



## Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD AI – Muttaqin “*Fullday School*” Kota Tasikmalaya

**Syahra Aliya**

Pogram Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Barin Barlian**

Pogram Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Ai Kusmiyati Asyiah**

Pogram Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya 46115

Korespondensi: [syahraaliya21@gmail.com](mailto:syahraaliya21@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine how much influence Competence and Work Discipline have on Teacher Performance at SD Al Muttaqin "Fullday School" Tasikmalaya City. The method used in this research is quantitative with a survey approach. With a research sample of 44 people as respondents to SD Al Muttaqin "Fullday School" Tasikmalaya City based on 44 known population data. The data used is using primary data. Data collection techniques used are observation, interviews, and questionnaires. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS version.25 support application, multiple correlation, F test, T test, and the coefficient of determination. The results showed that partially competence and work discipline had a significant effect on the performance of SD Al-Muttaqin "Fullday School" teachers. Simultaneously the effect of competence and work discipline on teacher performance is 87.6%. The influence of a strong variable is competence with a coefficient of 45.83%. While the coefficient of work discipline is 32.83%*

**Keywords:** *Competence, Work Discipline, Teachers Performances*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Al Muttaqin “*Fullday School*” Kota Tasikmalaya. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Dengan sampel penelitian 44 orang sebagai responden SD Al Muttaqin “*Fullday School*” Kota Tasikmalaya berdasarkan 44 data populasi yang di ketahui. Data yang di gunakan adalah menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuisioner. Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi.25, korelasi berganda, uji F, uji T, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD AI – Muttaqin “*Fullday School*”. Secara simultan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 87,6%. Pengaruh variabel yang kuat adalah kompetensi dengan koefisien sebesar 45,83%. Sedangkan disiplin kerja koefisiennya sebesar 32,83%

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

### LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia di dalam suatu negara. Pelaksanaan pendidikan di Indonesia perlu berpedoman pada Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 3 Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk sikap serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk

---

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 22, 2023; Accepted September 01, 2023

\* Syahra Aliya, [syahraaliya21@gmail.com](mailto:syahraaliya21@gmail.com)

berkembangnya potensi dari peserta didik agar dapat menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. (Presiden RI, 2003). Menurut Undang – Undang Dasar tahun 1945 Pendidikan Sekolah Dasar merupakan suatu wadah untuk mencerdaskan dan mencetus kehidupan bangsa yang bertaqwa, cinta, dan bangga terhadap bangsa dan negara, terampil, kreatif, berbudi pekerti, dan santun serta mampu menyelesaikan masalah, dan lainnya. (MPR RI, 1945).

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Sumber daya dalam sekolah perlu dikelola dengan benar untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia yang dari mulai perekrutan sampai dengan pemberhentian yang dilakukan secara sistematis. Sumber daya manusia di sekolah adalah tenaga pendidik dan pendidik, serta peserta didik. Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi cukup besar dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas profesional guru. Sebaliknya, jika kinerja yang dibawah standar pekerjaan guru menjelaskan bahwa guru gagal menghargai profesinya. Maka, pembinaan dan pengembangan profesional dianggap perlu dan merupakan suatu bentuk komitmen untuk membenahan model pendidikan untuk mencapai kualitas pendidikan seperti yang diharapkan. Kemampuan guru yang rendah akan berdampak terhadap rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru merupakan perilaku nyata dari hasil kerja yang ditampilkan oleh tenaga pengajar untuk menyelenggarakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan. (Nuryastuti & Suhari, 2017)

Menurut Almurkarramah (2018) menegaskan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik.”.

Pendidikan sangat penting untuk masa depan anak – anak. Sebab pendidikan merupakan investasi jangka panjang sebagai modal awal dalam perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Maka kinerja guru di sekolah perlu optimal. Kinerja yang optimal, adalah kinerja yang sesuai dengan standar intansi dan mendukung tercapainya tujuan intansi. “Kinerja yang tinggi pada sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal” Kim et al., (2021). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara umum diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain adalah motivasi, emosi positif, emosi negatif, kompetensi, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap anak didik dan kepuasan kerja. Sedangkan, faktor

eksternal yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi, supervisi, fasilitas teknologi dan informasi serta komunikasi dan fasilitas lingkungan fisik yang ada di sekolah, seperti air bersih, sanitasi, listrik, dan kondisi gedung. (Harry & Sugiarti, 2022).

