



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban)

Uswatun Khasanah^[1], Kharisma Nawang Sigit^[2], Muhammad Syaqiq^[3]

^{[1][2][3]}Universitas Selamat Sri,

^[1]Uswatunkhasanah843@gmail.com, ^[2]kharisma04337@gmail.com, ^[3]syaqiq.uniss@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 17 Juni 2023
Disetujui pada 29 Juni 2023
Dipublikasikan pada 30 Juni 2023

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kompetensi,
Kinerja Guru

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Populasi penelitian ini terdiri dari 14 orang guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Pada penelitian ini, seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, analisis linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) diperoleh nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 4,808 ($4,808_{hitung} > 2,201_{tabel}$) yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; (2) diperoleh nilai signifikansi pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 4,618 ($4,618_{hitung} > 2,201_{tabel}$) yang artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru; (3) diperoleh nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dan nilai f_{hitung} sebesar 12,672 ($12,672_{hitung} > 3,98_{tabel}$) yang artinya disiplin kerja dan kompetensi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

PENDAHULUAN

Sektor pendidikan memegang peranan penting dalam upaya menciptakan SDM yang unggul, berkualitas, dan berdaya saing dalam upaya membangun struktur perekonomian yang kokoh. Dalam upaya menghadapi dampak negatif globalisasi terhadap sektor pendidikan seperti yang diungkapkan Prof. Suyanto (Yusuf, 2018), yaitu semakin tertinggalnya perkembangan dunia pendidikan dibandingkan dengan perkembangan teknologi, informasi, dan dunia bisnis yang mengiringinya diperlukan respon institusi untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tergabung didalamnya.

SMK Ma'arif NU Nusahada Reban merupakan satu-satunya Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Batang yang berfokus pada jurusan pertanian. Sekolah yang belum lama berdiri ini mempunyai dua jurusan yaitu Agribisnis Tanaman Pangan dan Holtikultura (ATPH) dan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ). SMK Ma'arif NU Nusahada Reban berdiri sejak tahun 2010, pada saat ini memiliki 14 tenaga pengajar dan jumlah total siswa sebanyak 180 siswa. SMK sebagai lembaga pendidikan memerlukan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional agar mampu menciptakan peserta didik yang berkualitas, terampil, dan berdaya saing tinggi. Adapun faktor penentu dalam peningkatan prestasi belajar dan kualitas lulusan ialah kinerja guru. Menurut Supradi, (2014); dalam (Imbron et al., 2021), kinerja guru adalah kemampuan seorang pendidik dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran di sekolah, serta memastikan kemajuan belajar siswa di bawah pengawasannya meningkat. Agar kinerja guru dapat tersalurkan secara maksimal, pemimpin perlu memperhatikan beberapa hal diantaranya disiplin kerja dan kompetensi.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan, 2016:93; dalam (Imbron et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran seseorang yang dengan sukarela mematuhi segala peraturan dan memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakannya. Hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah penelitian yang dilakukan oleh Imbron, Paeno, dan Ratnasih (2021), Purwanto (2019), dan Fauzi, Setyawan, dan Irfian (2022:46) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi disiplin kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, Suparta dan Yasa (2017), Jayanto J.E. (2020), Sanjaya, F.A. dan Prijati (2020) yang mengatakan sebenarnya disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru yaitu kompetensi. Julianty (2016; dalam Fauzi, Prasetyo, dan Mizani, 2021:171) menyatakan kompetensi guru dalam pembelajaran adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam berbagai aspek, termasuk pengetahuan, keterampilan, proses berpikir, adaptasi diri, sikap, dan nilai-nilai yang diterapkan dalam menjalankan profesinya sebagai guru dan tenaga pendidik. Hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru adalah penelitian yang dilakukan oleh Hakim, dkk (2021:112) dan Fauzi, Prasetyo, dan Mizani (2021:176) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dapat diartikan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki seseorang dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, D.A. (2019) dan Kharisma, A.F. (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian penulis di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban, kepemimpinan disana sudah cukup baik dimana pemimpin mampu memberikan contoh yang baik dan motivasi kepada para guru baik secara material maupun non material, namun hal ini tidak serta merta menambah tingkat kesadaran para guru terutama dalam hal kedisiplinan. Dimana pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban masih ada beberapa guru yang datang terlambat, datang ke sekolah hanya saat ada jam mengajar, dan ada guru yang pulang sebelum jadwal jam pulang. Selain citra guru dihadapan para siswa menjadi berkurang, hal ini juga mendorong kemungkinan bagi para siswa meniru kebiasaan kurang disiplin dari para guru tersebut.

