BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya kualitas pendidikan di berbagai jenjang. Pendidikan saat ini menjadi aspek utama dalam kehidupan dan berperan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Pendidikan menjadi tolok ukur keberhasilan sebuah bangsa serta wadah bagi setiap individu untuk terus mencari dan mengembangkan potensi diri. Sebagai pilar utama keberlangsungan bangsa, pendidikan yang berkualitas menjadi kunci utama untuk mencetak generasi yang mampu menghadapi tantangan zaman.

Menurut (Damanik, 2019a) keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh banyak komponen, diantaranya adalah komponen guru, peserta didik, pengelola dan pembiayaan. Keempat komponen tersebut saling berkaitan dan sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia, khususnya guru yang terlibat dalam proses pendidikan. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Guru menjadi ujung tombak pendidikan yang memiliki peran dalam membentuk peserta didik yang berpengetahuan luas dan berkarakter kuat. Tolok ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan dilihat dari kinerja guru dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas (Chotimah & Nisa, 2019). Kinerja guru dalam dunia pendidikan adalah konsep dan elemen penting untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas hasil pendidikan, karena guru adalah pihak yang paling sering berinteraksi langsung dengan siswa.

Secara etimologi, kinerja berasal dari istilah prestasi kerja (performance). Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Prestasi kerja dapat dilihat dari kemampuan seorang guru untuk mengembangkan ide dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif serta efisien. Menurut (Santoso et al., 2021) kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Kinerja guru sebagai variabel dependen didasarkan pada *Performance Teory* (Bernandin & Russell, 2013) menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar tertentu. Kinerja melibatkan aspek kuantitatif, kualitatif efisiensi, dan efektivitas kerja. Dalam konteks guru, kinerja mencakup kemampuan memberikan pembelajaran yang berkualitas, menyelesaikan tugas administrasi serta berkontribusi pada pengembangan siswa dan sekolah. Teori ini memberikan kerangka kerja untuk mengukur kinerja guru berdasarkan indikator spesifik.

Penilaian kinerja guru sangat diperlukan sebagai alat pemantauan guru dalam bekerja. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik diperlihatkan dari hasil kerja yang optimal. Penilaian ini dijadikan sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja yang optimal terlihat dari kemampuan guru menyelesaikan tugas perancangan pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan sekolah, melaksanakan pembelajaran yang efektif, dan melaporkan perkembangan siswa melalui analisis hasil belajar siswa.

SMK Muhammadiyah Kutowinangun merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah kejuruan berstandar nasional di Kabupaten Kebumen, yang terletak di Jl. Pemuda No. 14, Karanganyar, Kutowinangun, Kec. Kutowinangun, Kab. Kebumen, Jawa Tengah 54393. SMK Muhammadiyah Kutowinangun didirikan oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kutowinangun di bawah naungan Pimpinan Pusat Muhammadiyah pada tahun 1995 melalui surat persetujuan pendirian atau penyelenggaraan sekolah swasta No. 506/I.03/I/1995. SMK Muhammadiyah Kutowinangun mulai menerima siswa baru untuk pertama kalinya pada tahun pelajaran 1995/1996 dengan jumlah rombongan belajar 4, masing-masing jurusan Otomotif 2 kelas dan jurusan Audio Video 2 kelas.

SMK Muhammadiyah Kutowinangun saat ini membuka kompetensi keahlian meliputi Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Ototronik, Teknik Audio Video, serta Akuntansi dengan jumlah rombongan belajar saat ini adalah 41. Dengan visi dan misi yang jelas, sekolah memiliki tujuan untuk membentuk generasi yang tidak hanya unggul secara akademis tetapi juga berkarakter dan berkomitmen untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas bagi para siswa dan berupaya untuk mengikuti perkembangan teknologi dengan harapan dapat menghasilkan lulusan yang siap terjun di dunia kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kinerja guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun mencerminkan dedikasi yang tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui penerapan pendekatan pembelajaran berbasis proyek. Guru juga menunjukan komitmen yang besar dalam pengembangan kompetensi serta pembentukan karakter peserta didik. Hal ini terlihat dari penerapan metode pembelajaran yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja, serta upaya guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Guru berperan aktif sebagai fasilitator dalam mendorong keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Untuk

memerikan gambaran yang lebih terperinci mengenai kinerja guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun, berikut disajikan data penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun.

