

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Roni Roni

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: ronisekki@gmail.com

Ruddy Winarko

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: ruddywinarko417@gmail.com

Wasis Budiarto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: wasis.budiarto2019@yahoo.com

Korespondensi penulis: ronisekki@gmail.com

Abstract: The results showed that: 1) Work discipline has a significant positive effect on teacher performance with an original sample value of 0.260 and a p-value of 0.009. 2) Work discipline has a significant positive effect on motivation with an original sample value of 0.410 and a p-value of 0.024. 3) Competence has a significant positive effect on motivation with an original sample value of 0.470 and a p-value of 0.004. 4) Competence has a negative and insignificant effect on teacher performance with an original sample value of 0.825 and a p-value of -0.042. 5) Motivation has a significant positive effect on teacher performance with an original sample value of 0.611 and a p-value of 0.002. 6) Work discipline has a positive and insignificant effect on teacher performance mediated by motivation with an original sample value of 0.251 and a p-value of 0.107. 7) Competence has a significant positive effect on teacher performance mediated by motivation with an original sample value of 0.287 and a p-value of 0.034.

Keywords: Work Discipline, Competence, Teacher Performance, Motivation

Abstrak: Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample 0,260 dan p-value 0,009. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dengan nilai original sample 0,410 dan p-value 0,024. 3) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dengan nilai original sample 0,470 dan p-value 0,004. 4) Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample 0,825 dan p-value -0,042. 5) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan original sample value 0,611 dan p-value 0,002. 6) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi dengan nilai original sample 0,251 dan p-value 0,107. 7) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi dengan nilai original sample 0,287 dan p-value 0,034.

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

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian dari kehidupan manusia di mana setiap orang yang telah lahir akan mendapat pendidikan dari orang tuanya. Mendidik seorang anak sejak kecil adalah bagian dari pendidikan dini yang diberikan oleh keluarga yang lambat laun akan memperoleh pendidikan di institusi tertentu dan masyarakat. Pendidikan adalah usaha sadar untuk memanusiaikan manusia, di mana saat ini tugas seorang guru bukan hanya sebagai pengajar namun juga menjadi seorang pendidik. Seorang pendidik diharapkan mampu melaksanakan fungsi pendidikan dan dapat mencapai tujuan pendidikan. Pendidik adalah seorang manusia

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 20, 2023

* Roni Roni, ronisekki@gmail.com

yang dengan kesadarannya mampu mempengaruhi orang lain dengan tujuan transfer pengetahuan dan karakter. Pembelajaran dengan memberikan pengetahuan yang tinggi tanpa dibarengi dengan karakter yang baik, maka akan menjadikan ilmu yang diperoleh kurang bermanfaat. Begitu juga sebaliknya, orang berkarakter tetapi tidak berilmu, maka sama saja kebermanfaatannya kurang maksimal. Sehingga perlu adanya keseimbangan antara keduanya.

Peran pendidik dalam menjadikan peserta didik yang berwawasan luas dan berkarakter sangat penting. Sehingga kualitas pendidik sangat diperhatikan demi terciptanya peserta didik yang diharapkan. Ada beberapa syarat agar seseorang bisa dikatakan pendidik. Noeng Muhadjir menyebutkan sebagaimana dikutip oleh Siswoyo (2018: 117), bahwa prasyarat seseorang bisa sebagai pendidik apabila seseorang tersebut: (1) memiliki pengetahuan lebih, (2) mengimplisitkan nilai dalam pengetahuan itu dan (3) bersedia menularkan pengetahuan beserta nilainya kepada orang lain.

Di era yang serba modern di mana belajar itu mudah dilakukan dengan berbagai media yang ada, membuat guru sebagai pendidik harus bisa memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik sesuai kebutuhan dan jamannya. Dengan begitu guru harus memiliki kemampuan mengelola pembelajaran, kemampuan memberikan teladan yang baik, kemampuan menjadi guru yang profesional, dan kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi. Dengan kemampuan – kemampuan yang telah disebutkan tersebut, termuat dalam empat kompetensi guru yaitu, pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Setiap kompetensi tersebut akan dibahas dalam makalah ini dengan terperinci.