Heriswanto (2018) mengemukakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, kemampuan guru secara nyata berpengaruh terhadap Pendidikan bermutu. Karena, guru kompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar, mengerahkan segenap hati dan pikiran guna menghantarkan siswa – siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia”. Oleh karenanya, kompetensi guru tidak hanya sekedar bisa, namun lebih piawai dan bahkan bijaksana. Selain kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja guru, adanya disiplin kerja terhadap guru akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku guru untuk mematuhi aturan yang telah disusun.

Sinambela (2018: 332-333) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kedisiplinan sangat perlu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa.

SD Al Muttaqin “*Fullday School*” merupakan sekolah dasar swasta berbasis islam di Kota Tasikmalaya yaitu di Jl. Sutisna Senjaya, No. 235, 46114, Kel. Cikalang, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya. Merupakan institusi Pendidikan yang bernaung dibawah Lembaga Pendidikan Islam (LPI) dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMDIKBUD). SD Al Muttaqin “*Fullday School*” merupakan salah satu institusi pendidikan yang berbasis islami dan menggunakan sistem belajar “*Fullday School*” yang bermakna “Pendidikan Sepanjang Hari”, artinya proses pendidikan dan pengajaran tidak hanya dikelas, tetapi terintegrasi antara program kurikulum dengan seluruh sisi kehidupan anak, selama mereka di sekolah. Pergaulan anak terpantau sehingga akhlak pun terjaga. Semuanya berada dibawah pengawasan dan bimbingan guru. Dasar penerapan sistem ini adalah “*Integrated Activity and Integrated Curriculum*” dengan metode pengajaran yang menarik minat dan rekreatif, inovatif disertai pengayaan (*enrichment* dan *remedial*). SD Al-Muttaqin *Fullday School* Tasikmalaya mengembangkan kurikulum perpaduan Kurikulum Departemen Pendidikan Nasional , Kurikulum Kementrian Agama RI , Kurikulum BKPRMI yaitu TPA/TQA yang dimodifikasi dan diperkaya dengan kurikulum khas Al-Muttaqin, sehingga bisa memenuhi kompetensi sesuai dengan standar nasional. Dalam melaksanakan pembelajaran SD Al Muttaqin “*Fullday*

*School*” dituntut untuk memiliki guru yang berkualitas yang memegang peranan penting dalam menerapkan ilmu pengetahuan. Sehingga ilmu dapat diterapkan dalam sikap kehidupan yang memiliki keterampilan.

Dalam memberikan pelayanan yang baik kepada murid SD AI Muttaqin “*Fullday School*” perlu didukung oleh guru yang berkualitas dan memiliki komitmen, terampil, cakap, dan mampu bekerjasama. Selain itu, guru pun dituntut untuk bekerja lebih giat serta memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai hasil maksimal. Kemampuan dan kecakapan guru tidak akan memberikan hasil yang maksimal tanpa adanya dorongan dalam diri untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi. SD AI Muttaqin perlu memperhatikan kompetensi kepribadian dan disiplin kerja guru yang akan berdampak pada kinerja guru.

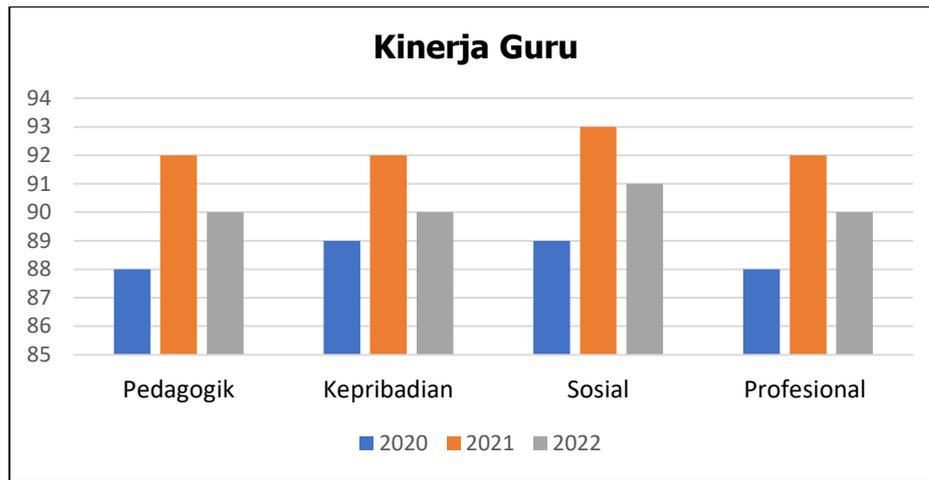
Kompetensi dipandang sebagai pilar dari kinerja satu profesi atau dalam konteks ini adalah kinerja para guru. Oleh karena itu kompetensi yang dimiliki guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kusen et al., (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kebulatan pengetahuan, keterampilan dalam bertindak secara cerdas serta bertanggungjawab untuk memegang jabatan sebagai profesi. Sehingga dapat di tarik kesimpulan kompetensi adalah perilaku rasional yang ditunjukkan oleh individu, untuk mencapai tujuan yang ingin di raih sesuai dengan syarat dan kondisi yang diharapkan / di tentukan.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan wakil Kepala Sekolah Bidang Humas & SDM SD AI Muttaqin “*Fullday School*” ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SD AI Muttaqin “*Fullday School*” diantaranya ialah kompetensi, disiplin kerja dan kinerja guru. Dimana data tersebut diketahui bahwa:

