



Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Woha

Nila Komalasari¹, Jaenab^{2*}, Feni Aryani³

^{1,2}Prodi manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: nilakomalasari.stiebima21@gmail.com, jaenab84.stiebima@gmail.com*, feniAryani76@gmail.com

Abstract: This study aims to determine and analyze the influence of competence and work discipline on teacher performance at SMKN 1 Woha. This study is a quantitative study and the type of research is associative with the population in this study being all teachers at SMKN 1 Woha. The sampling technique is purposive sampling totaling 38 PNS teachers, while the data collection technique uses observation, interviews, literature studies and questionnaires measured using a 5-point likert scale and then distributed to 38 teacher respondents who have PNS status at SMKN 1 Woha. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis then analyzed using SPSS version 24 for windows. The results of this study state that: 1) There is a significant influence between competence on teacher performance at SMKN 1 Woha. 2) There is a significant influence between work discipline on teacher performance at SMKN 1 Woha. 3) There is a significant influence between competence and work discipline on teacher performance at SMKN 1 Woha.

Keywords: Competence, Work Discipline, Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Woha. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian adalah asosiatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMKN 1 Woha. Dengan teknik pengambilan sampel adalah *Purposive sampling* yang berjumlah 38 orang guru PNS, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert 5 poin kemudian disebarkan kepada 38 responden guru yang berstatus PNS di SMKN 1 Woha. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda kemudian di analisis menggunakan SPSS versi 24 for windows. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Woha. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Woha. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Woha.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada disekolah. Sumber daya manusia yang unggul merupakan syarat utama dalam terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Untuk mencetak sumber daya manusia yang handal, diperlukan adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Hal ini salah satunya dapat dilakukan melalui jenjang pendidikan disekolah (Catio & Sunarsi, 2020). Pendidikan berfungsi membantu peserta didik dalam mengembangkan dirinya yaitu mengembangkan semua potensi, kecakapan serta karakteristik pribadi ke arah yang positif. Pendidikan bukan sekedar memberikan pengetahuan atau nilai-nilai tetapi juga mengembangkan apa yang secara potensial telah dimiliki peserta didik (Rahman et al., 2022). Dalam bidang pendidikan, guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang memiliki kinerja yang optimal. Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran disekolah, tanpa guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan (Suherman, 2021).

Received: May 22, 2025; Revised: May 28, 2025; Accepted: June 04, 2025

*Corresponding author, e-mail address

Kinerja guru merupakan aspek krusial dalam sistem pendidikan, karna secara langsung mempengaruhi kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian, salah satu indikatornya adalah tingkat kedisiplinan guru, kurangnya kemampuan guru dalam hal perencanaan dan persiapan mengajar, dan kemampuan guru dalam mengelola kelas serta metode mengajar yang belum optimal. Kinerja guru yang berorientasi pada teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh. Oleh karna itu kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan disekolah, kompetensi dan disiplin kerja guru menjadi dua elemen penting yang saling berhubungan dan berkontribusi terhadap efektivitas pengajaran (Rahmah et al., 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, karna guru berperan sebagai penggerak utama dalam proses belajar mengajar. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan pribadi dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Sari et al., 2018). (Syahra Aliya et al., 2023) mengemukakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya kemampuan guru secara nyata berpengaruh terhadap pendidikan bermutu. Guru yang kompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar, mengerahkan segenap hati dan pikiran guna menghantarkan siswa-siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia. Kompetensi guru diperlukan dalam memberikan pengajaran. Guru yang kompeten tidak hanya memahami materi pelajaran, tetapi juga mampu menerapkan metode pengajaran yang efektif dan inovatif, dalam arti guru harus mampu menggunakan cara-cara mengajar yang berhasil dan melibatkan pendekatan-pendekatan baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta mampu beradaptasi dengan kebutuhan siswa.

Disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja guru. Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Azmi et al., 2019). Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan guru terhadap aturan atau norma yang berlaku di lingkungan kerja. Penerapan disiplin berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap serta tanggung jawab bagi guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawabnya yang bagus terhadap tugas-tugas, sehingga akan meningkatkan kinerja guru (Suherman, 2021)

SMKN 1 WOHA merupakan singkatan dari sekolah menengah kejuruan negri yang berada tepatnya di desa Donggobolo, Kecamatan woha, Kabupaten bima, Nusa tenggara barat. Dan memiliki 9 jurusan kompetensi keahlian, dengan adanya beberapa jurusan tersebut maka diperlukan seorang pengajar atau guru yang kompeten, disiplin dan memiliki kemampuan serta keahlian dalam mengajar. Oleh karna itu kompetensi dan disiplin kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait kinerja guru, salah satunya yaitu kompetensi guru. Faktor yang ditemukan yaitu kurangnya kemampuan beberapa guru dalam menerapkan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif sehingga dapat menurunkan kinerja guru. Begitupun dengan masalah disiplin kerja, ditemukan masih ada beberapa guru yang tidak mematuhi peraturan sekolah. Hal ini terlihat ketika beberapa guru yang masih terlambat hadir disekolah dan masih ada beberapa guru yang kurang disiplin dalam hal mengajar, tidak sesuai jam yang telah ditentukan oleh peraturan yang ada disekolah. Dan untuk masalah kinerja guru ditemukan masalah terkait kurangnya kemampuan beberapa guru dalam hal perencanaan dan persiapan mengajar. Serta terdapat beberapa guru yang kurang mampu dalam mengelola kelas.

