

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar

Ninik Ratnasari ^{1*}, Riska Fii Ahsani ²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi^{1,2}

*Email Korespondensi: ninikratnasari24@gmail.com

Diterima: 13-03-2025 | Disetujui: 14-03-2025 | Diterbitkan: 15-03-2025

ABSTRACT

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

The population of this study was all teachers at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar with a total of 56 people. This study used saturated sampling, namely taking all members of the population as samples. The data collection technique used a questionnaire assessed on a 5-point Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that (1) Competence has a significant effect on the performance of teachers at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar as indicated by the p value (0.007) < 0.05 , thus hypothesis 1 is proven. (2) Achievement motivation has a significant effect on the performance of teachers at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, as shown by p value (0.021) < 0.05 , thus hypothesis 2 is proven. (3) Discipline has a significant effect on the performance of teachers at SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, as shown by p value (0.000) < 0.05 , thus hypothesis 3 is proven.

Keywords: Competence, Achievement Motivation, Discipline, Teacher Performance

ABSTRAK

Fenomena penelitian ini, belum optimalnya kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, ditandai menurunnya hasil penilaian kinerja guru (PKG) tahun 2023 dibanding tahun sebelumnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar dengan jumlah 56 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala Likert 5-poin. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar ditunjukkan dengan p value $(0,007) < 0,05$, dengan demikian hipotesis 1 terbukti. (2) Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar ditunjukkan dengan p value $(0,021) < 0,05$, dengan demikian hipotesis 2 terbukti. (3) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar ditunjukkan dengan p value $(0,000) < 0,05$, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

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

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ratnasari, N., & Fii Ahsani, R. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(2), 3057-3077. <https://doi.org/10.62710/syaant26>

PENDAHULUAN

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

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

Menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru berperan sebagai sumber belajar bagi murid, baik itu belajar pengetahuan baru maupun pendidikan karakter (Jabri, Naro dan Yuspiani, 2023).

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

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

SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar adalah sekolah yang berdiri pada Tahun 1976, merupakan SMA Muhammadiyah pertama di Karanganyar dan salah-satu SMA Favorit bagi calon siswa atau lulusan SMP di Karanganyar. Penilaian kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar semakin penting untuk menghasilkan lulusan terbaik, disebabkan karena tantangan dan persoalan yang dihadapi sekolah, serta kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam memajukan mutu pendidikan. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar diperoleh data Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) periode 2018-2023 sebagai berikut.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar Tahun 2018-2023

No	Tahun	Rata-rata Hasil PKG	
		Nilai	Sebutan
1.	2018	86,70	Baik
2.	2019	87,65	Baik
3.	2020	84,30	Baik
4.	2021	81,25	Baik
5.	2022	87,75	Baik
6.	2023	83,40	Baik
91 – 100 : Amat Baik			
76 – 90 : Baik			
61 – 75 : Cukup			
51 – 60 : Kurang			
≤ 50 : Tidak Baik			

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

Tabel 1 menjelaskan rata-rata hasil PKG selama tahun 2018–2023 menunjukkan hasil yang baik. Kecenderungan penurunan nilai PKG terjadi mulai tahun 2020 dan 2021, di mana selama periode tersebut sekolah menghadapi masa Pandemi Covid. Tahun 2022 terjadi peningkatan kinerja guru, namun apabila dilihat dari nilai kinerja guru tahun 2023 mengindikasikan penurunan kinerja.

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

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

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

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

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

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

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

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

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

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

2. Sumber Data

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

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar dengan jumlah 56 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Sampel dari penelitian ini adalah mengambil seluruh populasi yang disebut sampel jenuh adalah seluruh guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar yang berjumlah 56 orang.

