

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

Nanda Lutfiana

Manajemen S1, Universitas Putra Bangsa

Email: lutfianananda76@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK MA'ARIF 6 AYAH. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah organisasi atau instansi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi atau instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Responden dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK MA'ARIF 6 AYAH.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, Kompetensi Kerja dan kinerja.

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of work discipline, work motivation and professional competence on the performance of teachers of SMK MA'ARIF 6 AYAH. High employee performance is expected by an organization or agency. The more employees who have high performance, the productivity of the institution as a whole will increase so that the organization or agency will be able to survive in global competition. The respondents in this study were 47 teachers. The sampling technique in this study was a questionnaire technique. The results of this study show the work discipline has a significant effect on performance, work motivation has a significant effect on performance, professional competence has a significant effect on performance. Together with the performance of teachers of SMK MA'ARIF 6 AYAH.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Professional Competence, and Performance

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar. Pendidikan dan pembelajaran di tingkat SMK memberikan penekanan peletakan pondasi dalam menyiapkan generasi agar menjadi manusia yang mampu menghadapi era yang semakin berat. Salah satu indikator kemajuan bangsa ditentukan sejauh mana kualitas pendidikannya. Dengan pendidikan yang berkualitas akan dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang dibutuhkan. Sekolah SMK MA'ARIF 6 AYAH adalah sekolah yang memujudkan sumber daya manusia yang religius, berakhlakul karimah, nasionalis, mandiri, gotong royong, dan unggul dalam prestasi. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan peningkatan berbagai factor salah satunya adalah peningkatan guru menuju guru yang profesional. Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh

karenannya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah organisasi atau instansi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi atau instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Untuk menciptakan kinerja guru yang kompeten, maka harus dilandaskan pada penguasaan kompetensi yang optimal, karena tingkat penguasaan kompetensi guru sangat berpengaruh tinggi rendahnya kinerja guru (Latif, 2017: 66). Disiplin adalah suatu sikap ketaatan individu terhadap suatu aturan tertentu yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran bukan adanya unsur pemaksaan (Wursanto, 2010:147). Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi tergantung pada kehandalan

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

dan kemampuan pegawai serta bagaimana kondisi kerjasama tim dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi, karena tujuan instansi hanya dimungkinkan dapat tercapai karena upaya maksimal dari para pelaku yang terdapat dalam instansi terkait. Begitu pula juga dengan disiplin kerja di SMK MA'ARIF 6 AYAH. Menurut Robbins (2006:52), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Baik kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas (Kusnandar, 2011:55). Guru bukan saja harus pintar tetapi juga harus pandai mentransfer ilmunya kepada para peserta didiknya.

METODE

1) Definisi Operasi Variabel

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel itu kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

a) Kinerja

Handoko (2010: 67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dimensi dan indikator menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu (jangka waktu)
4. Pengawasan
5. hubungan Antar Karyawan

b) Disiplin Kerja

Suatu bentuk ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut yang diwujudkan melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan tidak ada perselisihan serta keadaan yang baik lainnya yang tercermin pada tingkat kehadiran, tingkat kepatuhan terhadap ketentuan atau peraturan serta etos kerja (Sutrisno,2013). Menurut Soejono (2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh factor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketetapan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

2) Variabel Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2007:73), menyebutkan motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Indikator variabel motivasi kerja menurut Robbins dalam sayuti (2006) sebagai berikut:

- a. Atasan
- b. Rekan Kerja
- c. Saran fisik, kebijaksanaan dan peraturan
- d. Imbalan dan jasa uang
- e. Jenis pekerjaan itu sendiri

3) Kompetensi Kerjaisme

Komptensi professional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Variabel kompetensi professional terdiri dari tiga dimensi yaitu (Kusnandar, 2011:56).