Tabel 1
Jadwal Jam Kerja Guru
SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

No	Hari	Jam Kerja	Keterangan
1.	Senin – Kamis	07.00 – 14.00 WIB	Untuk guru piket
2.	Jum'at	07.00 – 11.00 WIB	berangkat 30 menit lebih

3.	Sabtu	07.00 – 14.00 WIB	awal dari jadwal.
4.	Minggu dan Hari Libur Nasional	Libur	

Sumber: TU SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

Selain kedisiplinan, fenomena lain yang terjadi di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban adalah terkait dengan kompetensi. Terdapat beberapa guru yang mengajar tanpa memenuhi standar kualifikasi akademik, tingkat pendidikan yang sesuai, atau memiliki latar belakang pendidikan di bidang mata pelajaran yang mereka ajar. Selain itu, ada juga beberapa individu yang bukan berasal dari latar belakang pendidikan namun menjadi guru melalui akta mengajar. Hal ini disebabkan karena kurangnya tenaga pendidik di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban yang mengharuskan beberapa guru merangkap mengampu mata pelajaran yang tidak sesuai dengan jurusan mata pelajaran di masa perkuliahan. Akibatnya, beberapa guru kurang menguasai mata pelajaran yang diampunya, sehingga guru menjadi tidak tepat waktu dalam menyelesaikan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan Silabus pembelajaran pada saat tahun ajaran baru. Hal ini akan berdampak pada keberlangsungan kegiatan belajar mengajar dan pencapaian hasil belajar siswa. Berikut ditampilkan data hasil belajar siswa tahun 2021 dan 2022:

Tabel 2
Rata-Rata Nilai Ujian Sekolah dan Nilai Akhir
SMK Ma'arif NU Nusahada Reban
Tahun 2021 dan Tahun 2022

Tahun	Nilai Rata-Rata Ujian Sekolah		Rata-Rata Nilai Akhir		Keterangan
	ATPH	TKJ	ATPH	TKJ	
2021	75	75	77	76	
2022	77	78	76	78	

Sumber: Waka Kurikulum SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

Dari table 2, dapat diketahui bahwa rata-rata nilai ujian sekolah dan nilai akhir pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban mengalami naik turun dari tahun 2021 ke tahun 2022. Naik turunnya nilai rata-rata tersebut selain dipengaruhi oleh tingkat kemampuan siswa, juga dipengaruhi oleh kompetensi guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban)"***.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi (2017:12; dalam Lestari, D.A., 2019:59), Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengeksplorasi hubungan atau pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap variabel kinerja guru. Data primer dan data sekunder merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini.

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Lestari, D.A., 2019:61). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (Lestari, D.A., 2019:61). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku, dan sumber referensi lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban berjumlah 14 orang, yang dalam penelitian ini juga digunakan sebagai sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampel total (sensus). Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk dijawab, dengan skala pengukuran menggunakan skala likert dengan interval dari 1-5.

Dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode analisis data, termasuk statistik deskriptif untuk memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti. Uji kualitas data dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas data. Uji asumsi klasik digunakan untuk memeriksa asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda, seperti uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel prediktor (disiplin kerja dan kompetensi) dan variabel respons (kinerja guru). Selain itu, uji hipotesis, termasuk uji t, uji F, dan koefisien determinasi, digunakan untuk mengevaluasi signifikansi dan kekuatan hubungan yang ditemukan.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian (Rezti, D.S., 2019). Pada pengujian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor *mean*, *median*, *standard deviasi*, maksimum, minimum dan nilai total dari masing-masing variable penelitian.