Teknik Analisis Data

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

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mendeskripsikan tentang fenomena yang sedang terjadi di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Analisis deskriptif dibagi menjadi dua yaitu:

a. Deskriptif Karakteristik Responden

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

b. Deskriptif hasil Jawaban Kuesioner

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

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

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

kor minimum = 1

Skor maksimum = 5

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

Skala statistik deskriptif variabel penelitian dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 2 Interval Nilai Rata-Rata

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

Sumber: Umar (2016: 164)

2. Analisis Induktif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Sugiyono, 2019: 275})$$

Keterangan :

*Pengaruh Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru
 SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar
 (Ratnasari, et al.)*

- Y = Kinerja guru
X1 = Kompetensi
X2 = Motivasi Berprestasi
X3 = Disiplin
 α = Konstanta
 β = Koefisien Regresi
e = Error

b. Uji t

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

- 1) $p\text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.
- 2) $p\text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

c. Uji F

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

- $p\text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model tidak layak dalam memprediksi pengaruh kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin terhadap kinerja guru.
- $p\text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model layak dalam memprediksi pengaruh kompetensi, motivasi berprestasi dan disiplin terhadap kinerja guru.

d. Koefisien Determinasi

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar

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

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

SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar Sekolah ini telah terakreditasi A dengan Nomor SK Akreditasi 1347/BAN-SM/SK/2021 pada tanggal 8 Desember 2021. Pada tahun ajaran 2024/2025 ini, SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar memiliki total 1247 siswa yang terdiri dari 459 siswa laki-laki dan 788 siswa perempuan, di mana siswa perempuan lebih banyak dari siswa laki-laki.

Hasil Analisis Data

Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Karakteristik Responden

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

1) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil temuan menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki 57% dan perempuan 43% seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

2) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil temuan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini mayoritas 79% dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1), selanjutnya 14% dengan tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2), dan sisanya 7% dengan tingkat pendidikan Diploma seperti terlihat pada Tabel 4

Tabel 4 Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

3) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Usia

Hasil temuan menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas 68% berusia lebih dari 40 tahun, selanjutnya 29% berusia antara 30-40 tahun, dan sisanya 3% berusia kurang dari 30 tahun seperti terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Usia

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

4) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Hasil temuan menunjukkan bahwa lama bekerja responden mayoritas 41% adalah pelajar/mahasiswa, selanjutnya 18% adalah kelompok pegawai swasta, 16% adalah kelompok wiraswasta, 13% adalah kelompok PNS dan sisanya 12% adalah kelompok lainnya (ibu rumah tangga dan pensiunan) seperti terlihat pada Tabel 6

Tabel 6 Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

b. Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner

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

1) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kompetensi

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel kompetensi seperti terlihat pada Tabel 7

Tabel 7 Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

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

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel kompetensi (X1) diperoleh rata-rata sebesar 3,99. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai tinggi kompetensi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Nilai rata-rata tertinggi 4,10 pada item kuesioner “Saya berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional”. Nilai rata-rata terendah 3,91 pada item kuesioner “Saya mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan Sumber belajar” dan pada item kuesioner “Saya mampu memberikan bimbingan remedial/pengayaan berdasarkan hasil penilaian siswa”.

2) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Berprestasi

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel motivasi berprestasi seperti terlihat pada Tabel 8

Tabel 8 Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Saya melakukan berbagai inovasi pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan sekolah	4,13	Tinggi
2	Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk merealisasikannya sesuai tujuan	4,09	Tinggi
3	Saya mengikuti perkembangan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung kesuksesan tugas-tugas profesional	4,05	Tinggi
4	Saya akan berupaya lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sesuai dengan rencana yang ditetapkan sekolah.	4,20	Tinggi
5	Saya senang mengikuti seminar, pelatihan, dan workshop berkaitan dengan pengembangan potensi diri	4,00	Tinggi
6	Saya suka bekerja sama dan berkomunikasi dengan kepala sekolah, guru, dan komite sekolah dalam rangka mencapai kemajuan mutu pendidikan	4,07	Tinggi
7	Saya selalu mengutamakan pentingnya rasa memiliki dan perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat	4,00	Tinggi
8	Saya selalu berkeinginan untuk menjadi guru teladan		Tinggi
	Rata-rata	4,08	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

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

3) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Disiplin

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel disiplin seperti terlihat pada Tabel 9

Tabel 9 Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Disiplin (X3)

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

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
	sekolah dan masyarakat		
	Rata-rata	4,08	Tinggi
	Rata-rata	4,07	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

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

4) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Guru

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel kinerja guru seperti terlihat pada Tabel 10.

Tabel 10 Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif variable kinerja guru (Y) diperoleh rata-rata sebesar 4,37. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai sangat tinggi kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Nilai rata-rata tertinggi 4,59 pada item kuesioner “Saya mampu melaksanakan remedial yang dapat mendorong peningkatan kompetensi siswa”. Nilai rata-rata terendah 4,14 pada item kuesioner “Saya mampu melaksanakan penilaian hasil belajar mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dilakukan secara berimbang”.