Pendidikan dalam rangka menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan meingkatkan prestasi kerja bagi organisasi menempati posisi yang penting dan strategis. Pendidikan juga merupakan usaha sadar untuk menumbuhkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan pengajar. Kegiatan belajar mengajar melibatkan beberapa komponen yaitu peserta didik, guru (pendidik), tujuan pembelajaran, isi pelajaran, metode mengajar, media dan evaluasi. Tujuan pembelajaran yang diinginkan tentu yang optimal. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Kinerja menurut Wirawan, (2019:5) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu profesi dalam waktu tertentu, jadi kinerja hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja guru menurut Sumarno, (2017:20) adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan tersebut mencakup berapa aspek diantaranya perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Faktor kinerja sangat penting guna menentukan kualitas bagi seorang guru tersebut.

Kinerja menurut Wirawan, (2019:5), adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu profesi dalam waktu tertentu, jadi kinerja hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja guru menurut Sumarno, (2017:20), adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan tersebut mencakup berapa aspek diantaranya perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Faktor kinerja sangat penting guna menentukan kualitas bagi seorang guru tersebut.

Kinerja seorang guru akan semakin baik jika diimbangi dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Disiplin yang perlu diperhatikan adalah :

- (a) Disiplin terhadap tugas kedinasan yang meliputi : mentaati peraturan, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas-tugas pokok.
- (b) Disiplin terhadap waktu yang meliputi: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- (c) Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi: memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- (d) Disiplin di dalam melayani masyarakat yang meliputi: melayani peserta didik, melayani orang tua siswa, dan melayani masyarakat sekitar;
- (e) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi, memperhatikan sikap, memperhatikan tingkah laku, dan memperhatikan harga diri.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang melaksanakan kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Maka dari itu motivasi kerja guru perlu dibangkitkan agar guru bertanggung jawab dalam tugas yang diembannya. Hasbuan, (2017), dalam penelitian Purwanto, (2018) mengartikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi kerja. Motivasi merupakan pendorong untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu, dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya. Motivasi guru merupakan daya dorong guru untuk menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan. Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2016). Sedangkan menurut Arep dan Tanjung, (2017:187) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Bagi seorang guru, motivasi sangat penting karena berhubungan langsung dengan kinerjanya sebagai guru dalam mendidik siswa dan meningkatkan proses belajar mengajar. Adanya tuntutan masyarakat agar ada perubahan dalam hal pelayanan public semakin lebih meningkat, maka perlu diperhatikan adanya suatu motivasi kerja guru. Stanley Vance dalam buku Sudarman Danim, (2018:33) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan tertentu yang menguntungkan dilihat dari respek pribadi dan terutama organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jika ditelaah lebih mendalam dari pernyataan tersebut, maka akan tersirat suatu tugas manjerial yang perlu dilakukan oleh seorang guru. Disebutkan tugas utama adalah sebagai pendidik; dengan memberikan pendidikan diharapkan bisa meningkatkan kualitas pendidikan sesuai harapan.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan dan sebagainya. Motivasi bisa juga perwujudan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. Motivasi sebagai suatu keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil tertentu (Gibson, 2017:41).

Motivasi kerja tidak hanya muncul atas alasan kebutuhan ekonomis semata dalam bentuk uang. Namun banyak hal yang juga bisa menjadikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja, antara lain adanya rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, terpenuhinya kebutuhan sosial, adanya penghargaan dari atasan dan rekan, serta adanya kesempatan aktualisasi diri (Maslow dalam Anwari, 2019:51). Dalam lingkungan sekolah, kinerja seorang guru bisa ditingkatkan tidak hanya melalui pemenuhan motivasi semata, namun fasilitas yang diperlukan untuk menunjang proses belajar mengajar juga sangat diperlukan. Sumber daya manusia yang

mumpuni sekalipun pasti memerlukan alat atau fasilitas untuk membantu pekerjaannya. Sama halnya dengan seorang guru, fasilitas mengajar sangat penting untuk menunjang kelancaran dalam memberikan pengajaran kepada para peserta didik. Banyak fasilitas yang diperlukan dewasa ini sesuai dengan kecanggihan teknologi dan informasi, misalnya komputer dan akses internet. Perkembangan pesat informasi membuat seorang guru harus mampu memperbarui pengetahuan dan kemampuannya dalam mengikuti arus informasi termasuk dibidang pendidikan, agar tidak ketinggalan jaman dan dikatakan tidak *up to date*.

