
Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Cepiring

Siti Abdillah Nurhidayah¹, Ima Viana Nur Saputri², Eka Kurnia Patmasari³

Universitas Selamat Sri ^{1,2,3}

*sitiabdillah20@gmail.com^[1], imaviananursaputri@gmail.com^[2], kurniaeka1227@gmail.com^[3]

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 16 Juli 2024
Disetujui pada 29 Juli 2024
Dipublikasikan pada 30 Juni 2024

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Guru

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua guru pada SMP Negeri Cepiring yang berjumlah 119 guru. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dari menggunakan metode purposive sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 73 guru PNS di SMP Negeri Cepiring. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan dalam suatu organisasi. (Zaini Abdullah & Junianingrum, 2024) Efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya, yang berperan sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan dalam organisasi (Hidayat *et al*, 2020).

Dalam upaya untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan menjadi salah satu fondasi yang mempunyai peran penting. Sektor pendidikan memegang peran utama dalam upaya menciptakan SDM yang unggul, berkualitas, dan berdaya saing dalam upaya membangun struktur perekonomian yang kokoh (Khasanah *et al*, 2023). Kualitas kinerja yang dihasilkan oleh guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, sehingga dapat peningkatan mutu pendidikan (Yanita, 2023). Keberhasilan sekolah dalam meningkatkan pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil kerja yang harus dicapai oleh guru sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya sebagai seorang pendidik atau pengajar dalam rangka untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Presilawati, 2016).

Objek pada penelitian ini adalah SMP Negeri Cepiring. Kelompok sekolah ini terdiri dari empat entitas, yaitu SMP Negeri 1 Cepiring, SMP Negeri 2 Cepiring, SMP Negeri 3 Cepiring, dan SMP Negeri 4 Cepiring. Terdapat perbedaan letak geografis di antara sekolah-sekolah ini, diantaranya; SMP Negeri 1 Cepiring dan SMP Negeri 4 Cepiring berlokasi di wilayah Kecamatan Cepiring, sedangkan SMP Negeri 2 Cepiring dan SMP Negeri 3 Cepiring terletak di wilayah Kecamatan Kangkung. Meskipun berlokasi di wilayah berbeda, keempat sekolah ini berperan penting dalam memajukan pendidikan daerah (Nurhidayah et al., n.d.). Kehadiran sekolah - sekolah ini, menyediakan pendidikan yang menjadi pondasi pengembangan karakter, meningkatkan kemampuan, dan prestasi siswa, baik akademik maupun non-akademik.

Peran dan kinerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan sekolah. Namun, berdasarkan wawancara dan observasi di SMP Negeri Cepiring selama 3 bulan menunjukkan bahwa kinerja guru belum mencapai standar yang diinginkan. Riset awal yang dilakukan terhadap beberapa guru SMP Negeri Cepiring, menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada peran guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Permasalahan beberapa guru di SMP Negeri Cepiring

No	Jumlah orang	Masalah dari guru
1	2	Guru tidak menyajikan materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
2	1	Guru belum menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) setiap awal semester dengan tepat waktu
3	3	Guru tidak dapat mengawali atau mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu
4	2	Guru belum menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum mengajar yang berlaku saat ini
5	4	Guru masih menggunakan metode konvensional dalam pembelajaran di kelas, tidak menggunakan metode berdiferensiasi sesuai dengan kurikulum yang berlaku saat ini yaitu kurikulum merdeka
Jumlah	12	

Sumber : SMP Negeri Cepiring (2024)

Dari data pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa proses pembelajaran belum berjalan sebagaimana mestinya dengan tidak adanya RPP (Apriliyanto, n.d.). Selain itu masih terjadinya ketidak disiplin dalam bekerja yang masih terdapat guru yang masuk kelas dan mengakhiri kelas tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan. kurangnya konsistensi guru dalam menyampaikan materi pembelajaran, kurangnya persiapan guru dalam mengajar, dan kurang efektifnya guru dalam mengelola waktu pembelajaran. Rendahnya kinerja guru diperkirakan berasal dari sejumlah faktor, baik yang bersumber dari individu guru sendiri maupun dari faktor eksternal. Guru yang konsisten dengan pekerjaan yang dijalannya didukung dengan adanya motivasi yang kuat dalam dirinya.