**Tabel 1.**

**Tabel Kinerja Guru SD AI – Muttaqin “*Fullday School*”**

Tahun	Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional
2020	88	89	89	88
2021	92	92	93	92
2022	90	90	91	90



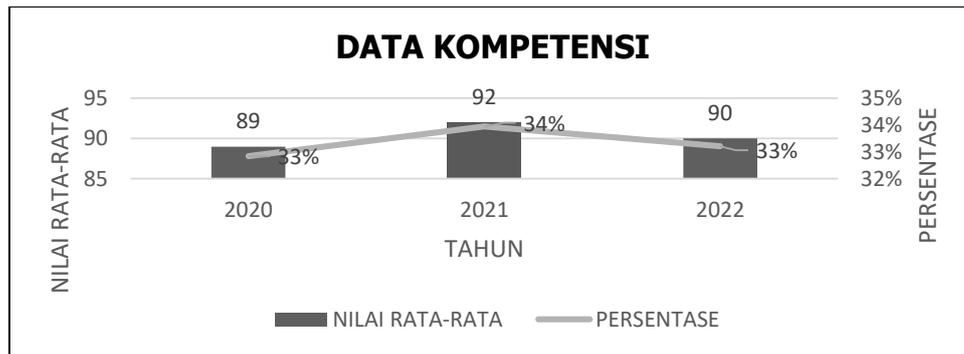
Sumber : SD Al – Muttaqin “*Fullday School*”, 2022

**Gambar 1.**

**Data Kinerja Guru SD Al – Muttaqin “*Fullday School*”**

Berdasarkan gambar 1. diketahui adanya kenaikan dan penurunan pada kinerja guru dimana pada tahun 2020 mengalami penurunan, tahun 2021 mengalami kenaikan, dan tahun 2022 terjadi penurunan di tiap indikator dan ini mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja pada beberapa periode khususnya pada kompetensi dan disiplin kerja. Dimana masih terdapat guru yang tidak melaksanakan kegiatan mengajar full pada waktu tertentu, masih ada guru yang melanggar aturan sekolah seperti terlambat masuk kelas, tidak masuk kelas dikarenakan izin dan sakit, atau pun sebab kepentingan pribadi. Hal ini tentu saja menjadi permasalahan tersendiri pada guru di SD Al – Muttaqin “*Fullday School*”.

Sedangkan dalam kompetensi didapatkan berdasarkan beberapa hal seperti dimana masih terdapat guru yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran dan penilaian dengan baik namun guru sudah mampu dalam memanfaatkan teknologi dengan baik dalam proses pembelajaran maupun dalam penyusunan program tahunan atau semester, mingguan, hingga harian, serta guru belum mampu mengembangkan materi pembelajaran, namun guru berusaha untuk mengajar dengan model pembelajaran yang kreatif, guru juga mengayomi peserta didik. sehingga hal tersebut menyebabkan proses transfer ilmu terhadap murid tidak terlaksana dengan efektif dan berpengaruh terhadap kinerja.