Berkaitan dengan kinerja guru, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu 1) Meningkatnya kinerja atau 2) Menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja guru sepertinya mempunyai dampak negatif bagi organisasi atau sekolah. Hal ini dapat dilihat dengan keadaan dimana seringkali guru datang terlambat, di samping itu, guru juga sering mempunyai ide-ide baru akan tetapi tanggapan dari pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan guru, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya acuan baku yang mendukung kinerja guru.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai/guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Ardansyah, 2014).

Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing-masing pegawai/guru tentunya berbeda-beda padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Disiplin ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing guru untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di organisasi tersebut baik itu organisasi swasta ataupun suatu organisasi negeri atau pemerintah. Sikap disiplin yang baik dari paraguru tentu sangat diharapkan oleh setiap organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut Setiyawan dan Waridin (2016:181), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Setiyawan dan Waridin (2016:187), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis

maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2016:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai/guru yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Hal yang tidak kalah penting dalam mendorong terwujudnya kinerja adalah adanya kompetensi guru yang mendukung. Seorang guru dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungannya dan mudah melaksanakan pekerjaannya apabila memiliki kompetensi yang memadai. Oleh karena itu kompetensi guru haruslah diperhatikan dalam memilih seorang pengajar dan kompetensi seorang guru haruslah terus diasah agar dapat mengajar dengan cara terbaik kepada anak didiknya.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa menyinggalkan aspek kemampuan pribadi dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan (Sari dan Mardjuni, 2018). Kompetensi guru diperlukan dalam memberikan pengajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi merupakan guru profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Catio dan Sunarsi, 2020). Kompetensi guru menjadikan siswa berkualitas dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Sementara itu, berdasarkan kajian empiris hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukhlis Catio (2020), tentang pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan menjelaskan temuannya bahwa kompetensi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Rahmayanti, (2021) tentang pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang Jaya menjelaskan temuannya bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Umi Khaerul Umah (2022), tentang pengaruh kompetensi profesional, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Warureja menjelaskan temuannya bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dari

kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Warujeja. Adanya perbedaan temuan penelitian Mukhlis Catio (2020), Rahmayanti, (2021) dan Rizki Umi Khaerul Umah (2022) tersebut menunjukkan adanya *gap research* yang selanjutnya dijadikan dasar pengembangan penelitian akan dilakukan ini yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di lakukan di SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti di SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang terdapat fenomena-fenomena diantaranya: hal pertama, sudah sering kali guru mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang di selenggarakan oleh pemerintah maupun dari pihak sekolah secara pribadi, tetapi masih terlihat kinerja yang kurang bagus yaitu pada buruknya kerjasama antara guru yang satu dengan guru yang lain untuk bisa saling membantu dalam pelaksanaan tugas. Hal yang kedua, yaitu masih banyak guru yang kurang disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan adanya *gab research* dan fenomena yang terjadi dilingkup SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang berkaitan kurang optimalnya kinerja guru, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di lingkup SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**.

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan uraian fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang?
5. Apakah kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang?
6. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang?

7. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi?
8. Apakah kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dirancang tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tentang disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap motivasi SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung kompetensi terhadap motivasi SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi:

1. Manfaat teoritis
 - Bagi pengembang Ilmu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konseptual penelitian baru//model baru penelitian tentang kinerja ditinjau dari aspek disiplin kerja, kompetensi dan motivasi.
 - Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia

khususnya yang mengkaji tentang disiplin kerja, kompetensi dan motivasi hubungannya terhadap kinerja.