Menurut Mahfud (2020) motivasi adalah serangkaian sikap serta nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam bekerja. Sedangkan menurut Novianto & Suwitho, (2022), motivasi kerja adalah munculnya suatu dorongan yang memicu keinginan seseorang untuk melakukan aktivitas dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja (Junianingrum et al., n.d.). kualitas dari seorang guru dapat meningkat ketika memiliki motivasi kerja yang kuat, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerjanya (Kharisma Putra & Apriliyanto, 2024). Beberapa penelitian menunjukkan adanya inkonsistensi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru, hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Syamsiah, et al. (2023), Mahfud, (2020), dan Melania Erni, et al. (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Febriyanti, Tristiana

(2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya kedisiplinan (Suaedah, 2020) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang taat serta patuh dalam menerima peraturan kerja secara sadar, dan dapat menerima sanksi dengan sukarela apabila melanggar, sehingga akan menjadikan pegawai untuk bekerja dengan efektif dan efisien (Rokhman 2020). Adanya kondisi kerja yang teratur dan terarah dalam penerapan disiplin kerja pada guru maka akan dapat memberikan dampak yang positif dari kinerja seorang guru. Beberapa penelitian menunjukkan adanya inkonsistensi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru, hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Sutan Napsan Nasution, Syahril Effendy Pasaribu, (2020), dan Lutfi Zumar Nofianto, Suwitho (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asep Suherman, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru juga dapat berasal dari kompetensi yang dimilikinya. Menurut Suherman, (2021), kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan, serta sikap yang harus dimiliki, dikuasai, dialami, dan diwujudkan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan pribadi serta kemampuan sosialnya (Pujiastuti, Nurhidayah, et al., 2024). Kompetensi dari guru dibutuhkan untuk memberikan pembelajaran, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin tinggi pula keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya, sehingga memberikan dampak positif bagi kinerjanya. Beberapa penelitian juga menunjukkan hubungan antara kompetensi dan kinerja guru, penelitian yang dilakukan oleh Helena Purnama Sari *et al.* (2019), dan Faisal Amri (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun penelitian yang dilakukan oleh Poni Yanita (2023) yang menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

KERANGKA TEORITIS

Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* atau yang dikenal dengan teori penetapan tujuan, yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham pada tahun 1968 sebagai teori utama (*Grand Theory*) yang melandasi penelitian ini. *Goal-Setting Theory* adalah sebuah teori yang berfokus pada seseorang atau individu yang memiliki keinginan untuk menetapkan tujuan, memilih tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). *Goal-Setting Theory* menjelaskan bahwa pentingnya penetapan tujuan yang jelas, menantang, dan dapat diukur hasilnya akan mendorong individu untuk dapat meningkatkan kinerjanya, yang diiringi dengan keterampilan dan kemampuan kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang yang memicu semangat untuk melakukan suatu aktivitas dalam pekerjaannya. Motivasi kerja menjadi pendorong utama dalam penetapan tujuan. Karena dengan adanya dorongan internal ini, mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dapat menciptakan perilaku yang produktif terhadap pekerjaan yang mereka jalankan dan cenderung lebih fokus dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan serta norma yang berlaku pada suatu instansi. Disiplin kerja berperan penting dalam memastikan konsistensi dan ketekunan dalam mengejar tujuan. Seseorang yang memiliki tujuan yang jelas dan terukur, cenderung menunjukkan rasa kedisiplinan yang lebih tinggi. Hal itu dapat mendorong konsistensi dalam perilaku dan tindakannya sehari-hari, menciptakan rutinitas yang mendukung kedisiplinan yang konsisten, dan meningkatkan tanggung jawab pada tugas pekerjaannya.

