

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMAN 6 DI KOTA TANGERANG SELATAN**

Mulyadi^{1*}, Puji Harjianto², Hadi Winata³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen00031@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen00031@unpam.ac.id)

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,658 > 2,004$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 41,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,278 > 2,004$). Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 8,487 + 0,393X_1 + 0,409X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 60,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($40,547 > 2,780$).

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work discipline on teacher performance at SMAN 6 in South Tangerang City. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that competence has a significant effect on teacher performance by 44.6%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($6,658 > 2,004$). Work Discipline has a significant effect on teacher performance by 41.7%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($6,278 > 2,004$). Competence and work discipline simultaneously have a significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 8.487 + 0.393X_1 + 0.409X_2$ and the contribution of the influence is 60.0%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($40.547 > 2.780$).

Keywords: Competence, Work Discipline, Teacher Performance

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Menurut Barnawi dan Arifin (2016:7) “Guru sebagai seorang professional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya”. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas professional seorang guru, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilan guru menghormati profesinya sendiri. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan Proses pendidikan di sekolah atau Lembaga pendidikan.

Keberhasilan kinerja guru dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja. seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain. Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga-lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam hal ini kualitas seorang guru dapat dilihat dari kinerja atau performance dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga untuk mengukur kinerja guru yang baik di perlukan alat pengukur kinerja yang baik yang sesuai untuk meningkat kinerjanya di perlukan evaluasi yang baik agar kualitas guru di Indonesia pada umumnya dan di Kota Bandung pada khususnya semakin meningkat.

SMAN 6 merupakan lembaga pendidikan yang memiliki program unggulan diantaranya a. Menjadi Sekolah Standar Nasional SSN b. Mengembangkan Sikap dan Kompetensi Keagamaan c. Mengembangkan Potensi Siswa Berbasis Multiple Intelligence d. Mengembangkan Budaya daerah e. Mengembangkan Kemampuan bahasa dan Teknologi Informasi f. Meningkatkan Daya serap Ke Perguruan Tinggi Favorit.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja di hasilkan oleh kemampuan dan disiplin yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki disiplin yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Kemampuan mengajar merupakan hal yang sangat penting. Karena semakin baik kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru baik yang sulit bagi pendidikan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut undang-undang republik indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen yang melaksanakan tugas keprofesionalannya. Guru mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang unggul. Guru yang profesional adalah

guru yang memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Selain itu, kedisiplinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, tanpa ada kedisiplinan seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik di sekolah maupun perusahaan selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik demi keberhasilan dalam mencetak para siswanya. Seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para guru di bawah tanggung jawabnya tersebut mempunyai disiplin yang baik.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan performa atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan fihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan / Sekolah.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan mengadakan wawancara dengan kepala sekolah sebagai pimpinan utama SMAN 6 Kota Tangerang Selatan mengenai faktor-faktor apa saja yang dominan mempengaruhi kinerja guru didapat bahwa kompetensi dan disiplin kerja adalah faktor paling dominan. Kepala Sekolah beranggapan bahkan banyak guru yang masih belum dapat menyesuaikan penampilan ketika mengajar, khususnya untuk guru-guru baru. Sedangkan untuk disiplin kerja kepala sekolah mengungkapkan tingkat kedisiplinan guru masih belum optimal.

Masalah kompetensi ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan 10 orang guru SMA N 6 Kota Tangerang Selatan menyatakan bahwa adanya beberapa guru yang kesulitan dalam mengetahui karakter peserta didik di sekolah.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2017) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2015:24) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja seorang guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang terjadi dalam internal instansi. Beberapa hal yang menunjukkan kedisiplinan kerja yang tidak optimal dan belum memenuhi standar ideal yaitu sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu dirasakan masih kurang kuat tertanam pada setiap guru dapat tercermin dari guru lebih lama (5-10 menit) untuk masuk ke dalam kelas di setiap jam pelajarannya. Selain itu pula ada beberapa guru yang tidak dapat menyelesaikan kewajiban administrasinya.

Masalah kedisiplinan kerja ini selaras dengan wawancara yang dilakukan dengan 10 orang guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan menyatakan bahwa masih adanya guru yang tidak hadir tanpa adanya keterangan jelas dan ketidakhadiran hanya disebabkan penyakit ringan yang sebenarnya masih bisa hadir bekerja. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan akan membuat target sekolah yang diharapkan tidak dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan".