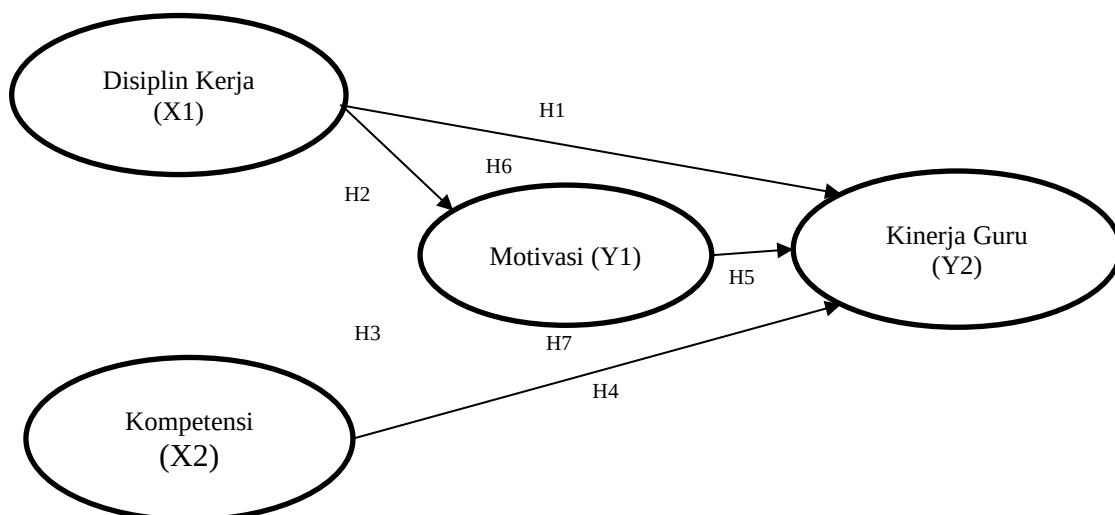
2. Manfaat praktis

- Bagi Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Torjun, hasil penelitian ini sebagai masukan dan sumbangan pemikiran dalam merumuskan kebijakan yang akan datang serta pengambilan kebijakan bagi Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui faktor disiplin kerja, kompetensi dan motivasi.
- Bagi Universitas Wijaya Putra, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah referensi perpustakaan universitas.
- Bagi para guru SMP Negeri 1 Torjun, hasil penelitian ini sebagai masukan untuk mengetahui faktor peningkatan kinerja individu yang bisa diterapkan sebagai upaya membantu pencapaian kinerja organisasi melalui disiplin kerja, kompetensi dan motivasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi;
- H3 : Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi;
- H4 : Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru;
- H5 : Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru;
- H6 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi;
- H7 : Kompetensi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi;

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah ditunjukkan pada bahasan sebelumnya serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Kajian empiris yang dilakukan Mukhlis, (2020) dan didukung dengan penelitian Rizki, (2022) yang menghasilkan temuan penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian Mukhlis, (2020) dan Rizki, (2022) ini menjadi dasar perumusan hipotesis pertama yaitu:

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.

Berdasarkan studi empiris yang dilakukan Ibrahim, (2020), menghasilkan temuan disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru. Berdasarkan temuan penelitian Ibrahim, (2020) ini menjadi dasar perumusan hipotesis kedua yaitu:

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.

Hasil penelitian Ibrahim, (2020), yang mengemukakan kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi. Berdasarkan temuan penelitian ini menjadi dasar perumusan hipotesis ketiga yaitu:

H3: Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.

Hasil penelitian Devi Artha, (2021), yang mengemukakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian ini menjadi dasar perumusan hipotesis keempat yaitu:

H4: Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.