Sedangkan kompetensi adalah suatu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang mempengaruhi kemampuan kerjanya. Kompetensi mengacu pada keterampilan dan pengetahuan individu, yang diperlukan untuk mencapai target. Seseorang yang memiliki tujuan yang jelas terkait dengan pengembangan kompetensinya dalam bekerja, cenderung lebih fokus pada upaya peningkatan keterampilan dan pengetahuannya. Kompetensi pada individu juga memperkuat tujuan yang ditetapkan, sehingga memungkinkan individu untuk dapat menetapkan target dan tujuan yang lebih jelas dan terukur sesuai dengan keterampilan serta kemampuannya.

Kinerja Guru

Menurut Amri, (2022), kinerja guru adalah sejauh mana guru dapat bekerja secara maksimal sesuai kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sari *et al* (2019), kinerja guru adalah suatu hasil kerja dari guru yang diperoleh dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang dapat dicapai melalui kecakapan pada proses pembelajaran serta penguasaan ilmu dan sosial yang dimilikinya. Guru yang mampu bersikap baik dalam menjalankan tugasnya dan menghadapi situasi kerja dengan bijak, dapat fokus untuk mencapai tujuan sekolah. Indikator kinerja menurut Robbins (2016), adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Febriyanti & Rijanti (2022), istilah motivasi (*motivation*) berasal dari kata motiv (*motive*) yang berarti kekuatan atau dorongan yang ada dalam diri seseorang, sehingga dapat menimbulkan sebab atau alasan seseorang untuk dapat melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Syamsiah *et al.* (2023) motivasi kerja adalah suatu keinginan-keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Indikator motivasi kerja menurut Maslow (1970), adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari dalam diri individu maupun kelompok untuk selalu mengikuti serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada suatu organisasi atau instansi (Nasution & Pasaribu, 2020). Pada dasarnya, disiplin kerja adalah pelaksanaan tugas dengan tanggung jawab dan kepastian. Untuk menjaga kedisiplinan, maka diperlukan pembagian kerja yang jelas sesuai kemampuan masing-masing pegawai agar mereka menyadari tanggung jawabnya dalam bekerja. Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2019), adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang ada pada diri seseorang, yang digunakan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Rohman, 2020). Kompetensi dapat dipahami sebagai karakteristik kemampuan dari seseorang, yang menentukan sukses atau tidaknya dalam mengerjakan tugas pekerjaan tertentu (Susanto *et al.* 2021). Indikator kompetensi menurut Munthe (2009), adalah pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, dan minat.

HIPOTESIS

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah berubahnya energi yang ada dalam diri seseorang yang dapat dilihat melalui adanya kemunculan perasaan maupun respons yang dilakukan untuk memperoleh suatu tujuan (Erni *et al.* 2022). Motivasi merupakan faktor pendorong yang mempengaruhi produktivitas guru, motivasi dapat berasal dari

dalam diri sendiri maupun dari luar. Motivasi kerja yang kuat, mendorong guru untuk berupaya memberikan pendidikan berkualitas, sehingga mendukung tercapainya tujuan sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsiyah, *et al.* (2023), Mahfud (2020), dan Melania Erni, *et al.* (2022) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Azmi *et al* (2019), disiplin kerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku pada suatu organisasi atau instansi sesuai dengan norma-norma yang ditetapkan. Kedisiplinan guru yang konsisten dapat mendukung penerapan peraturan yang ditetapkan oleh sekolah, dengan tujuan memajukan sekolah sebagai sebuah organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutan Napsan Nasution (2020), dan Suwitho (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Catio & Sunarsi (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang didasari oleh keterampilan, serta pengetahuan yang ditunjang dengan adanya sikap kerja dan penerapannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan, yang mengarah pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, apabila seorang guru mempunyai kemampuan dan keterampilan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, maka dapat membantu sekolah untuk mencapai tujuan dengan memberikan kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Helena Purnama Sari *et al.* (2019), dan Faisal Amri (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