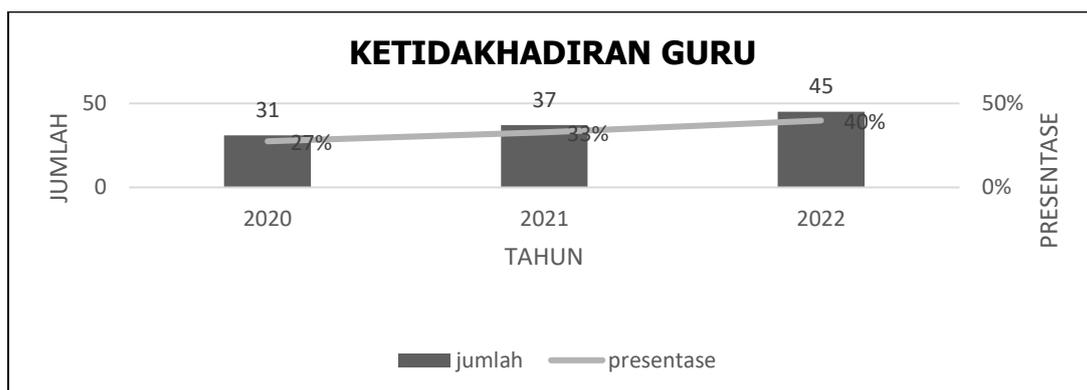
Sumber : SD AI – Muttaqin, 2022

Gambar 2.

### Data Kompetensi Guru SD AI – Muttaqin “Fullday School”

Dari gambar 2. menunjukkan bahwa penilaian kompetensi pada tahun 2020 memiliki rata – rata 89 dengan persentase 33%, tahun 2021 memiliki rata – rata 92 dengan persentase 34%, dan tahun 2022 memiliki rata – rata 90 dengan persentase 33% sehingga mengalami penurunan.

Selain pengaruh kompetensi faktor lain yang perlu diperhatikan oleh SD AI Muttaqin “Fullday School” adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dan kunci sukses dalam terwujudnya suatu tujuan institusi sebab tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka akan sulit untuk mencapai tujuan SD AI – Muttaqin “Fullday School” Kota Tasikmalaya. Disiplin kerja dilakukan dengan tujuan agar dapat membiasakan bekerja dengan teratur dan mewujudkan kesungguhan bekerja pada setiap guru.



Sumber : SD AI Muttaqin, 2022

Gambar 3.

### Data Ketidakhadiran Guru SD AI – Muttaqin “Fullday School”

Berdasarkan gambar 3. ketidakhadiran guru pada tahun 2020 berjumlah 31 orang dengan persentase 27%, tahun 2021 berjumlah 37 orang dengan persentase 33% dan pada tahun 2022 berjumlah 45 orang dengan persentase 40%. Hal ini dikarenakan masih terdapat guru yang terlambat masuk kelas, serta kurang sikap profesionalitas dan tanggung jawab seperti meninggalkan kelas karena alasan pribadi/urgent, dan belum menaati aturan yang ditetapkan sekolah.

Dengan meningkatkan kompetensi yang mumpuni serta menerapkan disiplin kerja yang baik, berharap akan timbulnya peningkatan kinerja guru untuk dapat bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebab, disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan / instansi dan norma-norma social yang berlaku. (Hasibuan, 2017)

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja guru. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru serta sudah menjadi bagian dari dalam dirinya untuk menjalankan tugas keprofesionalannya. Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja.

Menurut (Rurung et al., 2019) “Kompetensi guru ialah kemampuan yang dimiliki guru untuk melaksanakan berbagai kewajiban dengan penuh kelayakan dan tanggung jawab.” Adapun beberapa pengertian kompetensi yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu menurut Huda (2018) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah suatu kemampuan meliputi seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Sedangkan menurut Sari & Setiawan (2020) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan karakteristik yang berhubungan dengan tingkat kinerja suatu pekerjaan seperti pemecahan masalah, pemikiran analitik, atau kepemimpinan.”

Sedangkan menurut (Riadi, 2019) menyatakan bahwa “Kompetensi guru merupakan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang harus dimiliki oleh guru dalam menjalankan proses pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai kepada pengevaluasian.” Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kinerja guru dalam kemampuan, keterampilan, nilai, sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru untuk menjalankan

tugas keprofesionalannya. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat optimal.

Adapun indikator kompetensi guru yang telah dikemukakan oleh Suyanto & Djihad (2017) ialah sebagai berikut :

1. Kompetensi Profesional

Guru memiliki pengetahuan yang luas pada bidang studi yang diajarkannya, serta memilih dan menggunakan beberapa metode ajar dalam proses belajar mengajar yang dilaksanakannya.

2. Kompetensi Kemasyarakatan

Guru mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru maupun masyarakat luas.