Hasil penelitian Rahmayanti, (2021), yang mengemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian ini menjadi dasar perumusan hipotesis kelima, yaitu:

H5: Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini merupakan novelty penelitian yang akan dilakukan dalam menyusun hipotesis keenam, yaitu:

H6: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini merupakan novelty penelitian yang akan dilakukan dalam menyusun hipotesis ketujuh, yaitu:

H7: Kompetensi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Menurut Nawawi, (2015:64), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu, (Martono, 2017:10).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman

yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan SPSS dan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS* (*Partial Least Square*).

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

III. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

No	Korelasi	Original Sample	Keterangan
1	Disiplin kerja → Kinerja guru	0,260	Pengaruh Positif
2	Disiplin kerja → Motivasi	0,410	Pengaruh Positif
3	Kompetensi → Motivasi	0,470	Pengaruh Positif
4	Kompetensi → Kinerja guru	-0,042	Pengaruh Negatif
5	Motivasi → Kinerja guru	0,611	Pengaruh Positif

Hasil disiplin kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,260. Disiplin kerja terhadap motivasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,410. Kompetensi terhadap motivasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,470. Kompetensi terhadap kinerja guru berpengaruh negatif dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar -0,042. Motivasi terhadap kinerja guru berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,611.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

No	Korelasi	Original Sample	Keterangan
1	Disiplin kerja → Motivasi → Kinerja guru	0,251	Pengaruh Positif
2	Kompetensi → Motivasi → Kinerja guru	0,287	Pengaruh Positif

Hasil disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,251. Disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,034.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P Values	Keterangan
Disiplin kerja → Kinerja guru	0,009	H ₁ diterima
Disiplin kerja → Motivasi	0,024	H ₂ diterima
Kompetensi → Motivasi	0,004	H ₃ diterima
Kompetensi → Kinerja guru	0,825	H ₄ ditolak
Motivasi → Kinerja guru	0,002	H ₅ diterima
Disiplin kerja → Motivasi → Kinerja guru	0,107	H ₆ ditolak
Kompetensi → Motivasi → Kinerja guru	0,034	H ₇ diterima

Berdasarkan nilai *p-values* hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima, yaitu :

H1: Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,009 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) terhadap motivasi (Y1) sebesar 0,024 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini

dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima.

H3: Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi (X2) terhadap motivasi (Y2) sebesar 0,004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

H4: Kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja guru (Y1) sebesar 0,825 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,005 > 0,05$. Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 ditolak.

H5: Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

H6: Disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y2) yang dimediasi oleh motivasi (Y1) sebesar 0,107 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi karena nilai signifikansi $0,107 > 0,05$. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 ditolak.

H7: Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y2) yang dimediasi oleh motivasi (Y1) sebesar 0,034 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi karena nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti tingginya nilai disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru dan sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan pendidikan. Guru akan lebih semangat untuk mengerjakan tugasnya. Guru yang terkontrol secara internal menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis Catio, (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Rizki, (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti tingginya disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi, dengan kata lain apabila disiplin kerja memiliki efek positif langsung dengan motivasi berarti bahwa diimbangi dengan baiknya disiplin kerja yang mengantarkan organisasi menjadi lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

Kompetensi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti tingginya nilai kompetensi pada guru dapat berpengaruh terhadap motivasi, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompetensi guru maka motivasi dapat meningkat pula. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan kompetensi sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi pada arah yang positif karena dengan meningkatkan kompetensi guru dapat membuat mereka lebih yakin dalam mengerjakan tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi.

Kompetensi Tidak Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti variabel kompetensi pada guru tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompetensi maka kinerja guru tidak dapat meningkat.

Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja guru tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 ditolak.

Motivasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti tingginya nilai motivasi pada guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan motivasi maka kinerja guru dapat meningkat pula.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti, (2021), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi. Hal ini berarti tingginya nilai disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi.

Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi merupakan kekinian/noverly penelitian yang belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi.

Kompetensi Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini berarti tingginya nilai kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi.

Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi merupakan kekinian/noverly penelitian yang belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar maka guru mempunyai disiplin kerja yang buruk dalam lingkungan SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kinerja guru yaitu hasil kerja yang dihasilkan guru secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pengamatan penelitian diketahui bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja guru SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang, sehingga guru memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik sehingga mampu memberikan pendidikan yang baik kepada murid.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri I Torjun Kabupaten Sampang.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.
5. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.
6. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.
7. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi.
8. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alex, N. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Angelina, V., dan Dapu, W. 2015. *The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado*. Jurnal EMBA 3(3):352-361.

- APA Citation: Catio, M., Sunarsi, D.2020. *Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi, 17(2), 15-26. DOI: 10.25134/equi.v17i02.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPEC
- Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Byars dan Rue. 2019. *Human Reseources Management*. Irwin. Chicago.
- Catio, M., dan Sunarsi, D. 2020. *Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan)*. Equilibrium: Jurnal Pelatihan Pendidikan Dan Ekonomi 17(02) : 1–15.
- Danim S., 2017. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Depdiknas. 2006. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Standart Kompetensi Lulusan Untuk Satuan Pendidikan dasar dan Menengah*. Dirjen Dikdasmen. Jakarta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-14. Salemba Empat. Jakarta.
- Dharma, S. 2015. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Dikti. 2014. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ditjen PMTK. 2012. *Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Direktorat Jenderal.
- Faizal. 2022. *The Influence Of Competence And Discipline On Motivation And Its Impact On The Performance Of Teachers Of The Musi Banyuasin Islamic Boarding School*, *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)* Volume 2, Number 10, Oktober 2022 p-ISSN 2774-5147 ; e-ISSN 2774-5155.
- Fajar Supanto. 2021. *The Effect Of Competency, Work Motivation, Work Discipline And Organizational Commitments On Teacher Performance*, *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan* Volume 4 Nomor 4 Desember 2021, Hal : 338 – 349.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Gouzali, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Djambatan. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2018. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Holan, A., dan Marina, R. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prambuh*. Corpus.
- Ibrahim.2020. *The Effect of Work Discipline and Teacher's Motivation on Teacher's Performance*. *Journal of Social Work and Science Education*. Volume 1 (2) 2020 E-ISSN: 2723-6919.
- Indri, Novayanti G. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso*. e-Jurnal Mitra Sains Vol 5 No 2.
- Juliandi, A. 2014. *Metodologi penelitian Bisnis*, Umsu Pers. Medan.

- Majid, A. 2015. *Perencanaan Pembelajaran dan Mengembangkan Standar: Kompetensi Guru*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martono, N. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. CV. Alfabeta. Bandung.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Mubarok, E. S., dan Putra, H. 2018. *The Influence of Training, Competence, and Motivation on Employees Performance of Workers Social Security Agency*. Internasional Journal of Economics & Sustainable Development Vol. 9, No.4.
- Nawawi, H. 2015. *Penelitian Terapan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. 2019. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2007. *Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Prawirosentono, S. 2014. *Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rahmayanti. 2021. *Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang, Jurnal, Manajemen Pendidikan: Volume 3 Number 1, 43-55 April 2021*.
- Rivky Pomalingo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Volume 15. No. 05.
- Robbins, A. dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sari, P., dan Mardjuni, S. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar*. Indonesian Journal of Business and Management 1(1): 53–61.
- Schein, E. H. 2013. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass. San Francisco.
- Sekaran, U. 2014. *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons. Singapore.
- Setiyawan, B., dan Waridin. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia 2(2): 181-198.
- Simamora, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY. Yogyakarta.
- Singodimedjo, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SMMA Surabaya.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, CV. Alfabeta. Bandung.

- Suprihatiningrum, J, 2014. *Guru Progefesional: Pedoman kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Ar-ruzz Media. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno. 2017. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umah, R. U. K. 2022. *Pengaruh Kompertensi Profesional, Displin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Warureja*. Tesis. Universitas Panca Sakti. <http://repository.upstegal.ac.id/5778>.
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2013 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Wibowo, M. Z. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Widyoko, 2014. *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yenny. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu*. Jurnal Katalogis Vol 6, No 2.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2),I.N.(2020).IMPLEMENTASI HARGA,KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10