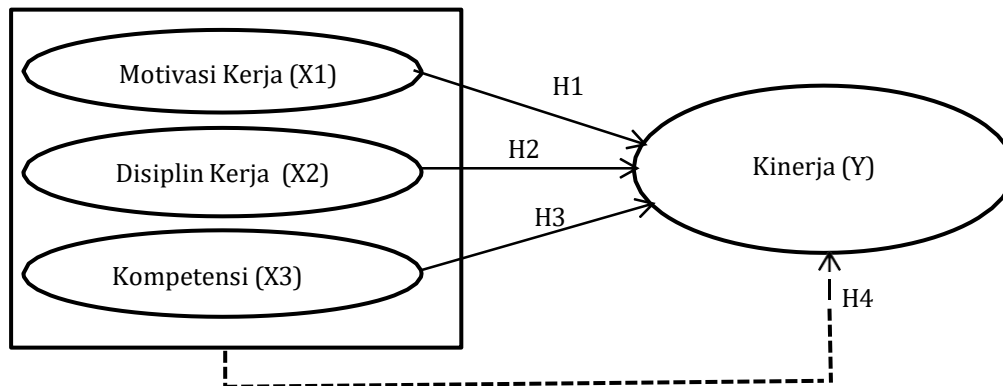
Hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Standar kinerja adalah acuan dari suatu pekerjaan tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau tujuan yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan menggambarkan prestasi yang diperoleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan persyaratan atau standar kinerja yang telah ditetapkan oleh suatu instansi (Hidayat *et al*, 2020). Motivasi yang tinggi dapat menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan profesionalisme dan dorongan untuk meningkatkan kualitas pengajaran (Pujiastuti, Yunita, et al., 2024). Keyakinan pada kemampuan diri dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan kedisiplinan guru, serta memungkinkan mereka menghadapi segala hambatan dalam mencapai suatu tujuan. Sehingga hal tersebut berpengaruh pada peningkatan kompetensi yang dimilikinya dan memberikan dampak positif pada kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Melania Erni *et al.* (2022), Sutan Napsan Nasution (2020), serta Helena Purnama Sari, *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh

Kerangka Berfikir



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SMP Negeri Cepiring, sebanyak 119 guru (PNS dan Non PNS). Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2022) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMP Negeri Cepiring. Berdasarkan kriteria tersebut, maka yang menjadi sampel adalah 73 guru.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Kemudian, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Uji Intrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu instrumen penelitian yang digunakan. Pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected Item Total Correlation* (r hitung). Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Nilai r hitung pada penelitian ini adalah 0,2303.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)				
1.	Pertanyaan 1	0,834	0,2303	Valid
	Pertanyaan 2	0,842		Valid
	Pertanyaan 3	0,865		Valid

	Pertanyaan 4	0,895		Valid
	Pertanyaan 5	0,797		Valid
Disiplin Kerja (X2)				
2.	Pertanyaan 1	0,894	0,2303	Valid
	Pertanyaan 2	0,856		Valid
	Pertanyaan 3	0,803		Valid
	Pertanyaan 4	0,850		Valid
	Pertanyaan 5	0,860		Valid
Kompetensi (X3)				
3.	Pertanyaan 1	0,703	0,2303	Valid
	Pertanyaan 2	0,904		Valid
	Pertanyaan 3	0,792		Valid
	Pertanyaan 4	0,838		Valid
	Pertanyaan 5	0,868		Valid
Kinerja Guru (Y)				
4.	Pertanyaan 1	0,816	0,2303	Valid
	Pertanyaan 2	0,641		Valid
	Pertanyaan 3	0,728		Valid
	Pertanyaan 4	0,837		Valid
	Pertanyaan 5	0,858		Valid
	Pertanyaan 6	0,901		Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Dari hasil uji validitas yang terdapat pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja guru valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2303).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur yang digunakan. Suatu kusioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016).

Tabel 3 Hasil Uji Relabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,901	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,905	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,881	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,880	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 3, hasil perhitungan uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja guru, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Dengan demikian, variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan *exact test Monte Carlo*, jika nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika nilai sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,23212313
Most Extreme Differences	Absolute	0,144
	Positive	0,144
	Negative	-0,144
Test Statistic		0,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,083 ^d
99% Confidence Interval		Lower Bound 0,076
		Upper Bound 0,090

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Dari tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa hasil *kolmogorov-smirnov test*, menunjukkan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,083. Dimana $0,083 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Jika nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai *VIF* ≤ 10 maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2016).

