562
Valid N (listwise)	56		

MOTIVASI BERPRESTASI (X2)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X2.1	56	4.13	.470
X2.2	56	4.09	.549
X2.3	56	4.05	.483
X2.4	56	4.20	.444
X2.5	56	4.00	.467
X2.6	56	4.07	.499
X2.7	56	4.00	.505
X2.8	56	4.07	.568
Valid N (listwise)	56		

Dipindai dengan CamScanner

DISIPLIN (X3)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X3.1	56	4.05	.644
X3.2	56	4.09	.611
X3.3	56	4.07	.599
X3.4	56	4.02	.618
X3.5	56	4.11	.454
Valid N (listwise)	56		

KINERJA GURU (Y)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Y1	56	4.27	.522
Y2	56	4.29	.530
Y3	56	4.34	.478
Y4	56	4.21	.494
Y5	56	4.52	.539
Y6	56	4.59	.496
Valid N (listwise)	56		

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

UJI VALIDITAS

KOMPETENSI (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	KOMPETENSI
X1.1	Pearson Correlation	1	.241	.267*	.318*	.295*	.368**	.403**	.908**	.287*	.289*	.254	.263*	.612**
	Sig. (2-tailed)		.073	.047	.017	.027	.005	.002	.000	.032	.031	.058	.050	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.241	1	.317*	.310*	.479**	.609**	.380**	.300*	.927**	.408**	.252	.726**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.073		.017	.020	.000	.000	.004	.025	.000	.002	.061	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.267*	.317*	1	.369**	.373**	.328*	.307*	.275*	.320*	.830**	.334*	.326*	.620**
	Sig. (2-tailed)	.047	.017		.005	.005	.014	.021	.040	.016	.000	.012	.014	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.318*	.310*	.369**	1	.424**	.384**	.295*	.328*	.310*	.444**	.773**	.243	.649**
	Sig. (2-tailed)	.017	.020	.005		.001	.003	.027	.013	.020	.001	.000	.071	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.295*	.479**	.373**	.424**	1	.489**	.373**	.298*	.451**	.455**	.348**	.452**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.005	.001		.000	.005	.026	.000	.000	.009	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.368**	.609**	.328*	.384**	.489**	1	.263*	.372**	.581**	.354**	.311*	.587**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.014	.003	.000		.050	.005	.000	.007	.020	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.403**	.380**	.307*	.295*	.373**	.263*	1	.415**	.383**	.305*	.334*	.259	.585**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.021	.027	.005	.050		.001	.004	.022	.012	.054	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.908**	.300*	.275*	.328*	.298*	.372**	.415**	1	.236	.292*	.197	.216	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.040	.013	.026	.005	.001		.080	.029	.146	.109	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.9	Pearson Correlation	.287*	.927**	.320*	.310*	.451**	.581**	.383**	.236	1	.367**	.269*	.722**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.016	.020	.000	.000	.004	.080		.005	.045	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.10	Pearson Correlation	.289*	.408**	.830**	.444**	.455**	.354**	.305*	.292*	.367**	1	.302*	.287*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.031	.002	.000	.001	.000	.007	.022	.029	.005		.023	.032	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.11	Pearson Correlation	.254	.252	.334*	.773**	.348**	.311*	.334*	.197	.269*	.302*	1	.196	.572**
	Sig. (2-tailed)	.058	.061	.012	.000	.009	.020	.012	.146	.045	.023		.149	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.12	Pearson Correlation	.263*	.726**	.326*	.243	.452**	.587**	.259	.216	.722**	.287*	.196	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.014	.071	.000	.000	.054	.109	.000	.032	.149		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.612**	.766**	.620**	.649**	.695**	.724**	.585**	.604**	.753**	.659**	.572**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