Tabel 3				
Hasil Analisis Deskriptif				
		DISIPLIN KERJA (X1)	KOMPETENSI (X2)	KINERJA GURU (Y)
N	Valid	14	14	14
	Missing	0	0	0
Mean		34.43	38.07	47.57
Median		33.50	38.00	47.50
Std. Deviation		3.897	3.970	4.636
Minimum		26	31	38
Maximum		40	44	53
Sum		482	533	666

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, I., 2018:51). Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya $\geq 0,30$ maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat, Sugiyono (2019:180).

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel (r-konstruk)	Keterangan
X1.1	0.701	0,30	Valid
X1.2	0.413	0,30	Valid
X1.3	0.711	0,30	Valid
X1.4	0.657	0,30	Valid
X1.5	0.900	0,30	Valid
X1.6	0.834	0,30	Valid
X1.7	0.900	0,30	Valid
X1.8	0.497	0,30	Valid
X2.1	0.527	0,30	Valid
X2.2	0.572	0,30	Valid
X2.3	0.657	0,30	Valid
X2.4	0.476	0,30	Valid
X2.5	0.654	0,30	Valid
X2.6	0.486	0,30	Valid
X2.7	0.341	0,30	Valid
X2.8	0.664	0,30	Valid
X2.9	0.477	0,30	Valid
Y1	0.531	0,30	Valid
Y2	0.506	0,30	Valid
Y3	0.740	0,30	Valid
Y4	0.547	0,30	Valid
Y5	0.578	0,30	Valid
Y6	0.698	0,30	Valid
Y7	0.502	0,30	Valid
Y8	0.448	0,30	Valid
Y9	0.539	0,30	Valid
Y10	0.534	0,30	Valid
Y11	0.582	0,30	Valid
Y12	0.603	0,30	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Dari uji validitas yang ditampilkan pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan (*Corrected Item Total Correlation*) bernilai positif dan $\geq 0,30$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini **Valid**.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, I., 2018:45). Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas menggunakan SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.70 (Nunnally, 1994; dalam Ghozali, I., 2018:46).

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Syarat	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,70	0,904	Reliabel
2	Kompetensi (X_2)	0,70	0,815	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,70	0,873	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel. Semua item variabel dikatakan **reliabel** karena hasil nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.70 .

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai K-S adalah *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0.05 (Lestari, D.A., 2019:69).

Tabel 6
Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,55062528
Most Extreme Differences	Absolute	0,152
	Positive	0,107
	Negative	-0,152
Test Statistic		0,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200 (yang terletak pada barisan paling bawah). Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa variabel residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah jika nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, I., 2018:107-108).

Tabel 7
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,777	7,460		1,445	0,176		
Disiplin Kerja (X1)	0,564	0,391	0,474	1,444	0,177	0,255	3,916
Kompetensi (X2)	0,456	0,383	0,391	1,191	0,259	0,255	3,916

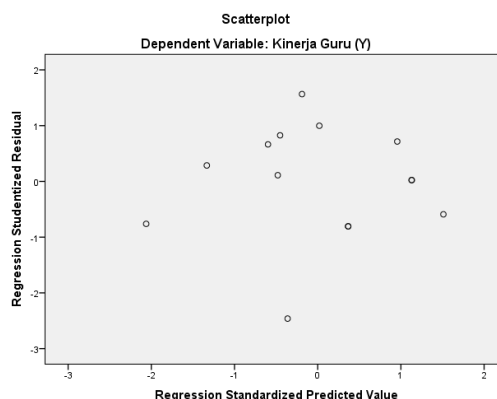
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) adalah sebesar 0,225 yang artinya lebih dari 0,10 ($0,225 > 0,10$), dan nilai VIF sebesar 3,916 yang artinya kurang dari 10 ($3,916 < 10$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan antar variabel bebas (*independen*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, I., (2018:137-138), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID.