Tabel I-1
Laporan dan Evaluasi Penilaian Kinerja Guru

Tahun Ajaran	Presentase
2021/2022	87.78%
2022/2023	88.73%
2023/2024	89.94%

Sumber: SMK Muhammadiyah Kutowinangun, 2024

Berdasarkan tabel I-1, hasil laporan dan evaluasi penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun yang dipimpin langsung oleh kepala sekolah menunjukan peningkatan dalam semua aspek penilaian selama tiga tahun ajaran terakhir. Presentase hasil diperoleh dari total nilai kinerja guru berdasarkan kemampuan yang dimilik. Pada tahun ajaran 2021/2022 hingga 2023/2024, kinerja guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun menunjukan peningkatan evaluasi kinerja guru yang cukup stabil, mencerminkan komitmen seluruh pihak terhadap perbaikan mutu pendidikan. Kepala sekolah terus berupaya mendorong guru untuk lebih meningkatkan kinerja secara individu.

Seorang guru dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi sengaja ditumbuhkan untuk membangkitkan semangat kerja guru dalam organisasi, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Motivasi berasal dari kata dasar “motif,” yang berarti dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Menurut (Arlita et al., 2020) motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja sebagai variabel intervening berlandaskan pada Teori Dua Faktor (Herzberg et al., 1959) yang membagi faktor motivasi menjadi dua kategori utama. Faktor motivator seperti pengakuan, penghargaan, tanggung jawab dan pencapaian. Faktor higiene seperti kondisi kerja, gaji, hubungan antar pribadi dan kebijakan organisasi, yang berfokus pada pengurangan ketidakpuasan dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan atas pencapaian serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga akan meningkatkan kinerja.

Tanpa adanya motivasi kerja, kinerja guru tidak akan berjalan dengan baik sesuai harapan karena setiap guru memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda, sehingga sekolah perlu memahami faktor-faktor pendorong yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini diperkuat dengan penelitian oleh (Hartini et al., 2021) menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pendapat lain menurut (Markonah & Sunarto, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum menunjukan bahwa motivasi kerja telah diberikan pihak sekolah melalui berbagai bentuk dorongan, seperti pemberian bonus, pengakuan atas kinerja, dan dukungan pengembangan profesional. Hal ini mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan berkomitmen dalam melaksanakan tanggung jawab. Lingkungan kerja yang harmonis di SMK Muhammadiyah Kutowinangun menciptakan suasana yang kondusif bagi para guru, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Hubungan yang baik antara sesama guru, staff, dan pimpinan sekolah memberikan dukungan emosional dan profesional yang mendorong dedikasi dalam menjalankan tanggung jawab.

Faktor lain yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi. Kompetensi berperan sebagai dasar utama untuk mencapai keberhasilan serta target dan tujuan strategis organisasi. Menurut pendapat dari (Fajri & Konadi, 2022) kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen, kompetensi yang harus dimiliki guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi guru dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Human Capital (Becker, 1964) yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan bentuk investasi pada sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru meliputi kemampuan pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian yang berkontribusi pada efektivitas pembelajaran. Dengan kompetensi yang baik, guru akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang optimal dan memberikan kontribusi yang signifikan pada kualitas pendidikan dan pengembangan siswa.

Dalam menilai kualitas dan mengukur kinerja seorang guru, dapat ditinjau dari kompetensi yang dimiliki. Dengan begitu dapat mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi seorang guru terhadap kinerjanya di sekolah tempat mengajar. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Seorang guru dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungannya dan dengan mudah melaksanakan pekerjaannya apabila memiliki kompetensi yang mumpuni. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru tidak hanya harus cerdas, tetapi juga harus mampu mentransfer pengetahuannya kepada siswa dengan efektif.

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian oleh (Fathussyakir et al., 2022) menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pendapat lain menurut (Suzanna et al., 2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti peningkatan kompetensi tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja guru. Perbedaan hasil penelitian tersebut menujukan bahwa pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, sehingga diperlukan kajian lebih mendalam untuk memahami hubungan antara kompetensi dan kinerja guru.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kompetensi guru sudah baik dan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Undang-Undang dan kebijakan pendidikan. Guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahlian masing-masing, termasuk menyusun rencana pembelajaran, mengelola kelas, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Kompetensi guru berdasarkan kemampuan dalam berinovasi menggunakan teknologi pembelajaran serta pemberian bimbingan yang efektif kepada peserta didik. Keikutsertaan guru dalam mengikuti kegiatan pelatihan, workshop, dan evaluasi berkala untuk meningkatkan kualitas pembelajaran tetap relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Selain motivasi kerja dan kompetensi, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam kemajuan organisasi dan berfungsi untuk mendorong guru agar mampu mendisiplinkan diri dalam menjalankan tugas, baik secara individu maupun dalam kelompok. Menurut (Mahfud, 2021) disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja membantu

membentuk guru untuk menaati dan menghargai aturan, serta kebijakan yang berlaku, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Disiplin kerja dalam penelitian ini didasarkan melalui Teori Disiplin Organisasi (Robbins, 1983) yang menekankan terhadap peraturan dan norma organisasi untuk mencapai efektivitas kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara konsisten sesuai standar yang ditetapkan organisasi, yang didukung oleh organisasi melalui sanksi dan penghargaan. Guru yang memahami dan menerima aturan sekolah cenderung memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi, sehingga mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang terstruktur dan produktif.

Disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kinerja secara profesional, karena guru dapat memperhatikan aturan dan langkah-langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Disiplin kerja mengacu pada sikap, perilaku, dan kebiasaan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien. Tingkat disiplin yang ditunjukkan oleh setiap guru tentu bervariasi, meskipun semua peraturan yang berlaku diterapkan untuk seluruh guru. Menurut (Novita et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain terkait disiplin kerja dan kinerja guru menunjukan hasil yang berbeda, seperti penelitian oleh (Tarigan et al., 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya peningkatan disiplin kerja tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Disiplin kerja di SMK Muhammadiyah Kutowinangun terdapat fenomena yang terlihat dari keteraturan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta penerapan aturan yang konsisten, namun tingkat kehadiran guru menunjukan fluktuasi setiap bulan. Disiplin kerja yang tinggi di kalangan tenaga pengajar berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran, seperti efisiensi

dalam menyiapkan materi, interaksi dengan siswa, dan pelaksanaan evaluasi. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Berikut adalah data rekap kehadiran guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun.

Tabel I-2
Rekapan Kehadiran Guru Tetap

Bulan	Keterangan	
	Presentase Hadir	**Presentase Tidak Hadir**
September	94.57%	5.43%
Oktober	95.56 %	4.44%
November	91.43%	8.57%

Sumber: SMK Muhammadiyah Kutowinangun, 2024

Berdasarkan data pada tabel I-2, tingkat kehadiran guru selama tiga bulan terakhir menunjukan presentase kehadiran yang tidak stabil, yang tentunya menjadi perhatian serius bagi sekolah dan perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi, meskipun secara umum tingkat disiplin kerja guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun sudah baik. Pada bulan September presentase kehadiran guru tercatat 94.57%, bulan Oktober tercatat 95.56%, namun mengalami penurunan kehadiran di bulan November menjadi 91.43%, sehingga tingkat kehadiran guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun menunjukan fluktuasi pada setiap bulan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **"Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun)".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan. Hal ini diduga karena adanya hubungan kinerja guru

dengan kompetensi guru dan disiplin kerja dengan motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung. Sebagai penjabaran penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun?
3. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun?
6. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Guru (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y1) pada Kinerja Guru (Y2)

Guna menghindari meluasnya bahasan maka masalah dibatasi sebagai berikut:

a. Kinerja Guru

Menurut (Santoso et al., 2021) Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Indikator-indikator untuk mengukur kinerja guru menurut (Uno & Lametenggo, 2012) sebagai berikut:

1) Kualitas kerja
2) Inisiatif dalam kerja
3) Kemampuan kerja
4) Komunikasi

b. Motivasi Kerja

Menurut (Arlita et al., 2020) Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Uno, 2016) sebagai berikut:

1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja
2) Pengembangan diri
3) Prestasi yang dicapai
4) Kemandirian dalam bertindak

c. Kompetensi Guru

Menurut pendapat (Fajri & Konadi, 2022) Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Indikator-indikator untuk mengukur kompetensi guru dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 adalah berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

2) Kompetensi Kepribadian
3) Kompetensi Sosial
4) Kompetensi Profesional

d. Disiplin Kerja

Menurut (Mahfud, 2020) Disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2016:94) sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu
2) Taat terhadap peraturan perusahaan
3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi secara lebih rinci tolok ukur keberhasilan kinerja guru. Penelitian ini berfokus pada berbagai indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru secara komprehensif. Berikut ini adalah tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun

6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun

1.5. Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian ini tercapai, maka penelitian ini akan memberikan dua jenis manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Manfaat teoritis penelitian ini antara lain adalah:

   a. Dapat menambah khasanah keilmuan terhadap penelitian sebagai referensi dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya permasalahan yang ada di bidang kinerja guru.
   b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Penulis

      Penelitian ini digunakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Program studi ekonomi bisnis universitas putra bangsa. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti untuk lebih mengetahui pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk SMK Muhammadiyah Kutowinangun dalam mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi guru dan disiplin kerja melalui motivasi kerja.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang membahas tentang pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.