4) Instrumen atau Alat Pengumpulan data

Menurut Sugiyono, (2009:92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut apabila digunakan dalam pengukuran skala *Likert*, yaitu dengan memberikan pilihan jawaban untuk rata-rata pernyataan. Penentuan skor pada instrument penelitian ini adalah sebagai berikut. Kategori persepsi yang digunakan dengan memakai scoring skala likert 4 kategori, yaitu:

1. Sangat setuju (SS) diberi skor = 4
2. Setuju (S) diberi skor = 3
3. Tidak setuju (TS) diberi skor = 2
4. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

Penggunaan alternative jawaban tersebut didasarkan pada 3 alasan dasar yang diemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004:91):

- a. Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga sulit untuk diartikan sebagai sesuai atau tidak sesuai. Kategori yang mempunyai arti ganda tentu tidak diharapkan dalam suatu instrument penelitian.
- b. tersedianya jawaban ditengah dapat menimbulkan kecenderungan memilih jawaban yang tengah tersebut bagi subyek yang ragu-ragu atas kecenderungan jawabanya.
- c. maksud kategorisasi SS-S-TS-STS adalah untuk melihat kecenderungan pendapat subyek kesalah satu kutub.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

5) Data dan Teknik pengumpulan Data

a) Jenis data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden. Responden disini adalah Guru SMK MA'ARIF 6 AYAH Kabupaten Kebumen.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan dan kebijakan serta dokumen-dokumen Guru SMK MA'ARIF 6 AYAH Kabupaten Kebumen.

b) Teknik pengumpulan data

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan guru SMK MA'ARIF 6 AYAH Kabupaten Kebumen.

3. Kuisioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

6) Populasi dan Sampel Populasi

a) Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK MA'ARIF 6 AYAH Kebumen yang berjumlah 50 orang.

b) Sensus

Sensus adalah sensus atau cacah jiwa adalah tersetruktur untuk mendapatkan informasi deskriptif tentang jumlah dari sebuah populasi. Di antaranya adalah sensus demografi, sensus pertanian, dan sensus ekonomi (Simamora, 2004:200). Penelitian ini adalah penelitian dengan metode sensus atau pengambilan sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 50 orang Guru SMK MA'ARIF 6 AYAH Kabupaten Kebumen.

7) Teknik analisis

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

b) Analisis Statistik/Kuantitatif

1. Penguji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut (Hadi, 2004:55). Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur terhadap suatu gejala, untuk mengetahui apakah item-item tersaji dalam kuisioner benar-benar mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

2. Penguji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama dan hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid saja (Ghozali, 2009:46).

c) Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besar VIF (*variance inflation factor*) dan besaran tolerance. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekita 1 (satu) dan atau mempunyai angka tolerance mendekati angka 1 (Gujarati dalam Ghozali, 2009:157).

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian:

a. jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk pola tertentu, maka regresi telah terjadi heteroskedastisitas sehingga regresi tidak dapat dipakai.

b. jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas jadi model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila normal apabila (Santoso, 2004:346):

a. Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

- b. Data menyebar sejauh garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Gambar histogram data distribusi nilai residu menunjukkan distribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- a = konstanta
- b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
- X_1 = variabel disiplin kerja
- X_2 = variabel motivasi kerja
- X_3 = variabel kompetensi profesional
- e = standar *error* (variabel bebas lain di luar model regresi)

5. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t yaitu sebagai berikut (Santoso, 2004:347):

a. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi profesional terhadap variabel terikat adalah kerja, dengan toleransi kesalahan 5% atau taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Keterangan:

- t = nilai uji
 - bj = koefisien regresi
 - Sbj = standar *error* dari regresi
- Hipotesis statisnya dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel
- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Penguji hipotesisnya menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2(n - k - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan

- F = Nilai koefisiensi
- R = Koefisiensi korelasi ganda/determinasi
- K = jumlah Variabel bebas
- n = Jumlah Sampel

