

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Karanganyar

Rascal Indrastoto ^{1*}, Sutarno ²

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

*Email Korespondensi: rascalindrastoto@gmail.com

Diterima: 13-09-2025 | Disetujui: 23-09-2025 | Diterbitkan: 25-09-2025

ABSTRACT

This research phenomenon concerns the suboptimal performance of teachers at SMA Negeri 2 Karanganyar, as evidenced by a decline in the results of the 2024 Teacher Performance Assessment (PKG) compared to the previous year. The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of work discipline on teacher performance at SMA Negeri 2 Karanganyar, to analyze the significance of the influence of professional competence on teacher performance at SMA Negeri 2 Karanganyar, and to analyze the significance of the influence of work motivation on teacher performance at SMA Negeri 2 Karanganyar. The population of this study was all 58 teachers at SMA Negeri 2 Karanganyar. This study used saturated sampling, taking all members of the population as samples. Data collection used a questionnaire scored on a 5-point Likert scale. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results of the analysis indicate that (1) Work discipline has a significant effect on teacher performance at SMA Negeri 2 Karanganyar, as indicated by a p-value (0.000) < 0.05, thus confirming Hypothesis 1. (2) Professional competence has a significant effect on teacher performance at SMA Negeri 2 Karanganyar, as indicated by a p-value of 0.000 < 0.05. Thus, Hypothesis 2 is proven. (3) Work motivation has a significant effect on teacher performance at SMA Negeri 2 Karanganyar, as indicated by a p-value of 0.001 < 0.05. Thus, Hypothesis 3 is proven.

Keywords: work discipline, professional competence, work motivation, teacher performance

ABSTRAK

Fenomena penelitian ini, belum optimalnya kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar, ditandai menurunnya hasil penilaian kinerja guru (PKG) tahun 2024 dibanding tahun sebelumnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar, untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar, untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 2 Karanganyar dengan jumlah 58 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) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar ditunjukkan dengan p value (0,000) < 0,05, dengan demikian hipotesis 1 terbukti. (2) Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar ditunjukkan dengan p value (0,000) < 0,05, dengan demikian hipotesis 2 terbukti. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar ditunjukkan dengan p value (0,001) < 0,05, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

Kata Kunci: disiplin kerja, kompetensi profesional, motivasi kerja, kinerja guru

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rascal Indrastoto, & Sutarno. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Karanganyar. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 1306-1317.
<https://doi.org/10.62710/32nyzr96>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam perkembangan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia pendidikan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup siswa, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam bidang pendidikan untuk menunjang aktivitas bidang pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia adalah konteks pendidikan yang dapat dikelompokkan menjadi sumber daya manusia tenaga pendidik atau guru, tenaga administrasi, dan sumber daya manusia peserta didik (Andriyani dan Mitrohardjono, 2020).

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 dkk, 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 Negeri 2 Karanganyar merupakan salah satu SMA favorit bagi calon siswa atau lulusan SMP di Karanganyar. Penilaian kinerja guru di SMA Negeri 2 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 Negeri 2 Karanganyar diperoleh data Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) periode 2020-2024 sebagai berikut.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Karanganyar Tahun 2020-2024

No	Tahun	Rata-rata Hasil PKG	
		Nilai	Sebutan
1.	2020	81,60	Baik
2.	2021	82,15	Baik
3.	2022	83,35	Baik
4.	2023	88,40	Baik
5.	2024	83,75	Baik
91 – 100: Amat Baik			
76 – 90 : Baik			
61 – 75 : Cukup			
51 – 60 : Kurang			
≤ 50 : Tidak Baik			

Sumber: Kasubag. Tata Usaha SMA Negeri 2 Karanganyar, 2025

Tabel I menjelaskan rata-rata hasil PKG selama tahun 2020–2024 menunjukkan hasil yang baik. Hasil PKG selama tahun 2020-2023 terjadi peningkatan kinerja, namun apabila dilihat dari nilai kinerja guru tahun 2024 mengindikasikan penurunan kinerja. Fenomena tersebut mendorong peneliti melakukan observasi untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar.

Peningkatan kinerja guru 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 dkk, 2024). Disiplin kerja guru merupakan dasar utama untuk mencapai tujuan pendidikan di setiap lembaga pendidikan. Keterlibatan disiplin guru mencakup tidak hanya ketertiban kelas, tetapi juga tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas mengajar sehingga tingkat kinerja yang dihasilkan guru dapat dilihat dari disiplin kerjanya (Fitria dan Limgiani, 2024).

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 kerja berpengaruh 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.