3. Kompetensi Personal

Guru memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan perannya.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting sebab semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sekolah untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat serta melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin pada besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik bagi individu yang bersangkutan maupun instansi, sebab disiplin sangat membantu individu dalam meluruskan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dalam suatu instansi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan – aturan yang berlaku dan ketentuan organisasi/instansi.

Adapun beberapa pengertian disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, yaitu menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pegawai untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku”. Sedangkan, menurut Handoko (2017) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar keorganisasian”.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator – indikator disiplin kerja sebagai berikut. Menurut Riva’i (2019) ada beberapa indicator disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Kehadiran

Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan serta pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di sekolah.

3. Ketaatan pada standar kerja

Yaitu seberapa besar tanggung jawab dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di sekolah.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi guru

Merupakan sikap teliti dan berhati – hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika bekerja

Merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

## **Kinerja Guru**

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Adapun pengertian menurut pada ahli tentang kinerja, diantaranya sebagai berikut: Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan, menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”. Sedangkan menurut Riva’i (2019) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau pun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Menurut Supardi (2017) mengemukakan bahwa “Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas – tugas pembelajaran.” Sedangkan menurut Abbas (2017) menyatakan bahwa “Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan”. Sedangkan menurut Kembau et al., (2018) mengemukakan bahwa “Kinerja guru merupakan hal yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran”

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 (Menteri Pendidikan Nasional, 2007) serta sesuai indikator yang ditetapkan oleh sekolah, guru perlu menguasai beberapa indikator yang ditetapkan dalam kompetensi guru sebagaimana fungsi dan perannya, diantaranya yakni :

1) Kemampuan Pedagogik

Aspeknya meliputi :

- a. Mengetahui sifat siswa
- b. Memahami prinsip pembelajaran serta teori belajar yang mendidik
- c. Mengembangkan kurikulum
- d. Melaksanakan aktifitas pembelajaran yang mendidik
- e. Mengembangkan skills/kemampuan siswa
- f. Berkomunikasi dengan siswa

2) Kemampuan Kepribadian

Aspeknya meliputi :

- a. Berbuat sesuai dengan norma agama, budaya nasional, sosial, dan hukum.
- b. Mampu menampilkan individu yang teladan dan dewasa
- c. Menunjukkan kebanggaan dalam ketika guru, serta tanggung jawab tinggi, dan etos kerja.

## 3) Kemampuan Sosial

Aspeknya meliputi :

- a. Dapat berkomunikasi dengan teman sejawat, tenaga kependidikan, serta siswa, orang tua, dan masyarakat.

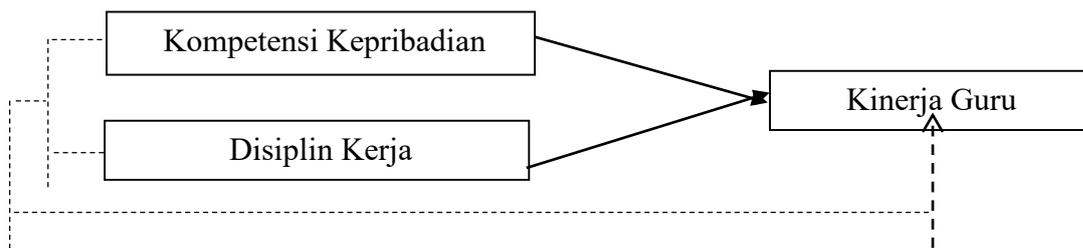
## 4) Kemampuan Profesional

Aspeknya meliputi :

- a. Mampu menguasai pola pikir keilmuan, konsep, struktur, serta materi yang menunjang mata pelajaran yang dipegang
- b. Mengembangkan profesionalitas dengan perbuatan yang elektif.

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

Pengaruh Parsial : \_\_\_\_\_

Pengaruh Simultan : - - - - -

**Gambar 4.**

**Model Kerangka Penelitian**

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Kompetensi Kepribadian dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru di SD Al Muttaqin “*Fullday School*”.
2. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Kompetensi Kepribadian secara parsial terhadap Kinerja Guru di SD Al Muttaqin “*Fullday School*”.
3. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru di SD Al Muttaqin “*Fullday School*”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Kompetensi Kepribadian, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah SD AI Muttaqin “Fullday School” di Jl. Sutisna Senjaya, No.235, 46114, Kel. Cikalang, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah guru di SD AI – Muttaqin ‘Fullday School’ sebanyak 44 orang guru. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau disebut juga dengan istilah sensus. Menurut Sugiyono, (2017) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan penelitian ini adalah sebanyak 44 orang.