Harga ini selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} , pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 5%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisiensi korelasi yang diuji adalah signifikansi untuk $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diberlakukan dengan populasi dan artinya hipotesis diterima (H_0 ditolak) dan artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, Kompetensi Kerjaisme dan motivasi terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinisasi (*Adjusted R²*)

Ghozali (2009:89) mengatakan koefisiensi determinisasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisiensi korelasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

R^2 dihitung dengan rumus menurut (Sugiyono, 2008:83) sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan

- R^2 = Koefisiensi penentu berganda/Determinisasi
- b = koefisiensi regresi
- Y = Variabel terikat
- X = Variabel bebas

Nilai koefisiensi korelasi R terletak antara 0 dan 1. Nilai ini bergerak antara (0) sampai (+1) atau (0) sampai (-1). Apabila koefisiensi korelasi mendekati (+1) atau (-1) berarti terdapat hubungan yang kuat, sebaliknya apabila mendekati 0 berarti terdapat hubungan yang lemah atau tidak ada hubungan. Tanda (+) atau (-) menunjukkan hubungan positif atau negatif. Nilai *Adjusted (R²)* yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepadatan hubungan paling erat/paling baik dalam regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan yang bekerja di SMK MA'ARIF 6 AYAH pada tahun pelajaran 2019/2020 sebanyak 50 orang. Karakteristik responden dipaparkan berikut ini.

a) Usia Responden

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table ini:

Tabel 1.1
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
25-35 tahun	17	36,17%
36-40 tahun	15	31,91%
41-50 tahun	10	21,28%
>50 tahun	5	10,64%
Jumlah	47	100

Sumber: data primer yang diolah 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 25 sampai dengan 35 tahun sebanyak 17 orang (36,17%).

b) Jenis Kelamin Responden

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. 2

Jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	34	72,34%
Perempuan	13	27,66%
Jumlah	47	100

Sumber: data primer yang diolah 2020

Tabel I.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang (72,34%).

c) Pendidikan terakhir Responden

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhirnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I. 3

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
Diploma	12	25,54%
S1	20	42,55%
S2	15	31,91%
Jumlah	47	100

sumber : data primer yang diolah,2022

Tabel I.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden masih berpendidikan S1 sebanyak 20 orang (42,55%).

d) Masa Kerja

Pengelompokan responden berdasarkan masa kerjanya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 4
Masa Kerja Responden

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Presentase
< 5 tahun	8	17,02%
5 tahun s/d 10 tahun	16	34,04%
11 tahun s/d 15 tahun	11	23,40%
>15 tahun	12	25,54%
Jumlah	47	100

Tabel I.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden <5 tahun sebanyak 8 orang (17,02%), 5 tahun s/d 10 tahun sebanyak 16 orang (34,04%), 11 tahun s/d 15 tahun sebanyak 11 orang (23,40%) dan >15 tahun sebanyak 12 orang (25,54%).

2) Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Kuisisioner Penelitian
a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan item-item pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner, sedangkan uji realibitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuisisioner.

Tabel 2. 1

Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X₁)

Nomer Item	r _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	0,732	0,288	Valid
2	0,722	0,288	Valid
3	0,680	0,288	Valid
4	0,688	0,288	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2022

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

Tabel 2.1 menunjukkan, bahwa kuesioner Motivasi (X_1) yang berisi 4 (empat item pertanyaan seluruh pertanyaan seluruh itemnya valid, karena perolehan r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} .

Hasil Uji Validitas kuesioner disiplin kerja (X_2), yang telah terdiri dari 4 (empat) item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. 2
Hasil Uji Validitas Kuesioner motivasi Kerja (X_2)

Nomer Item	r_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
1	0,6	0,288	Valid
2	0,716	0,288	Valid
3	0,618	0,288	Valid
4	0,618	0,288	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 2.2 menunjukkan, bahwa kuesioner disiplin kerja (X_2) yang berisi 5 (lima) item pertanyaan seluruh itemnya valid, karena perolehan r_{hitung} (X_3), yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. 3
Hasil Uji Validitas Kuesioner kompetensi professional (X_3)

Nomer Item	r_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
1	0,766	0,288	Valid
2	0,732	0,288	Valid
3	0,803	0,288	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 2.3 menunjukkan bahwa kuesioner stress kerja (X_3) yang berisi 3 (tiga) item pertanyaan seluruh itemnya valid, karena perolehan r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} .