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,895	1,709		1,109	0,271		
	Motivasi Kerja	0,509	0,111	0,438	4,607	0,000	0,386	2,588
	Disiplin Kerja	0,097	0,100	0,087	0,975	0,333	0,442	2,263
	Kompetensi	0,510	0,131	0,417	3,877	0,000	0,302	3,308

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil dari uji multikolinieritas pada tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi kerja, nilai *tolerance* sebesar 0,386 dan nilai *VIF* sebesar 2,588, variabel disiplin kerja, nilai

tolerance sebesar 0,442 dan nilai VIF sebesar 2,263, variabel kompetensi, nilai *tolerance* sebesar 0,302 dan nilai VIF sebesar 3,308. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas, karena nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam analisis ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Nilai signifikansi absolut dari setiap variabel pada uji Glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,741	1,250		0,593	0,555
1 Motivasi Kerja	0,084	0,081	0,199	1,036	0,304
Disiplin Kerja	-0,025	0,073	-0,062	-0,347	0,730
Kompetensi	-0,055	0,096	-0,125	-0,573	0,568

Dependent Variable: RES2

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel 6 (Uji Glejser) nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar $0,304 > 0,05$, variabel disiplin kerja sebesar $0,730 > 0,05$, dan variabel kompetensi sebesar $0,568 > 0,05$. Nilai-nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel tersebut.

Analisis Regresi

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,895	1,709		1,109	0,271	
1 Motivasi Kerja	0,509	0,111	0,438	4,607	0,000	Diterima
Disiplin Kerja	0,097	0,100	0,087	0,975	0,333	Ditolak
Kompetensi	0,510	0,131	0,417	3,877	0,000	Diterima

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut di atas. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda disimpulkan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,895 + 0,509X_1 + 0,510X_3 + e$$

Interpretasi dari regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) yaitu sebesar 1,895 dengan arah hubungan yang positif, menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompetensi (X_3), tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring tetap bernilai 1,895.
2. Nilai koefisiensi regresi pada motivasi kerja adalah sebesar 0,509, dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan 100%, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 50,9% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai konstan.
3. Nilai koefisiensi regresi pada kompetensi adalah sebesar 0,510, dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi ditingkatkan 100%, maka kompetensi akan mengalami peningkatan sebesar 51,0% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai konstan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru secara individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan (α) 0,05 atau 5%.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai apakah semua variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344,065	3	114,688	72,398	,000 ^b
Residual	109,305	69	1,584		
Total	453,370	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 9, hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 72,398 > nilai $F_{tabel} = 2,737$ (diperoleh dari $DF_1 (N_1) = k-1 = 4-1 = 3$; $DF_2 (N_2) = N-k = 73-4 = 69$). Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat dianggap layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketetapan antara variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel dependen atau Y dalam suatu persamaan regresi. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	0,759	0,748	1,259

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Output SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 10, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,748. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen seperti motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja guru sebesar 74,8%. Sisanya, sebesar 25,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 4,607 > t_{tabel} 1.994, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, atau dengan kata lain hipotesis diterima. Motivasi adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap guru, memberikan dukungan motivasi merupakan langkah penting yang harus dilakukan oleh instansi kepada guru. Berdasarkan hasil penelitian, Sekolah memberikan tunjangan, gaji, pelatihan dan pengembangan diri dalam bekerja untuk mendorong motivasi guru. Motivasi yang kuat dalam diri seorang guru, mendorong semangat dan dedikasinya dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dan berdampak pada pencapaian tujuan sekolah.