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Sutrisno (2019:203) mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Organisasi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2017:240) yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”.

3. Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 responden SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Descriptive Statistics		Mean	Std. Deviation
		Minimum	Maximum		
Kompetensi (X1)	57	31	48	37.30	4.217
Disiplin Kerja (X2)	57	28	45	37.04	3.713
Kinerja Guru (Y)	57	31	47	38.30	3.479

Valid N (listwise)	57				
--------------------	----	--	--	--	--

Kompetensi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,730 dengan standar deviasi 4,217.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,830 dengan standar deviasi 3,713.

Kinerja guru diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,830 dengan standar deviasi 3,479.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	8.487	3.349		2.534	.014
Kompetensi (X1)	.393	.079	.476	4.970	.000
Disiplin Kerja (X2)	.409	.090	.437	4.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,487 + 0,393X1 + 0,409X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,487 diartikan jika kompetensi dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 8,487 point.
- 2) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,393, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompetensi sebesar 0,393 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,409, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,409 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,409 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Terhadap kinerja guru.

		Correlations ^b	
		Kompetensi (X1)	Kinerja Guru (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,668 artinya kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,646 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.585	2.240

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,775 artinya kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.436	2.612

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,446 artinya kompetensi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,6% terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.407	2.680

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,417 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,7% terhadap kinerja guru.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.585	2.240

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,600 artinya kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,0% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Kinerja Guru.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.740	3.107		5.710	.000
	Kompetensi (X1)	.551	.083	.668	6.658	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,658 > 2,004), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.874	3.589		4.422	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.605	.096	.646	6.278	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,278 > 2,004), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.948	2	203.474	40.547	.000 ^b
	Residual	270.982	54	5.018		
	Total	677.930	56			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (40,547 > 2,780), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,668 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,658 > 2,004). Dengan demikian

hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,646 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,278 > 2,004$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,487 + 0,393X_1 + 0,409X_2$, nilai korelasi sebesar 0,775 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($40,547 > 2,780$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,658 > 2,004$).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,278 > 2,004$).
- Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($40,547 > 2,780$).

2. Saran

- Sebaiknya sekolah lebih mendorong guru untuk memiliki kompetensi Pedagogik. Kompetensi ini merupakan kemampuan atau keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik
- Sebaiknya sekolah melakukan pengawasan terkait kedisiplinan afar tujuan disiplin bagi guru di sekolah adalah untuk dapat meningkatkan kualitas, atau mutu pendidikan pada suatu sekolah dapat dicapai
- Sebaiknya sekolah lebih mendorong guru lebih aktif mengikuti kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) dan Komunitas Guru sehingga dapat bertukar ilmu dan pengalamannya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Bentari Faka (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Index Cabang Bekasi. Jurnal Manajemen Bisnis Vol.6 No.2. ISSN: 2338-4794
- Edwin B Flippo, “*Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*”, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2014.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, “*Dasar-dasar Manajemen*”, Bumi Aksara, Jakarta

- 2015.
- Garry Dessler, “*Human Resources Management*”, Prenticehall, International Inc, London, 2013.
- Ghozali “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2016
- Gitosudarmo Indriyo. “*Manajemen*” Edisi kedua, cetakan kedua. Penerbit : BPFE – Yogyakarta, 2013.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset, 2014
- Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, SP, “*Dasar-dasar Perbankan*”, Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Husein Umar, “*Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*”. PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2015
- I Ardana, I Komang dkk. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- John R. Schermerhorn, Jr, “*Manajemen*”, edisi kelima, Andi, Yogyakarta, 2013
- Jonathan Sarwono “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Miftah Thoha “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016.
- Robbins, S. & Judge, T, “*Organizational Behavior*”, Edisi keduabelas., Prentice Hall, 2014.
- Sedarmayanti. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2016.
- Siagian Sondang P, “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, Syofian, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”. PT Fajar Interpretama Mandiri, Jakarta, 2015
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(2), 471-484.
- Veithzal Rivai, , “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Wawan S. Suherman, “*Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*”, FIK UNY, Yogyakarta, 2014