Selanjutnya hasil uji validitas kuesioner kinerja (Y), yang terdiri 3 (tiga) item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. 4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi Professional (Y)

Nomer Item	r_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
1	0,626	0,288	Valid
2	0,596	0,288	Valid
3	0,592	0,288	Valid
4	0,689	0,288	Valid
5	0,586	0,288	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 2.4 menunjukkan, bahwa kuesioner kinerja (Y) yang berisi 5 (lima) item pertanyaan seluruh itemnya valid, karena perolehan r_{hitung} lebih besar r_{tabel} .

b. Hasil Uji Rekiabilitas

Tabel 2.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Kuesioner	<i>Cronbac's Alpha</i>	α	Keterangan
1	Disiplin kerja (X_1)	0,658	0.60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,746	0.60	Reliabel
3	Kompetensi Kerja (X_3)	0,650	0.60	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,743	0.60	Reliabel

Tabel 2.5 tersebut diatas menunjukkan bahwa empat kuesioner tersebut semuanya reliable, karena *Cronbach's Alpha* yang diperoleh ternyata semuanya lebih besar dibandingkan **0,60**.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dipaparkan. Dapat diketahui bahwa empat kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kuesioner disiplin kerja (x_1), kuesioner motivasi kerja (x_2), kuesioner kompetensi professional (x_3), dan kuesioner kinerja (Y) semuanya valid dan reliable.

3) Hasil Analisis Deskriptif

Deskriptif data hasil penelitian yang diperoleh berupa nilai rata-rata (*mean*), skor maksimum dan skor minimum dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi profesional dan kinerja di SMK MA'ARIF 6 AYAH dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	<i>Mean</i>	Standar deviasi	Nilai minimum
1	Disiplin kerja	13,53	1,816	8
2	Motivasi kerja	14,09	1,316	12
3	Kompetensi professional	10,66	1,147	9
4	Kinerja	17,74	1,567	15

Sumber : data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 3.1 tersebut diatas dapat dijelaskan berikut ini.

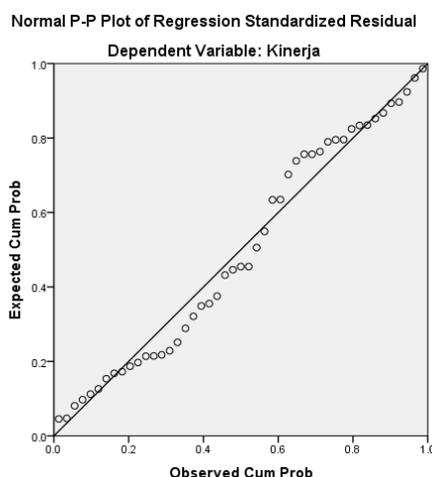
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

1. Variabel disiplin kerja (x_2) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 13,53 dengan simpangan baku (standar deviasi) 1,816, nilai minimum 8 dan nilai maksimum 16. Perolehan skor rata-rata sebesar 13,53 tersebut masih jauh dari skor maksimum yaitu 40 (kuesioner 6 item pernyataan skala 4).
2. Variabel motivasi kerja (x_2) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 14,09 dengan simpangan baku (standar deviasi) 1,316, nilai minimum 12 dan maksimum 16. Perolehan skor rata-rata sebesar 14,09 tersebut masih jauh dari skor maksimal yaitu 32 (kuesioner berisi 5 item skala 4).
3. kompetensi professional (x_3) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 10,66 dengan simpangan baku (standar deviasi) 1,147, nilai minimum 9 dan nilai maksimum 12. Perolehan skor rata-rata sebesar 10,66 tersebut masih jauh dari skor maksimal 40 (kuesioner berisi 3 item pernyataan skala 4).
4. kinerja (Y) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 17,74 dengan simpangan baku (standar deviasi) 1,567, nilai minimum 15 dan nilai maksimum 20. Perolehan skor rata-rata sebesar 17,74 tersebut masih jauh dari skor maksimal yaitu 32 (kuesioner berisi 5 item pernyataan skala 4).

4) Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas

Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada gambar berikut ini.



Gambar IV. 1
Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar IV.1 tersebut di atas, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Multikolinieritas

berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diperoleh ringkasan hasil pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 5
Nilai Colinearity Diagnosties

No	Variabel independen	Tolerance	VIF
1	Disiplin kerja	0,997	1,003
2	Motivasi kerja	0,985	1,015
3	Kompetensi Kerja	0,983	1,017

Sumber : data primer yang diolah,2022

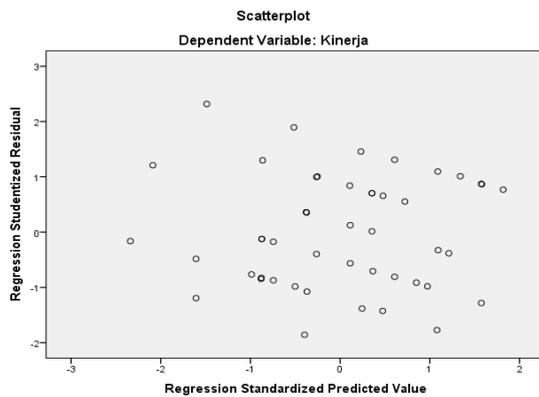
Berdasarkan Tabel IV.11 tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai *tolerance* yang diperoleh yaitu **0,997** untuk variabel disiplin kerja (x_1), **0,985** untuk variabel motivasi kerja (x_2), dan **0,983** untuk variabel kompetensi professional (x_3) semuanya lebih besar dari 0,10, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinieritas.
- b. Nilai *VIF* yang diperoleh yaitu 1,003 untuk variabel disiplin kerja (x_1), 1,015 untuk variabel motivasi kerja (x_2), dan 1,017 untuk variabel kompetensi professional (x_3) semuanya kurang dari 10,00, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinieritas.

c) Heteroskedastisitas

Ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dapat dideteksi dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Hasil pengujian berupa grafik berikut ini.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)



Gambar IV. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar IV.2 tersebut di atas, tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

5) Analisis Regresi Linear Ganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda tersebut, diperoleh ringkasan hasil persamaan regresi linier ganda seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 6

Hasil Analisis Berganda

Variabel	Koefisien B	Standar Error
(Constant)	23,356	2,015
Disiplin kerja	2,416	2,003
Motivasi kerja	0,269	0,118
Kompetensi professional	0,326	0,104

Sumber data olahan 2022

Tabel IV.12 tersebut diatas menunjukkan hasil analisis regresi linier ganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a = 23,356, berarti apabila variabel disiplin kerja (x_1), motivasi kerja (x_2). Dan kompetensi professional (x_3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja guru SMK Ma'arif 6 Ayah
2. Nilai $b_1 = 2,416$, berarti apabila variabel motivasi kerja (x_2) dan kompetensi professional (x_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel x_1 (disiplin kerja) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja naik sebesar 2,416.
3. Nilai $b_2 = 0,269$, berarti apabila variabel disiplin kerja (maka kenaikan skor variabel x_2 (motivasi kerja) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja naik sebesar 0,269.
4. Nilai $b_3 = 0,326$, berarti apabila variabel disiplin kerja (x_1) dan motivasi kerja (x_2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel x_3 (kompetensi professional) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan skor kinerja turun sebesar 0,326.