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa penyebaran data tidak teratur, hal tersebut terlihat pada plot yang menyebar atau terpecah di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk persamaan regresi linear berganda menurut Nugroho, Y.A., (2018:92-93) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,777	7,460		1,445	0,176
Disiplin Kerja (X1)	0,564	0,391	0,474	1,444	0,177
Kompetensi (X2)	0,456	0,383	0,391	1,191	0,259

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 10,777 + 0,564 X_1 + 0,456 X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) sebesar 10,777, artinya jika disiplin kerja dan kompetensi di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban ($X_1 = X_2 = 0$), maka kinerja guru sebesar 10,777.
- 2) b1 (nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1)) sebesar 0,564 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.

Yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban sebesar 0,564 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 3) b2 (nilai koefisien regresi kompetensi (X_2)) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban sebesar 0,456 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. **Uji T (Pengujian Parsial)**

Uji parsial digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Nugroho, Y.A., 2018:100-101).

Tabel 9
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,339	6,952		2,062	0,062
Disiplin Kerja (X_1)	0,965	0,201	0,811	4,808	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai t_{hitung} sebesar 4,808 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{tabel} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)} = t_{(0,05/2 : 14 - 2 - 1)} = 0,025 : 11 = 2,201$) atau $4,808_{hitung} > 2,201_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban secara signifikan.

Tabel 10
Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,008	7,739		1,552	0,147
Kompetensi (X_2)	0,934	0,202	0,800	4,618	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas, menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan nilai t_{hitung} sebesar 4,618 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 14-2-1) = 0,025 : 11 = 2,201$) atau $4,618_{hitung} > 2,201_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban secara signifikan.

b. Uji F (Simultan)

Uji hipotesis simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.

Tabel 11
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194,855	2	97,427	12,672	.001b
Residual	84,574	11	7,689		
Total	279,429	13			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan table 11 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan nilai f_{hitung} sebesar 12,672 lebih besar dari f_{tabel} ($f_{tabel} = f(\alpha/2 : n-k-1) = f(0,05/2 : 14-2-1) = 0,025 : 11 = 3,98$) atau $12,672_{hitung} > 3,98_{tabel}$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban secara signifikan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan mengukur kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel *independen* (disiplin kerja dan kompetensi) terhadap variabel *dependen* (kinerja guru).

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	0,697	0,642	2,773

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 12 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 atau 69,7%. Artinya sebesar 69,7% variabel *independen* berkontribusi terhadap variabel *dependen*, atau dapat disimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di

SMK Ma'arif NU Nusahada Reban adalah sebesar 69,7% sedangkan sisanya 30,3% ditentukan oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,808 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 14 - 2 - 1) = 0,025 : 11 = 2,201$) atau $4,808_{hitung} > 2,201_{tabel}$. Maka kesimpulannya adalah H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Disiplin kerja yang semakin baik dilihat dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan tanggungjawab akan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, B.P. (2018:70) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Batang Bumi Mandiri". Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan nilai t_{hitung} sebesar 4,618 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 14 - 2 - 1) = 0,025 : 11 = 2,201$) atau $4,618_{hitung} > 2,201_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Jika kompetensi guru yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) dapat dikuasai dengan baik maka kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban akan dapat dilakukan secara maksimal.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, B.P. (2018:69) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Batang Bumi Mandiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan nilai f_{hitung} sebesar 12,672 lebih besar dari f_{tabel} ($f_{tabel} = f(\alpha/2 : n-k-1) = f(0,05/2 : 14 - 2 - 1) = 0,025 : 11 = 3,98$) atau $12,672_{hitung} > 3,98_{tabel}$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.