Analisis Induktif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Persamaan Regresi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Y = variabel dependen yaitu Kinerja guru

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

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

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

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

X1 = variabel bebas: Kompetensi

X2 = variabel bebas : Motivasi berprestasi

X3 = variabel bebas : Disiplin

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

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variabel: Kinerja guru

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$Y = 4,295 + 0,134 X_1 + 0,157 X_2 + 0,511 X_3 + e$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= 4,295 (positif)

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

b1= 0,134 (pengaruh positif)

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

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

b2= 0,157 (pengaruh positif)

Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

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

$b_3 = 0,511$ (pengaruh positif)

Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

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

b. Uji -t

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

Formulasi Hipotesis :

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

Kriteria : H_0 diterima bila $p\text{-value (signifikansi)} > 0,05$

H_0 ditolak bila $p\text{-value (signifikansi)} < 0,05$

Tabel 12 Hasil Uji-T

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

a. Dependent Variabel: Kinerja guru

Sumber: Data primer diolah, 2025

1) Uji-t Variabel X1 (Kompetensi)

Diperoleh nilai $p\text{-value (signifikansi)} = 0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan: H_1 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar terbukti kebenarannya.

2) Uji-t Variabel X2 (Motivasi berprestasi)

Diperoleh nilai $p\text{-value (signifikansi)} = 0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan: H_2 yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar terbukti kebenarannya.

3) Uji -t Variabel X3 (Disiplin)

Diperoleh nilai $p\text{-value (signifikansi)} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan: H_3 yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar terbukti kebenarannya.

c. Uji-F

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

Formulasi Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ artinya model regresi tidak tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi berprestasi) dan X3 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja guru)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi berprestasi) dan X3 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja guru)

Kriteria : H_0 diterima bila $p\text{-value (signifikansi)} > 0,05$

H_0 ditolak bila $p\text{-value (signifikansi)} < 0,05$

Tabel 13 Hasil Uji-F

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

a. Dependent Variabel: Kinerja guru

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 22,362 dengan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi berprestasi) dan X3 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja guru) sudah tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk model ini adalah sebesar 0,538, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (kompetensi), X2 (motivasi berprestasi) dan X3 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja guru) sebesar 53,8%. Sisanya (100% - 53,8%) = 46,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya supervisi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1, bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, ditunjukkan dengan *p value* sebesar $0,007 < 0,05$. Kompetensi dalam penelitian ini dinilai dari dua belas indikator yaitu menguasai dan mampu menerapkan materi pelajaran, menguasai dan mampu menerapkan berbagai metode pembelajaran, mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kebutuhan belajar, mampu menciptakan pembelajaran menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar, mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar, mampu memberikan bimbingan remedial, berlatih membiasakan diri melaksanakan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab, menunjukkan kewibawaan dan menjadi teladan bagi siswa, berlatih memanfaatkan berbagai sumber belajar, mampu berkomunikasi secara efektif dengan warga sekolah, orang tua siswa dan masyarakat sekitar, berlatih merancang berbagai program untuk mengembangkan pendidikan, dan Berlatih memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan profesional.

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

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

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

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2, bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, ditunjukkan dengan p value sebesar $0,021 < 0,05$. Motivasi berprestasi dalam penelitian ini dinilai dari delapan indikator yaitu komitmen untuk meningkatkan mutu sekolah, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, mengikuti perkembangan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung kesuksesan tugas, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, senang mengikuti seminar/workshop, suka bekerja sama dengan kepala sekolah dan rekan guru, memiliki perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat, dan keinginan untuk menjadi guru teladan.

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

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

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

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru

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

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

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

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

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

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

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain.
2. Nilai koefisien determinasi dari hasil temuan penelitian ini hanya berkisar 53,8%, sehingga penelitian mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru masih perlu dilakukan.
3. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen dalam menjelaskan faktor-faktor kinerja guru, disisi lain masih banyak variabel atau faktor-faktor lain yang mungkin dapat lebih mempengaruhi kinerja guru.