Berdasarkan perolehan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier ganda sebagai berikut: $Y = 23,356 + 2,416X_1 + 0,269X_2 + 0,326X_3 + e$.

6) Pengujian Hipotesis

a) Uji t

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda, diperoleh ringkasan hasil uji seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 7

Ringkasan Hasil Uji t

No	Variabel	Nilai T_{hit}	Nilai T_{tabel}	Signifikan	Keterangan
1	Disiplin kerja	4,042	2,021	0,000	Berpengaruh
2	Motivasi kerja	2,663	2,021	0,011	Berpengaruh
3	Kompetensi Kerja	3,220	2,021	0,002	Berpengaruh

Sumber : data primer yang diolah 2022

Tabel IV.13 tersebut diatas menunjukkan perolehan nilai t_{tabel} **4,042** dengan signifikan= 0,000, $t_2=2,663$ dengan nilai signifikansi=0,002, dan nilai $t_{tabel}=2,021$.

- a. Dari hasil perhitungannya diperoleh nilai t_{hitung} (t_1) = 4,042 untuk variabel disiplin kerja (x_1) ternyata lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,021), begitu pula nilai signifikansinya (0,000) ternyata lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 1 (H_1) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK MA'arif 6 Ayah artinya semakin tinggi disiplin kerja akan berdampak pada kenaikan kerjanya.
- b. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (t_2) = 2,663 untuk variabel motivasi kerja (x_2) ternyata lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,021), begitu pula nilai signifikansinya (0,011) ternyata lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 2 (H_2) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK MA'arif 6 Ayah artinya semakin tinggi motivasi kerja akan berdampak pada kenaikan kerjanya.
- c. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (t_3) = 3,220 untuk variabel Kompetensi Kerja (x_3) ternyata lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,021), begitu pula nilai signifikansinya (0,002) ternyata lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 3 (H_3) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri Kompetensi Kerja

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK MA'arif 6 Ayah artinya semakin tinggi Kompetensi Kerja akan berdampak pada kenaikan kerjanya.

b) Uji F

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (bersama-sama) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.102	3	6.701	3.104	.036 ^b
Residual	92.834	43	2.159		
Total	112.936	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Hasil uji hipotesis dapat dilihat di tabel IV. 14 nilai F diperoleh sebesar 3,104 dengan tingkat signifikansi 0,036. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK MA'arif 6 Ayah.

c) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Dalam hal ini koefisien determinasi dicari untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Guru secara simultan.

Tabel IV. 8
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.121	1.469

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien determinasi dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,178 atau sebesar 17,8 kemampuan variabel dependen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kinerja guru sebesar 17,8% sedangkan sisanya 100% - 17,8% = 85,2%, dijelaskan oleh variabel dependen lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap kinerja. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah guru pada SMK MA'ARIF

6 AYAH. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK MA'ARIF 6 AYAH. Artinya peran disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan berdampak pada kinerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH, begitu juga sebaliknya disiplin kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja guru .
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH. Artinya peran motivasi kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja guru begitu juga sebaliknya kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja guru.
3. Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH. Artinya peran Kompetensi Kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja yang baik akan berdampak pada kinerja guru begitu sebaliknya akan berakibat penurunan kinerja guru.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK MA'ARIF 6 AYAH. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH.
5. Berdasarkan hasil analisis variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan Kompetensi Kerja variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru SMK MA'ARIF 6 AYAH yaitu variabel disiplin kerja, variabel yang berpengaruh kedua yaitu variabel motivasi kerja dan variabel yang berpengaruh paling kecil yaitu variabel Kompetensi Kerja.

