

---

---

**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Smp Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen**

**Effect Of Work Discipline, Competency and Motivation on Performance of Educators In Smp Negeri 1 Plupuh, Sragen Regency**

**Anik Sholihati<sup>1</sup>, Adi Penawan<sup>2</sup>, BRM Suryo Triono<sup>3</sup>**

Manajemen FEB, Universitas Adi Unggul Bhirawa Surakarta

E-mail: [aniksholihati@gmail.com](mailto:aniksholihati@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui secara empiris pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen yang berjumlah 39 orang dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 39 responden karyawan Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen yang menjadi sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampel Jenuh. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrument yang terdiri dari Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F, dan Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan yang diajukan terbukti valid dan reliable. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan autokorelasi pada model regresi. Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, berpengaruh tidak signifikan, sedangkan kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen ditunjukkan dengan nilai f signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan hasil uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 42, % artinya variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen koefisien determinasinya 42 %. Sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, konflik kerja dan lainnya.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi

**Abstract**

The purpose of this study is to find out empirically the effect of Work Discipline, Competence and Motivation on the Performance of Educators of SMP Negeri 1 Plupuh, Sragen Regency. In this study using a quantitative approach. The population in this study was 39 educators at SMP Negeri 1 Plupuh, Sragen Regency. The data were collected through questionnaires to 39 respondents, employees of SMP Negeri 1 Plupuh, Sragen Regency, who were the sample of the study. The sampling technique used in this study is the saturated sample. The analysis technique in this study consisted of instrument testing consisting of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and R2 test (Coefficient of Determination).

The results of the study indicate that the validity and reliability tests of all the questions asked are proven valid and reliable. The results of the classical assumption test indicate that this study is normally distributed, there is no multicollinearity, no heteroscedasticity, and autocorrelation in the regression model. educators in SMP Negeri 1 Plupuh Sragen Regency is indicated by a significance f value of 0.000. While the results of the R2 test (Coefficient of Determination) obtained the Adjusted R square value of 42. %, meaning that the variables of Work Discipline, Competence and Motivation on the performance of the Educators of SMP Negeri 1 Plupuh, Sragen Regency, the coefficient of determination was 42%. While the remaining 48% is influenced by other variables that are not involved in the study such as leadership, compensation, work environment, work conflict and others.

**Keywords:** *Work Discipline, Competence, and Motivation*

**PENDAHULUAN**

SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen yang keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan pendidikan yang bertujuan memberikan pelayanan yang sebaik – baiknya kepada

masyarakat. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pendidikan usia sekolah dasar yang baik maka diperlukan Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen.

Disiplin yang terjadi pada guru SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen seperti kurangnya disiplin mengenai keterlambatan hadir guru serta kurang mentaati peraturan sekolah. Dengan demikian dalam meningkatkan kinerja kerja guru salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja guru. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila guru tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu guru bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja kerja.

Berdasarkan data absensi dari Tenaga Pendidik di SMP Negeri Plupuh Kabuapten Sragen. ditemukan bahawa ada peningkatan absensi karyawan yang tidak masuk dan ijin apel dalam kurun waktu 3 bulan terakhir.. Hal ini dapat dilihat dari data absensi kehadiran sesuai table 1 berikut :

Tabel 1  
Data Absensi Tenaga pendidik

Bulan	Keterangan Jumlah Orang				
	Ijin	Cuti	Sakit	Terlambat	Tanpa keterangan
April	4	0	2	4	0
Mei	3	0	1	6	0
Juni	5	0	3	17	0

Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh yang lain yaitu faktor kompetensi, kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan (Mulyasa, 2011). Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu. Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan (Rivai & Sagala, 2009). Berdasarkan uraian tersebut kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Motivasi yang terjadi guru di SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen nampak kurang maksimal seperti kurangnya reward atau penghargaan untuk guru yang aktif improvment akan menjadikan guru kurang bersemangat, penilaian kinerja guru kurang selektif antara guru yang rajin dan kurang rajin sehingga menjadikan guru kurang termotivasi untuk bersaing mendapatkan nilai kerja yang lebih baik. Oleh sebab itu perlu saya adakan penelitian di Sekolah ini.

**METODE**

Metode penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh dan signifikansinya antara Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen, Jumlah sampel penelitian adalah 39 orang, yang merupakan semua Tenaga pendidik yang ada, dengan tehnik Sensus. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinan. Sehingga dapat diperoleh gambaran perilaku objek penelitian.