MOTIVASI BERPRESTASI (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	MOTIVASI BERPRESTASI
X2.1	Pearson Correlation	1	.450**	.371**	.578**	.497**	.582**	.230	.512**	.679**
	Sig. (2-tailed)		.001	.005	.000	.000	.000	.088	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.450**	1	.599**	.375**	.780**	.773**	.591**	.797**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.371**	.599**	1	.374**	.564**	.511**	.671**	.583**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.578**	.375**	.374**	1	.351**	.510**	.325*	.376**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.005		.008	.000	.015	.004	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.497**	.780**	.564**	.351**	1	.857**	.386**	.549**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008		.000	.003	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	.582**	.773**	.511**	.510**	.857**	1	.361**	.559**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.006	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7	Pearson Correlation	.230	.591**	.671**	.325*	.386**	.361**	1	.635**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000	.000	.015	.003	.006		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.8	Pearson Correlation	.512**	.797**	.583**	.376**	.549**	.559**	.635**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
MOTIVASI BERPRESTASI	Pearson Correlation	.679**	.886**	.763**	.619**	.812**	.838**	.693**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

DISIPLIN (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	DISIPLIN
X3.1	Pearson Correlation	1	.403**	.461**	.454**	.290*	.749**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.030	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.403**	1	.330*	.574**	.358**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.002		.013	.000	.007	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.461**	.330*	1	.341*	.372**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.010	.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	.454**	.574**	.341*	1	.317*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010		.017	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.290*	.358**	.372**	.317*	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.030	.007	.005	.017		.000
	N	56	56	56	56	56	56
DISIPLIN	Pearson Correlation	.749**	.752**	.701**	.763**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dipindai dengan CamScanner

KINERJA GURU (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	KINERJA GURU
Y1	Pearson Correlation	1	.705**	.431**	.760**	.338*	.222	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.011	.100	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y2	Pearson Correlation	.705**	1	.400**	.595**	.428**	.316*	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.001	.018	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y3	Pearson Correlation	.431**	.400**	1	.457**	.153	.368**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.262	.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y4	Pearson Correlation	.760**	.595**	.457**	1	.258	.069	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.054	.614	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y5	Pearson Correlation	.338*	.428**	.153	.258	1	-.074	.528**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.262	.054		.588	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y6	Pearson Correlation	.222	.316*	.368**	.069	-.074	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.100	.018	.005	.614	.588		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.844**	.845**	.671**	.763**	.528**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dipindai dengan CamScanner

UJI RELIABILITAS

KOMPETENSI (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	12

MOTIVASI BERPRESTASI (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

DISIPLIN (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	5

KINERJA GURU (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	6

Dipindai dengan CamScanner

UJI ASUMSI KLASIK

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.295	3.004		1.430	.159		
	KOMPETENSI	.134	.047	.278	2.822	.007	.865	1.157
	MOTIVASI BERPRESTASI	.157	.066	.229	2.378	.021	.903	1.107
	DISIPLIN	.511	.102	.514	4.993	.000	.791	1.263

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.273	1.891		-.144	.886
	KOMPETENSI	-.010	.030	-.050	-.343	.733
	MOTIVASI BERPRESTASI	.049	.041	.169	1.180	.244
	DISIPLIN	.011	.064	.026	.169	.866

a. Dependent Variable: ABSOLUT_RESIDUAL1

REPOLIB.UNISRI.AC.ID
Dipindai dengan CamScanner

UJI NORMALITAS

Runs Test

			Unstandardized Residual
Test Value[a]			-,11179
Cases < Test Value			28
Cases >= Test Value			28
Total Cases			56
Number of Runs			25
Z			-1,079
Asymp. Sig. (2-tailed)			,281
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,336b
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,323
		Upper Bound	,348

a. Median

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Dipindai dengan CamScanner

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751[a]	.563	.538	1.424

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI BERPRESTASI , KOMPETENSI

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.006	3	45.335	22.362	.000[a]
	Residual	105.423	52	2.027		
	Total	241.429	55			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI BERPRESTASI , KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.295	3.004		1.430	.159
	KOMPETENSI	.134	.047	.278	2.822	.007
	MOTIVASI BERPRESTASI	.157	.066	.229	2.378	.021
	DISIPLIN	.511	.102	.514	4.993	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dipindai dengan CamScanner