### **Pengujian Data dan Alat Analisis Data**

Pengujian data dilakukan dengan uji asumsi klasik uji validitas, dan uji reliabilitas. Sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Data

#### 1. Uji Validitas

Adapun hasil Uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 2.**

**Hasil Uji Validitas Kompetensi**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,752	0,2973	Valid
2	0,642	0,2973	Valid
3	0,854	0,2973	Valid
4	0,746	0,2973	Valid
5	0,657	0,2973	Valid
6	0,779	0,2973	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Uji validitas kompetensi diperoleh dengan perbandingan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana  $r$  tabel diperoleh sebesar 0,2973. Maka hasil uji validitas variabel kompetensi dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.**

**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,646	0,2973	Valid
2	0,702	0,2973	Valid
3	0,714	0,2973	Valid
4	0,729	0,2973	Valid
5	0,776	0,2973	Valid
6	0,702	0,2973	Valid
7	0,728	0,2973	Valid
8	0,772	0,2973	Valid
9	0,719	0,2973	Valid
10	0,735	0,2973	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Uji validitas disiplin kerja diperoleh dengan perbandingan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana  $r$  tabel diperoleh sebesar 0,2973. Maka hasil uji validitas variabel disiplin kerja dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Guru**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,777	0,2973	Valid
2	0,602	0,2973	Valid
3	0,699	0,2973	Valid
4	0,800	0,2973	Valid
5	0,768	0,2973	Valid
6	0,786	0,2973	Valid
7	0,733	0,2973	Valid
8	0,732	0,2973	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Uji validitas kinerja guru diperoleh dengan perbandingan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana  $r$  tabel diperoleh sebesar 0,2973. Maka hasil uji validitas variabel kinerja guru dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Hasil dari seluruh uji validitas dari seluruh pernyataan variabel kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ) pada tabel di atas secara keseluruhan diperoleh hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan**

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Kompetensi ( $X_1$ )	0,786	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,772	Reliabel
Kinerja Guru ( $Y$ )	0,779	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ) dengan membandingkan *cronbach alpha*  $>$  0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, hasil uji normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018: 161), dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.76943831
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.133
	Negative	-.157
Test Statistic		.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.207
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel tersebut dapat dilihat nilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar  $0,008 < 0,05$  artinya data tidak terdistribusi normal kemudian dilanjutkan pengujian dengan *exact.sig (2-tailed)* dengan nilai sebesar  $0,207 > 0,05$  uji normalitas dapat disimpulkan data terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, adapun hasil uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel (Ghozali, 2018: 107), dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

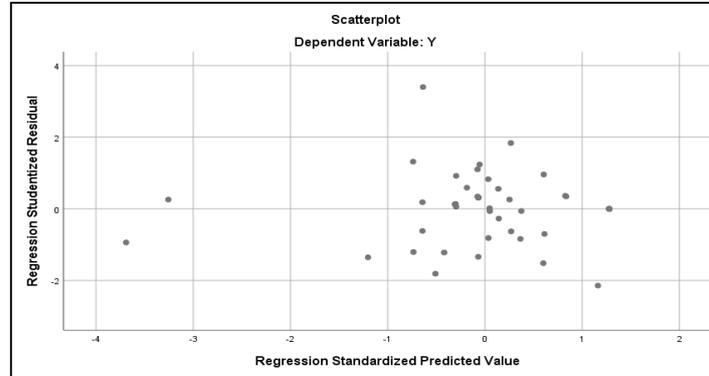
Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.999	1.563		.639	.526					
	Kompetensi (X1)	.738	.125	.558	5.894	.000	.903	.677	.324	.337	2.968
	Disiplin Kerja (X2)	.354	.079	.424	4.472	.000	.878	.573	.246	.337	2.968

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom *tolerance* menunjukkan bahwa kompetensi ( $0,337 > 0,10$ ) dan disiplin kerja ( $0,337 > 0,10$ ). Pada kolom VIF menunjukkan bahwa kompetensi ( $2,968 < 10$ ) dan disiplin kerja ( $2,968 < 10$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018: 142), dapat dilihat pada Gambar 5 sebagai berikut:



**Gambar 5.**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian *Scatterplot*, dapat diketahui terdapat titik-titik menyebar tidak berbentuk pola artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### Uji Autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 25, Uji Autokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya maka dapat digunakan nilai *durbin watson* (Ghozali, 2018), dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson* pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 8.**

### Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>											
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. Change	F	Durbin-Watson
						R Square Change	F Change	df1			
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.870		1.81208	.876	144.919	2	41	.000	1.809

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari *output* SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W sebesar 1,809 nilai tersebut berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

## Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Tabel 9.

### Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.999	1.563			.639	.526					
Kompetensi (X1)	.738	.125	.558		5.894	.000	.903	.677	.324	.337	2.968
Disiplin Kerja (X2)	.354	.079	.424		4.472	.000	.878	.573	.246	.337	2.968

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,999 + 0,738X_1 + 0,354X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 0,999 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel kompetensi dan disiplin kerja, maka kinerja guru sebesar 0,999.
- Koefisien regresi kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,738 artinya setiap kenaikan 1 satuan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,738 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan kompetensi maka akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,738 satuan.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,354 artinya setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,354 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan disiplin kerja akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,354 satuan.

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 10.

### Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					F	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change		
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.870	1.81208	.876	144.919	2	41	.000	1.809	

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa koefisien korelasi simultan Kompetensi dan Disiplin kerja dengan Kinerja guru sebesar 0,936. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi sebagai teknik korelasi untuk membuktikan hipotesis hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Jadi hubungan antara Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru sangat kuat dan signifikan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,876 atau 87,6% artinya besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan sebesar 87,6% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 12,4% merupakan faktor lain atau pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	951.721	2	475.860	144.919	.000 <sup>b</sup>
	Residual	134.629	41	3.284		
	Total	1086.350	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.999	1.563		.639	.526					
	Kompetensi (X1)	.738	.125	.558	5.894	.000	.903	.677	.324	.337	2.968
	Disiplin Kerja (X2)	.354	.079	.424	4.472	.000	.878	.573	.246	.337	2.968

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara kompetensi dengan kinerja guru sebesar 0,677 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja guru. Maka besar pengaruh kompetensi terhadap Kinerja guru secara parsial adalah sebesar 45,83% [ $K_d = (0,677)^2 \times 100\%$ ]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja guru dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan kompetensi mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < sig. 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

**Tabel 4.22**

### Hasil Uji Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Coefficients <sup>a</sup>										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.999	1.563		.639	.526					
Kompetensi (X1)	.738	.125	.558	5.894	.000	.903	.677	.324	.337	2.968
Disiplin Kerja (X2)	.354	.079	.424	4.472	.000	.878	.573	.246	.337	2.968

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Disiplin kerja dengan Kinerja guru sebesar 0,573 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru. Maka besar pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja guru secara parsial adalah sebesar 32,83% [ $Kd = (0,573)^2 \times 100\%$ ]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < sig. 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Al – Muttaqin “*Fullday School*” Kota Tasikmalaya dengan koefisien sebesar 87,6%
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Al – Muttaqin “*Fullday School*” Kota Tasikmalaya
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan hubungan kuat pada kompetensi terhadap kinerja guru secara parsial.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan hubungan sedang pada disiplin kerja terhadap kinerja guru

## Saran

1. Pihak SD AI – Muttaqin “Fullday School” diharapkan dapat melaksanakan program yang dapat mempererat kerjasama antar sesama guru dalam bentuk workshop maupun program pengembangan skills agar dapat meningkatkan kompetensi guru yang dirasa belum maksimal.
2. Pihak SD AI – Muttaqin “Fullday School” diharapkan mampu membuka komunikasi yang baik kepada guru yang dirasa bertindak indisipliner, pendekatan ini diharapkan mampu mengatasi dan mengurangi masalah indisipliner. Serta guru dapat menerapkan tindakan disiplin yang baik ketika bekerja.
3. Pihak SD AI – Muttaqin “Fullday School” diharapkan mampu menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik, memasukkan unsur kinerja dalam bentuk pemberian insentif tunjangan serta bonus, juga memberikan dorongan serta semangat terhadap guru agar dapat berkinerja dengan baik.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk merubah kinerja guru menjadi lebih baik. Serta untuk penelitian selanjutnya semoga dapat menambah variabel penelitian yang belum ada, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, semangat kerja, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. PT Elex Media Komputindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Aliyyah, R. R., Widyasari, Mulyadi, D., Ulfah, S. W., & Rahmah, S. (2019). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), 157–165.
- Almukarramah, G. I. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)* (Sufriadi & N. Akmal (eds.)). CV. Sefa Bumi Persada.
- Ariyati, Y., & Sahputra, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD An - Nahdhah Kota Batam. *Jurnal BENING*, 7(1), 67–79.
- Catio, M. dan, & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hamzah, A. (2019). *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0* (1st ed.). Bumi Aksara.

- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales dan Marketing Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 31–38.
- Harry, S. C., & Sugiarti, R. (2022). *Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya*. p-ISSN. 2527-6018 e-ISSN. 2548-4141, 1–14.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Heriswanto. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Lambuya Kab.Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akrab Juara*, 11(2), 430–439.
- Huda, M. N. (2018). Peran Kompetensi Sosial Guru dalam Pendidikan. *Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam*, VI(September 2017), 42–62. P ISSN : 2502-4035 E ISSN : 2354-6301
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manadp. *Jurnal EMBA*, 6 (4), 3428–3437.
- Kim, J., Panza, M., & Evans, B. (2021). Group dynamics in sport. *Essentials of Exercise and Sport Psychology: An Open Access Textbook*, 26, 613–642.
- Kusen, Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 175. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.7751>
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Vol. 15, Issue 01, pp. 1–172). PT. Remaja Rosda Karya.
- MPR RI. (1945). *UUD Negara RI Tahun 1945*. 1–28.
- Nasional, M. P. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Konepetensi Guru. *Bambang Sudibyo*, 1–31.
- Nuryastuti, E., & Suhari, Y. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Komitmen Guru Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Se-Rayon Juwana Kab. Pati. *Telaah Manajemen*, 14 (2019), 150–159. ISSN : 1693-9727
- Presiden RI. (2003). Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. *Megawati Soekarnoputri*, 1–26.
- Putri, N. A., Seri, H., & Sakdiahwati. (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 25–36 p-ISSN: 2089-8177 e-ISSN : 2623 - 2081.
- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMK Swasta Kota Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 623–632 p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389.
- Riadi, A. (2019). Kompetensi Guru dalam Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran. *Research and Development Journal of Education*, 15(28), 1–16.

- Riva'i, 2019. (2019). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurimea*, 2(2), 217–228. P-ISSN : 2827-8119 E-ISSN : 2809-7793
- Riva'i, F. A. (2019). Pengaruh Program Sertifikasi Guru Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru. Al-Mubin; Islamic Scientific Journal, 2(2), 11–17. p- ISSN : 2746-8240 e-ISSN : 2746-5535 <https://doi.org/10.51192/almubin.v2i2.61>
- Rurung, Sirja, A., & Musdalifah. (2019). Analisis Kompetensi Kepribadian Guru Pada Madrasah Aliyah Assalam Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 277-288.
- Sari, K. M., & Setiawan, H. (2020). Kompetensi Pedagogik Guru dalam Melaksanakan Penilaian Pembelajaran Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 900–912. ISSN : 2549-8959
- Setianingsih, W., & Kader, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 5(2), 313–320. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonomi>
- Sinambela. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 332–333. ISSN : 2656-4149 <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/download/327/544>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Supardi. (2017). Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(1), 63–70. <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/studiadidaktika/article/view/520>
- Sutrisno. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UKM Industri Keramik Dinoyo Malang). *JURNAL AGREGAT*, 3(2), 2. [http://ns.umpwr.ac.id/publikasi-ilmiah/Evaluasi Program Pelatihan](http://ns.umpwr.ac.id/publikasi-ilmiah/Evaluasi%20Program%20Pelatihan).
- Suyanto, & Djihad, A. (2017). *KOMPETENSI GURU*. 53(March), 25–27.
- Turagan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1402–1411. ISSN: 2303-1174. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16171>
- Wahyu, B. C. T., & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 14 Medan. *Jurnal Education and Development*, 9(1), 477–480. e. ISSN.2614-6061 p .ISSN.2527-4295. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/download/2323/1338>
- Widoyoko, S. E. P. (2018). *EVALUASI PROGRAM PELATIHAN (Training Program Evaluation)*. 1–17.

- Yenny. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *Jurnal Katalogis*, 6(2), 98. *ISSN: 2302-2019*
- Yusuf, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Auditor, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 13(01), 167–185. *p-ISSN: 1693-8364, e-ISSN: 2527-8320*
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. *ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 | ISSN-Print (p): 2086-1117* <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>