**HASIL PENELITIAN**

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas sebagai alat mengukur sah atau valid tidaknya suatu kesioner. Pengujian validitas dikatakan sah atau valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39. Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh 0,3160 Seluruh pertanyaan untuk semua variabel memiliki status valid, karena  $r_{item} > r_{tabel}$  sebesar 0,3160

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r <sub>kritis</sub>	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	0,782	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,705	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,817	0,60	Reliabel
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	0,686	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu disiplin kerja, Kopetensi danmotivasidan kinerja pegawai masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0.60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrument untuk masing-masing variabel adalah Reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov*. Nilai *one sample kolmogorov-smirnov* untuk variabel dependen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53193358
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,073
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,599
Asymp. Sig. (2-tailed)		,865

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* sebesar 0,599 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,865 lebih besar dari 0,05 ( $0,865 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas data dapat diketahui dengan melihat besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,787	3,708		1,830	,076		
Disiplin Kerja	,038	,064	,078	,595	,556	,896	1,117
Kompetensi	,353	,170	,320	2,075	,045	,640	1,563
Motivasi	,379	,138	,415	2,736	,010	,663	1,508

Sumber : data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ( $tolerance > 0,10$ ) dan *VIF* lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ) sehingga dapat diketahui bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat besarnya nilai signifikan. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,198	2,153		2,414	,021
Disiplin Kerja	-,002	,037	-,007	-,041	,967
Kompetensi	,048	,099	-,097	-,487	,629
Motivasi	,106	,080	-,259	-1,320	,196

a. Dependent Variable: Absolut

Sumber: Data primer telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson. Hasil pengujian Autokorelasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6  
Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,683 <sup>a</sup>	,466	,420	1,596	1,901

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

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji autokorelasi didapatkan nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,901. d nilainya antara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak mengalami autokorelasi. Tetapi, jika d = 0 sampai 1,5 disebut memilikiautokorelasi positif dan jika d > 2,5 sampai dengan 4 disebut memiliki autokorelasi negatif (stiaji 2008:69), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model penelitian ini.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi adanya pengaruh antara variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Dikatakan regresi berganda, karena jumlah variabel bebas sebagai prediktor lebih dari satu. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7  
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,787	3,708		1,830	,076		
Disiplin Kerja	,038	,064	,078	,595	,556	,896	1,117
Kompetensi	,353	,170	,320	2,075	,045	,640	1,563
Motivas i	,379	,138	,415	2,736	,010	,663	1,508

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebagai berikut:

$$Y = 6,787 + 0,038X_1 + 0,353 X_2 + 0,379 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

$\alpha = 6,787$  menunjukkan bahwa konstanta Kinerja Tenaga Pendidik positif. Artinya apabila Disiplin kerja, kompetensi dan motivasi adalah konstan maka kinerja tenaga pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen meningkat.

$b_1 = 0,038$  Artinya bahwa disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Pendidik, apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen akan meningkat.

$b_2 = 0,353$  Artinya Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Pendidik, apabila variabel Kompetensi ditingkatkan maka kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen akan meningkat.

$b_3 = 0,379$  Artinya Motivasi (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Pendidik, apabila variabel Motivasi ditingkatkan maka kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen akan meningkat.

Dari analisis regresi tersebut diketahui bahwa nilai koefisien variabel bebas yang paling tinggi atau paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen adalah koefisien variabel Motivasi (X3) karena koefisien regresinya paling besar yaitu sebesar 0,379.

d. Uji t (test)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen (Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Tenaga Pendidik). Hasil uji t nampak dalam pembahasan dibawah ini :

Tabel 8  
Hasil Uji t

Variabel	Koefisien B	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,038	0,556	Tidak Signifikan
Kompetensi	0,353	0,045	Signifikan
Motivasi	0,379	0,010	Signifikan

*Sumber : Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan Tabel 8 Membuktikan bahwa :

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y)  
Disiplin kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi  $0,556 > 0,05$  yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa H1 tidak terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y)  
Kompetensi (X2) mempunyai nilai signifikansi  $0,045 < 0,050$  yang berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa H2 terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y)  
 Motivasi (X3) mempunyai nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa H3 terbukti kebenarannya.

e. Uji F

Hasil uji F atau uji secara simultan (bersama-sama) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9  
 Hasil Uji F  
 ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,795	3	25,923	10,177	,000 <sup>a</sup>
	Residual	89,179	35	2,548		
	Total	166,974	38			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel IV.16 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Tenaga Pendidik). agai berikut:

f. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 10  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,683 <sup>a</sup>	,466	,420	1,596	1,901

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

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji R2 dapat diketahui bahwa Adjusted R Square sebesar 0,420, Sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 42 % . Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi sebesar 42 % dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik sisanya 58 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi , kepuasan kerja dan lain-lain.

## **Implikasi Manajerial**

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi erhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen dapat diimplikasikan sebagai berikut :

### **1. Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel disiplin kerja, skor tertinggi yang terletak pada butir pertanyaan X1\_5, X1\_3, X1\_2. Hal tersebut menandakan bahwa item tersebut paling berperan dalam membentuk Disiplin Kerja. Langkah-langkah yang perlu ditingkatkan di SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen yaitu :

- 1) Selalu berusaha mencapai target dan meningkat target pembelajaran baru yang lebih tinggi
- 2) Menjaga dan Meningkatkan serta mematuhi aturan dan norma dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan

### **2. Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel kompetensi, skor tertinggi yang terletak pada butir pertanyaan X2\_4, X2\_2, X2\_5. Hal tersebut menandakan bahwa item tersebut paling berperan dalam membentuk Kompetensi. Langkah-langkah yang perlu ditingkatkan di SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen yaitu :