Kompetensi profesional yang dimiliki guru merupakan komponen penting untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional (Biora, Arafat dan Mulyadi, 2021). Wulur dkk (2024) menuturkan, kinerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pembelajaran, guru harus senantiasa meningkatkan kompetensi profesional. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjanati, Martono dan Sawiji (2019); Setyanti (2020); Megawati (2021); Silalahi dan Nazmia (2023); Wulur dkk (2024); Sipahutar (2024) menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Umar, Firman dan Oktaviani (2022); Yanita dan Muslim (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru juga ditentukan oleh adanya kemauan individu untuk mencapai kemajuan, hal ini erat kaitannya dengan motivasi kerja yang dimiliki guru. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk mengatasi segala hambatan dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi tinggi adalah guru yang berusaha untuk berbuat sesuatu atau menyelesaikan sesuatu tugas yang dipercayakan kepadanya lebih baik dibandingkan dengan orang lain (Setyanti, 2020). Menurut Robbins dan Judge (2018:222) “Motivasi memiliki peran penting dalam pencapaian kinerja unggul”.

Penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyanti (2020); Rahmania (2020); Siregar (2021); Nur dan Dewi (2024); Sevi (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2021); Haviz dkk (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini mengambil objek di SMA Negeri 2 Karanganyar, dengan alasan karena ditemukan fenomena belum optimalnya kinerja guru yang disebabkan menurunnya disiplin kerja, kompetensi profesional dan motivasi kerja guru. Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik mengambil topik penelitian dalam bentuk skripsi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Karanganyar”.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei pada SMA Negeri 2 Karanganyar untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. SMA Negeri 2 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.

Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 2 Karanganyar dengan jumlah 58 orang.

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Sampel dari penelitian ini adalah mengambil seluruh populasi yang disebut sampel jenuh adalah seluruh guru di SMA Negeri 2 Karanganyar yang berjumlah 58 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengaalisis pengaruh dari variabel bebas (disiplin kerja, kompetensi profesional, motivasi kerja) terhadap terhadap variabel terikat (kinerja guru). Adapun rumus yang digunakan adalah (Sugiyono, 2019: 275) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas Disiplin Kerja (X₁), Kompetensi Profesional (X₂), dan Motivasi Kerja (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 ≠ 0 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$\text{Persamaan Regresi : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

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: Disiplin Kerja

X₂ = variabel bebas : Kompetensi Profesional

X₃ = variabel bebas : Motivasi Kerja

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

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,211	3,015		0,402
	Disiplin Kerja	0,446	0,101	0,427	4,422
	Kompetensi Profesional	0,429	0,095	0,419	4,534
	Motivasi Kerja	0,284	0,080	0,347	3,569

a. Dependent Variabel: Kinerja guru

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 1,211 + 0,446 X_1 + 0,429 X_2 + 0,284 X_3 + e$$

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
 SMA Negeri 2 Karanganyar
 (Indrastoto, et al.)

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

$a = 1,211$ (positif)

artinya jika variabel X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Kompetensi Profesional) dan X_3 (Motivasi Kerja) konstan maka Y (Kinerja Guru) adalah positif.

$b_1 = 0,446$ (pengaruh positif)

Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Artinya : jika Disiplin Kerja meningkat maka Y (Kinerja Guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (Kompetensi Profesional) dan X_3 (Motivasi Kerja) konstan/tetap.

$b_2 = 0,429$ (pengaruh positif)

Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Artinya : jika Kompetensi Profesional meningkat maka Y (Kinerja Guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Motivasi Kerja) konstan/tetap.

$b_3 = 0,284$ (pengaruh positif)

Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru.

Artinya : jika Motivasi Kerja meningkat maka Y (Kinerja Guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Kompetensi Profesional) konstan/tetap.

Uji –t

Tabel 3 Hasil Uji-T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,211	3,015		0,402
	Disiplin Kerja	0,446	0,101	0,427	4,422
	Kompetensi Profesional	0,429	0,095	0,419	4,534
	Motivasi Kerja	0,284	0,080	0,347	3,569

a. Dependent Variabel: Kinerja guru

Sumber: Data primer diolah, 2025

1) Uji-t Variabel X_1 (Disiplin Kerja)

Diperoleh $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan: H_1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar terbukti kebenarannya.

- 2) Uji-t Variabel X2 (Kompetensi Profesional)
 Diperoleh *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan: H2 yang menyatakan bahwa Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar terbukti kebenarannya.
- 3) Uji -t Variabel X3 (Motivasi Kerja)
 Diperoleh *p-value* (signifikansi) = 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan: H3 yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar terbukti kebenarannya.

Uji-F

Tabel 4 Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,520	3	50,173	23,144	0,000
	Residual	117,067	54	2,168		
	Total	267,586	57			

a. Dependent Variabel: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 23,144 dengan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 (Disiplin Kerja), X2 (Kompetensi Profesional) dan X3 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja guru) sudah tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel independen variabel X1 (Disiplin Kerja), X2 (Kompetensi Profesional) dan X3 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja guru).

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,750	0,563	0,538	1,47238

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, Disiplin Kerja

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 (Disiplin Kerja), X2 (Kompetensi

Profesional) dan X3 (Motivasi Kerja kerja) terhadap Y (kinerja guru) sebesar 53,8%. Sisanya (100% - 53,8%) = 46,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kepuasan kerja, supervisi dan lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Meningkatnya disiplin kerja guru utamanya dalam menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, mampu meningkatkan kinerja terutama dalam melaksanakan kegiatan remedial bagi siswa.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Biora, Arafat dan Mulyadi (2021); Nur dan Dewi (2024); Fitria dan Limgiani (2024). Implikasinya, agar disiplin kerja meningkatkan kinerja guru, maka guru di SMA Negeri 2 Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, sehingga dapat meningkatkan kinerja terutama dalam melaksanakan kegiatan remedial bagi siswa.

2. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Meningkatnya kompetensi profesional utamanya merancang pembelajaran yang mudah diterima oleh siswa, mampu meningkatkan kinerja terutama dalam melaksanakan kegiatan remedial bagi siswa.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanati, Martono dan Sawiji (2019); Setyanti (2020); Megawati (2021); Silalahi dan Nazmia (2023); Wulur dkk (2024); dan Sipahutar (2024). Implikasinya, agar kompetensi profesional meningkatkan kinerja guru, maka guru di SMA Negeri 2 Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan kompetensi profesional dengan merancang pembelajaran yang mudah diterima oleh siswa, sehingga dapat meningkatkan kinerja terutama dalam melaksanakan kegiatan remedial bagi siswa.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Meningkatnya motivasi kerja utamanya memperoleh pujian atas prestasi kerja yang dicapai guru, mampu meningkatkan kinerja terutama dalam melaksanakan kegiatan remedial bagi siswa.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyanti (2020); Rahmania (2020); Siregar (2021); Nur dan Dewi (2024); Sevi (2024). Implikasinya, agar motivasi kerja meningkatkan kinerja guru, maka kepala SMA Negeri 2 Karanganyar sebaiknya semakin memberikan pujian atas prestasi kerja yang dicapai guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja terutama dalam melaksanakan kegiatan remedial bagi siswa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar, dengan demikian hipotesis 1 terbukti.

2. Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar, dengan demikian hipotesis 2 terbukti.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Karanganyar, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

SARAN

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

1. Guru SMA Negeri 2 Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan disiplin tugas dan tanggung jawab dengan cara membuat silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) di awal semester dan hendaknya tetap selalu menjaga disiplin waktu kerja dengan cara selalu terbiasa berada di sekolah 15 menit sebelum pukul 07.00 WIB.
2. Guru SMA Negeri 2 Karanganyar sebaiknya semakin mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan cara semakin melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus serta memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan antara lain melalui Musyawarah guru mata Pelajaran (MGMP) dan penilaian kinerja guru (PKG) dan hendaknya tetap selalu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
3. Guru SMA Negeri 2 Karanganyar sebaiknya semakin memerhatikan pemenuhan memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja sehingga tujuan dalam bekerja sebagai tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja semakin terpenuhi dan hendaknya tetap selalu menjaga/mempertahankan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas sebagai tugas pokok mengajar dan tugas tambahan selalu dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab serta hendaknya selalu ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan dengan cara selalu bekerja sebaik mungkin.
4. Guru SMA Negeri 2 Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan kemampuan melaksanakan pengayaan dalam pembelajaran melalui berbagai metode dan sebaiknya tetap selalu memiliki kemampuan melaksanakan remedial yang dapat mendorong peningkatan kompetensi siswa
5. Untuk memperoleh hasil temuan yang lebih lebih lengkap dan akurat, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel independen lain yang turut mempengaruhi kinerja guru, dan sangat dianjurkan untuk mengeksplorasi model dengan menambahkan variabel pemediasi atau pemoderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Yogyakarta.
- Andriyani dan Mitrohardjono, M. (2020). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Sekolah Dasar di SD Lab School FIP UMJ. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 117-128.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen Kinerja Guru (Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja)*. Makassar: Yayasan Barcode.

- 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.
- Girsang, E. (2021). Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Kinerja Guru pada SD Negeri 007 Teluk Secong Kecamatan Teluk Secong. *Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan*, 4(2), 162-169.
- Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *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, N. W. D. (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.
- Joel, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Palu: Magama.
- 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.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Megawati (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(2), 202-225.
- Nur dan Dewi (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pamotan. *Manajemen dan Bisnis Jurnal*, 10(1), 17-25.
- Nurjanati, D., Martono, T., & Sawiji, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Sosial, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru SMA Kabupaten Klaten Tahun Ajaran 2017/2018. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 1-11.
- Priansa, D, J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta.
- Rahmania, N. D., & Agustin, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(2), 1-12.
- 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.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Safuan dan Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi di Kabupaten Kendal. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60-77.
- Sevi, L. (2024). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Gurumadrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kota Metro. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 4(2), 150-158.
- Silalahi, E., & Nazmia, I. (2023). The Influence of Competence and Motivation on Teacher Performance. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 4(5).33-36.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sipahutar, J. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Sipoholon Tahun 2024. *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 3(3), 3491-3503.
- 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.
- 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.
- Suyanto dan Jihad, A. (2017). *Menjadi Guru Profesional, Strategi meningkatkan. Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Esensi Erlangga.
- 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.
- Vernia, D. M., dan Sandiar, L. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan. Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 33–46.
- Widdy. 2020. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Press. Malang.
- 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., Auliyani, 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.
- Yuniarti, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu. *Edum Journal*, 7(1), 37–57.