Penelitian ini, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsiyah, *et al.* (2023), Mahfud, (2020), dan Melania Erni, *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 0,975 < t_{tabel} 1.994, dan nilai signifikansi 0,333 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak, atau dengan kata lain hipotesis ditolak. Hasil penelitian pada responden, menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas, guru masih memerlukan dorongan dari berbagai pihak, seperti dari kepala sekolah maupun rekan kerjanya. Kondisi ini mengakibatkan rendahnya kesadaran guru dalam bekerja. Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan guru dalam bekerja tidak mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Cepiring. Disiplin di tempat kerja dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kualitas kerja, sehingga akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Penelitian ini, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Suaedah (2020), dan Asep Suherman, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian ini, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terjadi, karena dari hasil penelitian pada responden, menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas, guru masih memerlukan dorongan dari berbagai pihak, seperti dari kepala sekolah maupun rekan kerjanya (Pujiastuti, Yunita, et al., 2024). Kondisi ini mengakibatkan rendahnya kesadaran guru dalam bekerja. Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan guru dalam bekerja tidak mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Cepiring.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,877 > \text{nilai } t_{tabel} 1,994$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, atau dengan kata lain hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian, faktor utama yang mendorong guru dalam meningkatkan kompetensinya adalah ketaatan guru terhadap peraturan dan norma yang berlaku di sekolah. Selain itu, aspek kompetensi guru SMP Negeri Cepiring yang baik adalah memahami tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, memiliki antusiasme yang tinggi, mempunyai kemampuan serta keterampilan yang memadai, dan memiliki pengetahuan yang tinggi terkait dengan bidang pekerjaan yang dijalankan.

Penelitian ini, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Helena Purnama Sari *et al.* (2019) dan Faisal Amri (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 72,398 > F_{tabel} 2,737$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa H4 diterima. Artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja yang baik, dan kompetensi yang memadai yang dimiliki oleh guru, maka dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin baik kinerja guru yang dihasilkan, maka semakin mudah pula untuk mencapai tujuan sekolah.

Dari hasil penelitian analisis koefisien determinasi, menunjukkan bahwa nilai (*R Square*) diperoleh sebesar 0,748. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru adalah 74,8%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 25,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melania Erni *et al.* (2022), Sutan Napsan Nasution, Syahril Effendy Pasaribu, (2020), serta Helena Purnama Sari, *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring.

Motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Cepiring.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuesioner, terlihat bahwa nilai terendah berada pada indikator X1.1, dengan pernyataan "gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan". Dengan demikian, untuk meningkatkan motivasi kerja khususnya dari tenaga pendidik (guru). SMP Negeri Cepiring perlu lebih memperhatikan pemberian kebutuhan fisiologis, sehingga mampu lebih memotivasi guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Guru

Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan guru dalam menjalankan pekerjaan masih rendah. Dengan demikian, guru perlu menjalankan tugas dengan tepat waktu tanpa perlu diminta oleh pihak lain, serta aktif mengikuti program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan motivasi, agar dapat bekerja secara maksimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lain karena dalam penelitian ini hanya berpengaruh 74,8% sisanya 25,2% dapat dipengaruhi variabel independen lain. Menurut pandangan peneliti, variabel budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, karena Selain faktor internal, faktor eksternal juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rokhman 2020, 'Analisis Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ditinjau Dari Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Dan Kompensasi', *Media Manajemen Pendidikan*, 2.3, p. 482.
- Abraham H Maslow 1970, 'Motivation And Personality', *Harper & Row*, p. 369.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Asep Suherman 2021, 'Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School', *Journal of Management and Business Review*, 18.3, pp. 614-29.
- Ceacilia Srimindarti 2012, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Premature Sign-Off Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan Dari Goal Setting Theory', *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8.2, pp. 102-10.
- Devi Febriyanti and Tristiana Rijanti 2022, 'The Effect Of Motivation, Compensation And Job Satisfaction On Teacher Performance (Study On Teachers At SMK Bhakti Praja Adiwerna, Tegal Regency)', *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3.4, pp. 2498-2505.
- Faidol Azmi, Sakdiawati, and Mustopa Marlibatubara (2019), 'Pengaruh Disiplin, Kompetensi, Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim', *Jurnal Kolegial*, 7.1, pp. 76-91.
- Faisal Amri 2022, 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 34 Kerinci', *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2.1, pp. 26-41.
- FEBYOLLA - PRESILAWATI 2016, 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 6 Banda Aceh', *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 6.1 (2016).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Helen Purnama Sari 2019, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma', *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33.1, pp. 69–78.
- Hendri Rohman 2020, 'Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1.2, pp. 92–102.
- Khasanah, U., Sigit, N.K., & Syaqq, M. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban)". *Journal Economic Insights*, 2.2, pp. 35–44.
- Locke, A.E and Latham, G.P. 1968. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey: Engelwood Cliffs.
- Mahfud, 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.1, 1–17.
- Melania Erni, Jonh EHJ FoEh, and Efendi Silalahi 2022, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1.1, pp. 71–81.
- Mukhlis Catio and Denok Sunarsi 2020, 'Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan', *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17.02, pp. 16–26.
- Munthe, B. (2009). *Desain Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Iman Madani.
- Nofianto, L. Z., & Suwitho, S. 2022. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siti Suaedah 2020, 'Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru', *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5.2, pp. 177–81.
- Sugiyono 2022, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Sutan Napsan Nasution & Sjahril Effendy Pasaribu, 2020. "Pengaruh Pengawasan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3.1, 75–91.
- Syamsiah Syamsiah, Nurman Zakaria, and Slamet Wahyudi 2023, 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru', *Insight Management Journal*, 3.2, pp. 160–73,
- Taufik Hidayat, Hasrudy Tanjung, and Azuar Juliandi 2020, 'Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17.2, p. 189.
- Yanita, P., & Muslim, I. 2023. "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Sungai Penuh." *Jurnal Ekonomi Sakti*, 12.1, 57–67.
- Yohanes Susanto and others 2021, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan', *Jurnal Pendidikan*, 30.2, p. 143.
- Apriliyanto, N. (n.d.). *COMPETITIVE ADVANTAGE AS A MEDIATION FACTOR THAT INFLUENCES THE SUSTAINABILITY OF HALAL SMEs* (Vol. 12, Issue 2).
<https://ejournal.stiesyariahengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna>
- Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (n.d.). *REPURCHASE INTENTION BASED ON E-SERVICE QUALITY AND CUSTOMER TRUST AT THREE TOP BRAND E-COMMERCE INDONESIA* (Vol. 12, Issue 2).
<https://ejournal.stiesyariahengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna>
- Kharisma Putra, G., & Apriliyanto, N. (2024). *FACTORS AFFECTING MSMEs' INTEREST IN USING SHARIA CROWDFUNDING MEDIATED BY PERCEPTION* (Vol. 13, Issue 2). <https://doi.org/10.26418/jebik.v14i1.86523>
- Nurhidayah, S. A., Pujiastuti, A., & Ridhasyah, R. (n.d.). THE POTENTIAL OF INNOVATION AMBIDEXTERITY: THE ROLE OF SOCIAL MEDIA AND PHILANTHROPY IN ENHANCING THE SUSTAINABILITY PERFORMANCE OF MSME IN KENDAL REGENCY. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (JEBIK)* 2025, 14(1), 90–113. <https://doi.org/10.26418/jebik.v14i1.86523>
- Pujiastuti, A., Nurhidayah, S. A., & Sulistiyanto, T. J. (2024). Does sharia compliance enhance ESG performance to better firm performance? *Diponegoro International Journal of Business*, 7(2), 177–190. <https://doi.org/10.14710/dijb.7.2.2024.177-190>
- Pujiastuti, A., Yunita, R. D. S., & Astuti, F. Y. (2024). ESG PERFORMANCE, DEBT EQUITY CHOICES, AND RAPID

ADJUSTMENTS IN INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 21(1), 64–84.

<https://doi.org/10.21002/jaki.2024.04>

Zaini Abdullah, L., & Junianingrum, S. (2024). *THE ROLE OF CONSUMER SATISFACTION IN MEDIATING FACTORS AFFECTING OMNICHANNEL-BASED REPURCHASE INTENTION* (Vol. 13, Issue 2). <https://doi.org/10.21002/jaki.2024.04>