Saran

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Implikasi Praktis

1. Bagi manajemen SMK MA'ARIF 6 AYAH diharapkan untuk memperhatikan faktor disiplin kerja pada SMK MA'ARIF 6 AYAH. Karena hasil penelitian menunjukkan faktor disiplin kerja

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

yang baik dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini tentang disiplin kerja yaitu pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja untuk lebih meningkatkan kinerja guru, tolak ukur untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik seharusnya diterapkan pada SMK MA'ARIF 6 AYAH yaitu meningkatkan struktur pada sekolahan, standar-standar pada sekolahan, tanggung jawab seorang guru, dan ketepatan waktu.

2. Bagi manajemen SMK MA'ARIF 6 AYAH diharapkan untuk memperhatikan faktor motivasi kerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH. Karena hasil penelitian menunjukkan faktor motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini tentang motivasi kerja pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru, tolak ukur untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik seharusnya diterapkan pada SMK MA'ARIF 6 AYAH yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan, menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengajarkannya dan kendala-kendala yang dihadapi, memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya, memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya.
3. Bagi manajemen SMK MA'ARIF 6 AYAH diharapkan memperhatikan faktor Kompetensi Kerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH. Karena hasil penelitian menunjukkan faktor Kompetensi Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK MA'ARIF 6 AYAH. Implikasi dari hasil penelitian ini tentang Kompetensi Kerja guru pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan Kompetensi Kerja untuk meningkatkan kinerja guru, tolak ukur untuk meningkatkan Kompetensi Kerja yang baik seharusnya diterapkan pada SMK MA'ARIF 6 AYAH yaitu menguasai materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung, mengembakan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, dan lain-lain.

b) Implikasi Teoritis

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa peran disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan Hasibuan

(2013) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa peran motivasi kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil tersebut motivasi sangat penting karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal.
3. Kompetensi Kerja terhadap kinerja Berdasarkan hasil penelitian Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya Kompetensi Kerja mempunyai pengertian sebagai kewenangan yang berhubungan dengan tugas mengajar yang mencakup penguasaan pada bidang studi yang diajarkan, memahami prinsip-prinsip ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang studinya, dan menghargai profesinya. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Nilla Diah. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Dan Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor*. Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Liberty Dharma. Jakarta: Erlangga

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

- Calarce, L. Z. 2017. *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Akutansi di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Palu*. Jurnal Katalogis Volume 5 No 3 Maret 2017 hal 66-77: Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako Riau
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gitosudarmon dan Mulyono. 2000. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Kusnandar. 2011. *Guru Profesional : Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Mangkunegara, A. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: BBPE
- Mathis, RL dan Jackson Jh. 2002. *Human Resources Management: Essential Perspectives. and 2nd Edition (terjemahan)*. South Western Cincinnati: OH Division of Thompson Learning
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi dan Kinerja Sektor Publik*. Bandung: Alfabeta
- Raharjo, Wiryo dan Sutomo, Y. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerjaisme Terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasional Sebagai Moderasi (Studi Kasus Pada Guru SMA se-Kota Tegal)*. Program Studi Magister Sains Universitas Stikubank Semarang
- Rahmawati, Mega Ayu. 2011. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Di Kota Tegal*. FE Undip Semarang
- Ranunprandoyo dan Heidjarachman. 2003. *Administrasi Perkantoran*. Bandung : Admisitrasi Andi
- Robbins, SP dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS, Mengolah Data Statistik Secara profesional*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Seodjono. 2000. *Strategi Sumber Daya Manusia. Vol 4 No 4*. Bandung : Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siamamore, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 11)*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada Guru SMK Ma'arif 6 Ayah)

Sutrisno, Hadi. 2001. *Metedeologi Riset Jilid II*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta : Diperbanyak oleh Depdiknas Republik Indonesia

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 dan Peraturan Pelaksanaanya 1994. Jakarta: Sinar Gramideka

Veithzal, Rivai. 2005. *Kepimpinan dan Perilaku Organisai (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wursanto. 1990. *Pola Kepimpinan yang Efektif*. Jakarta: Rinneka Cipta