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi serta memahami permasalahan belajar peserta didik.
- 2) Meningkatkan dalam penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik siswa sekolah
- 3) Meningkatkan nilai- nilai suri tauladan kepada anak didik

### **3. Motivasi (X3) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel motivasi, skor tertinggi yang terletak pada butir pertanyaan X3\_2, X3\_3, X3\_4. Hal tersebut menandakan bahwa item tersebut paling berperan dalam membentuk Motivasi. Langkah-langkah yang perlu ditingkatkan di SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen yaitu :

- 1) Meningkatkan perasaan mencintai pekerjaan karena sebagai ibadah yang wajib di jalani seorang Tenaga Pendidik.
- 2) Meningkatkan pembuatan variasi media pembelajaran agar Tenaga Pendidik menjadi kreatif dan memiliki keinginan untuk berprestasi.
- 3) Meningkatkan hubungan yang harmonis dengan rekan Tenaga Pendidik agar lebih semangat dalam bekerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil analisis dari data dan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen.
2. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen.
3. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen.



4. Hasil Uji F menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen.
5. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan hasil 0,471 yang berarti Kinerja Tenaga Pendidik mampu dijelaskan oleh Variabel Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 58 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain Kompensasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan lain-lain.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan kepada SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah SMP Negeri 1 Plupuh Kabupaten Sragen:
  - a. Tenaga Pendidik berusaha lebih giat lagi untuk mencapai target dan meningkat target pembelajaran baru yang lebih tinggi
  - b. Lebih meningkatkan serta mematuhi aturan dan norma dalam melaksanakan pekerjaan
  - c. Lebih meningkatkan dan mengembangkan kompetensi serta memahami permasalahan belajar peserta didik.
  - d. Lebih meningkatkan dalam penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik siswa sekolah
  - e. Selalu melakukan kegiatan yang mencerminkan nilai nilai suri tauladan kepada anak didik
  - f. Merasa memiliki dan senantiasa lebih meningkatkan perasaan mencintai pekerjaan karena sebagai ibadah yang wajib di jalani seorang Tenaga Pendidik.
  - g. Mengadakan kegiaatn family gathering untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan Tenaga Pendidik agar lebih semangat dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali temuan ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendidik agar hasil penelitian lebih lengkap.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Tabrani Rusyan dkk. (2000). Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar. Remaja Karya: Bandung.
- Adi, K. (2011). Juknis SIRS. . Kementerian Kesehatan RI. Dirjen Bina Upaya Kesehatan: Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. (2000). Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Sanusi. (2011). Metode Penelitian Bisnis. Salemba Empat, Jakarta.
- Armani (2017) Pengaruh Profesionalisme Guru , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen Analisis Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
- Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta: Jakarta.
- Azwar. (2007). Metode Penelitian. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Chairul Anam (2018) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Analisis Regresi Linear Berganda, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

- Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Bandung.
- Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.
- Gibson Invancevich and Donelly. (2009). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hadi. (2003). *Metodologi Research*. Pustaka Andi: Yoogyakarta.
- Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. BPFE: Yogyakarta.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Husein. (2000). *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. PT Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Indranto, N. dan S. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis (Kedua)*. Penerbit BFEE UGM: Yogyakarta.
- Kuncoro. (2005). *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Erlangga Jakarta.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyasa. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mulyasa. (2011). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Munthe. (2009). *Desain Pembelajaran*. PT Pustaka Insan Madani: Yogyakarta.
- Narsih (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara Analisis Regresi Linear Berganda Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja Kepuasan kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja
- Rivai & Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo: Jakarta.
- Sari & Mutadlo (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA Analisis Regresi Linear Berganda Kompetensi, Motivasi Kerja dan Insentiff berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- Siregar (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkugn Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri 18 Medan Analisis Regresi Linear Berganda Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- Setiaji. (2006). *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Muhammadiyah University Press: Surakarta.
- Sumarsono. (2007). *Pengantar Semantik*. Penerbit Pustaka Pelajar: Yogyakarta. Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sukanto & Pardjono (2016) Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan Di Sleman Analisis Regresi Linear Berganda Kompetensi guru, Komitmen Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

- Suparlan. (2006). Guru Sebagai Profesi. Hikayat Publishing: Yogyakarta. Surya. (2003). Teori-Teori Konseling. Pustaka Bani Quraisy: Bandung.
- Umar Sekaran. (2011). Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Salemba Empat: Jakarta.
- Usmara. (2006). Motivasi Kerja. Puri Arsita Anam, Yogyakarta.
- Wiwin Wiheni (2014) Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru (Survey pada Guru Ekonomi SMA Negeri Se-Kabupaten Sumedang) Analisis Regresi Linear Berganda Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeru Se-Kabupaten Sumedang
- Wexley dan Yukl. (2007). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalis. Alih Bahasa: Much. Shobaruddin, Bina Aksara, Jakarta.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (Kelima). PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.