Selanjutnya, dari hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,697 atau 69,7%. Artinya kontribusi disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban adalah sebesar 69,7% sedangkan sisanya 30,3% ditentukan oleh variabel lainnya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imbron, Paeno, dan Ratnasih (2021) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan." Dilihat dari uji F yang dilakukan diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,742 > 2,800$), dengan signifikansi 0,000 yang artinya kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,550 (55,0%). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.
Artinya, semakin besar disiplin kerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban, maka kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada juga semakin meningkat.
2. Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.
Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban, maka kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada juga semakin meningkat.
3. Disiplin kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.
Artinya semakin besar disiplin kerja dan kompetensi guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban, maka kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban juga semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA [← 10pt, Bold]

- Abdullah, L.Z., dan Hidayah, A.Y.N. (2021). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Lingkungan Kerja Karyawan di Bagian Produksi PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) Semarang*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 8(2). 47.
- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Andina, E. (2018). *Efektivitas Pengukuran Kompetensi Guru*. *Jurnal Aspirasi*, 9(2), 204.
- Ariyani, R. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalitas Guru*. *Jurnal Al-Afkar*, V(1), 113.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi, M., dan Wakhidah, N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 7(1), 73.
- Fauzi, M., Prasetyo, A., dan Mizani. (2021). *Sertifikasi, Komitmen, dan Kompetensi Professional sebagai Predictor Variable Kinerja Guru SD Kecamatan Kaliwungu Selatan Gugus Ki Hajar Dewantara Kabupaten Kendal*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 8(2), 171.
- Fauzi, M., Setyawan, S., dan Irfian, W. (2022). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Penerapan Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja (K3) terhadap Hasil kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Waskita Karya (Persero) Proyek Simpang-Susun Akses Kawasan Industri Terpadu Batang Tahun 2021)*. *JEI*, 1(1), 46.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Gunawan, Ibrahim, dan Almurkarramah. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Jakarta: Sefa Bumi Persada.
- Hakim, dkk. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja*. *SEIKO*, 4(1), 112.
- Hasni, Y. (2020). *SKRIPSI. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syafaat Palembang*. (Universitas Tridinanti Palembang, 2020).

- Hidayat, Z. (2019). SKRIPSI. *Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus*. (Universitas Negeri Semarang, 2019).
- Imbron, Paeno, dan Ratnasih, P. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan*. *Jurnal Perkusi*, 1(2), 202.
- Jayanto, J.E. (2020). SKRIPSI. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Nissan Magelang)*. (Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020).
- Kharisma, A.F. (2020). SKRIPSI. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. (Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2020).
- Kumarawati, R., Suparta, G., dan Yasa, S. (2017). *Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. *Jurnal Jagadhita*, 4(2), 72.
- Lestari, D.A. (2019). SKRIPSI. *Pengaruh Karakteristik pekerjaan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan*. (Universitas Pembangunan Panca Bumi Medan, 2019).
- Nugroho, Y.A. (2018). *It's Easy.. Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Skripta Media Creative.
- PP RI No.66 Tahun 2010:3, tentang perubahan atas peraturan nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan.
- Purwanto, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di SMK Karya Teknologi Jatilawang*. *Prosiding Seminar Nasional*, 740.
- Rahmat, R.Y. (2018). SKRIPSI. *Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Bersama Surabaya*. (Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019).
- Rezti, D.S. (2019). TESIS. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karier terhadap Semangat Kerja Karyawan (PT Berkah Trijaya Indonesia (BO PADANG))*. (Universitas Andalas Padang, 2019).
- Ridwan, T., Sopandi, K. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Pertiwi*. *TEDC*, 12(3), 280.
- Riyanda, M. (2017). SKRIPSI. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. (Universitas Negeri Yogyakarta, 2017).
- Sanjaya, F.A., dan Prijati. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(11).
- Sari, B.P. (2018). SKRIPSI. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Batang Bumi Mandiri*. (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018).
- Sari, E.P., dkk., (2020). *Optimalisasi Penggunaan E-learning pada Model Delone dan McClean*. *Journal of Education Technology*, 4(2), 145.
- Septianti, D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pelayanan Publik pada UPTD Pendidikan Tanjung Tebat Kabupaten Lahat*. *Jurnal Adnimika*, 3(1), 58-59.
- Setianingsih, W., dan Kader M.A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonologi*, 5(1), 313-314.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, A. (2022). *Kompetensi Guru Konsep dan Implikasi*. Bogor: Universitas Djuanda.
- Tsuari, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Yusuf, M. (2018). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.