SARAN

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

1. Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya semakin mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mempergunakan berbagai media, metode dan sumber belajar semakin mampu memberikan bimbingan remedial/pengayaan berdasarkan hasil penilaian siswa.
2. Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya semakin senang mengikuti seminar, pelatihan, dan workshop berkaitan dengan pengembangan potensi diri dan selalu mengutamakan pentingnya rasa memiliki dan perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat dan hendaknya selalu

berupaya lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sesuai dengan rencana yang ditetapkan sekolah

3. Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya mengerjakan pekerjaan dengan semakin meningkatkan ketelitian dan pertimbangan dan sebaiknya selalu mampu bersikap sopan kepada semua orang yang ada di sekolah dan masyarakat.
4. Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar sebaiknya semakin mampu melaksanakan penilaian hasil belajar mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dilakukan secara berimbang dan sebaiknya selalu mampu melaksanakan remedial yang dapat mendorong peningkatan kompetensi siswa.
5. Untuk memperoleh hasil temuan yang lebih lebih lengkap dan akurat, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel independen lain yang turut mempengaruhi kinerja guru, dan sangat dianjurkan untuk mengeksplorasi model dengan menambahkan variabel mediasi atau pemoderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Biora, S., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). The influence of teachers' professional competency and working discipline on teachers' performance at state elementary school. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(2), 514-524.
- Dharma, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141-155.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haviz, Priyono, Nyoto, Fransisca, L., & Andi (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(4), 471-486.
- Irmayani, Ni Wayan Dian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ismarwanto, S. D., Ridwan, M., & Chaidir, J., (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional Batch 2 Amal Insani Foundation*, 3(2), 203-213.
- Jabri, U, Naro, W., & Yuspiani. (2023). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik. *Edupsycouns*, 5(10), 7-12.
- Karangora, W. D., Niha, S. S., Kaluge, A. H., Talok, D., dan Yasinto, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Guru Smp di Kabupaten Kupang Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 426-439.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Megawati (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(2), 202-225.
- Nur dan Dewi (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pamotan. *Manajemen dan Bisnis Jurnal*, 10(1), 17-25.
- Nurjanati, D., Martono, T., & Sawiji, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Sosial, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru SMA Kabupaten Klaten Tahun Ajaran 2017/2018. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 1-11.
- Priansa, D, J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta.
- Putuwijayanti, R., & Sutarno. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 355-365. <https://doi.org/10.62710/b3x8c29>
- Rahmania, N. D., & Agustin, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(2), 1-12.
- Rahmawati, Mustaji, Setyowati, Hariyati dan Roesminingsih (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sub Rayon 1 Magetan. *Journal of Education Research*, 5(3), 2500-2505.
- Ramdani, A., Yulistia, R. T., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Islam Paniis. *Journal Of Management And Creative Business*, 1(4), 390-397.
- Rivai, V., & Sagala J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V., & Sagala J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivaldi Nofryanto, M., & Arqy Ahmadi, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 1165-1174. <https://doi.org/10.62710/f9mz9846>
- Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Safuan dan Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi di Kabupaten Kendal. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60-77.
- Sevi, L. (2024). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Gurumadrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kota Metro. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 4(2), 150-158.
- Sijabat, J. F., & Sirait, D. N. M. (2024). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Resimen pada Kampus Politeknik Penerbangan Medan. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(4), 1863–1865. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i4.2123>
- Silalahi, E., & Nazmia, I. (2023). The Influence of Competence and Motivation on Teacher Performance. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 4(5).33-36.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siregar, R. M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Al-Huda Kecamatan Aek Nabara Barumon Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Malay-Manajemen Pendidikan Islam & Budaya*, 1(3), 1-7.
- Srisiska, S., Ahyani, N., & Missriani, M. 2021. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1456-1465.
- Sufriadi, D. (2024). Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan (Kajian Literatur). *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 06-13.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2018). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2019). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2019). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Umar, H. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal The Manusagre*, 2(1), 194-203.
- Wijaya, A., Semmaila, B., & Serang, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(2), 151–157.
- Wulur, F. C., Bagaskara, D., Nurdin, A., Auliyah, W., dan Paramarta, V. (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Islam Bakti Asih. *MUQADDIMAH: Jurna Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(2), 188-198,
- Yanita, P., & Muslim, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 2(1), 57-67