2. KAJIAN TEORI

2.1. Kompetensi

Kompetensi merupakan satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja guru. Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, kemampuan dan penerapan dalam melaksanakan tugas dilapangan kerja. Menurut (Indrianti et al., 2023) kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Adapun beberapa pengertian kompetensi yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu menurut Afrilyan dalam (Susanto et al., 2021) kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan atau melakukan pekerjaan dan tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan dan didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Nugroho, 2020) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap suatu kinerja.

Adapun indikator kompetensi guru yang telah dikemukakan oleh Suyanto & Djihad dalam (Syahra Aliya et al., 2023) ialah sebagai berikut :

a. **Kompetensi Profesional**

Guru memiliki pengetahuan yang luas pada bidang studi yang diajarkan, serta memilih dan menggunakan beberapa metode ajar dalam proses belajar mengajar yang dilaksanakannya.

b. **Kompetensi Kemasyarakatan**

Guru mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru maupun masyarakat luas.

c. **Kompetensi Personal**

Guru memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan perannya.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat serta melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin pada besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. (Antika, 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Adapun beberapa pengertian disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli yaitu menurut Hasibuan dalam (Septiawan et al., 2022) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Utina et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar keorganisasian.

Menurut Riva'i dalam (Septiawan et al., 2022) ada beberapa indikator disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut:

a. **Kehadiran**

Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan serta pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

b. **Ketaatan pada peraturan kerja**

Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku dikantor.

c. **Ketaatan pada standar kerja**

Yaitu seberapa besar tanggung jawab dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai

Merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

e. Etika bekerja

Merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.3. Kinerja Guru

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kinerja dapat dilihat sebagai suatu kesepakatan di antara seorang pegawai dengan pimpinannya tentang berbagai harapan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Melati et al., 2022). Menurut Abbas dalam (Syahra Aliya et al., 2023) menyatakan bahwa kinerja guru pada dasarnya terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan. Dan menurut (Kembau et al., 2019) bahwa kinerja guru merupakan hal yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Menurut (Hadiati, 2018), Ada beberapa indikator kinerja guru, diantaranya sebagai berikut :

- Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik
- Penguasaan metode dan strategi mengajar
- Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
- Kemampuan mengelola kelas
- Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

3. METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan variabel penelitian ada tiga yaitu kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu para guru di SMKN 1 Woha yang berjumlah 92 orang kemudian sampel yang diambil adalah guru PNS di SMKN 1 Woha yang berjumlah 38 orang, dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Observasi, 2) Kuesioner, 3) Studi pustaka. Dan untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 24.

Variabel diukur dengan menggunakan *skala likert* lima tingkat dengan alternatif jawaban 5 berarti sangat tinggi. 1). Sangat tidak setuju (STS), 2). Kurang setuju (KS), 3). Netral (N), 4). Setuju (S), 5). Sangat setuju (SS). Pengumpulan data diperoleh dengan cara memberikan langsung kuesioner ke masing-masing responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang berhubungan dengan indikator dari variabel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item dalam pernyataan yang terdapat pada kuesioner valid atau tidak.

Tabel 1. Uji validitas

No	Variabel	item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kompetensi	X1.1	0,447	0,300	Valid
		X1.2	0,560	0,300	Valid
		X1.3	0,576	0,300	Valid
		X1.4	0,579	0,300	Valid
		X1.5	0,579	0,300	Valid

	(X1)	X1.6	0,703	0,300	Valid
		X1.7	0,776	0,300	Valid
		X1.8	0,737	0,300	Valid
		X1.9	0,410	0,300	Valid
		X1.10	0,703	0,300	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,503	0,300	Valid
		X2.2	0,636	0,300	Valid
		X2.3	0,572	0,300	Valid
		X2.4	0,694	0,300	Valid
		X2.5	0,582	0,300	Valid
		X2.6	0,708	0,300	Valid
		X2.7	0,744	0,300	Valid
		X2.8	0,611	0,300	Valid
		X2.9	0,557	0,300	Valid
		X2.10	0,473	0,300	Valid
3	Kinerja (Y)	Y.1	0,459	0,300	Valid
		Y.2	0,536	0,300	Valid
		Y.3	0,677	0,300	Valid
		Y.4	0,532	0,300	Valid
		Y.5	0,644	0,300	Valid
		Y.6	0,381	0,300	Valid
		Y.7	0,595	0,300	Valid
		Y.8	0,623	0,300	Valid
		Y.9	0,696	0,300	Valid
		Y.10	0,520	0,300	Valid

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Dapat diketahui bahwa semua koefisien korelasi dari indikator-indikator variabel penelitian yang telah diujikan memiliki nilai lebih besar dari 0,300 ($r > 0,300$). Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua indikator-indikator pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

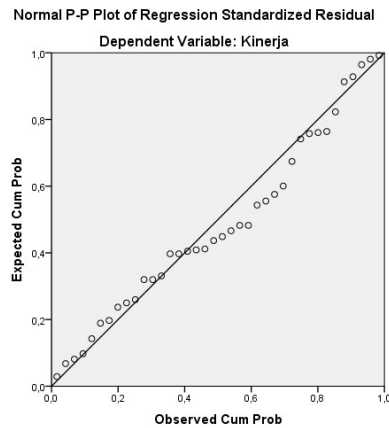
Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Kompetensi	0,811	$> 0,600$	Reliabel
Variabel Disiplin	0,810	$> 0,600$	Reliabel
Variabel Kinerja	0,764	$> 0,600$	Reliabel

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua nilai cronbach's Alpha $> 0,600$. Dengan demikian item pernyataan pada variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja dinyatakan Reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 uji normalitas, model regresi berdistribusi normal, ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

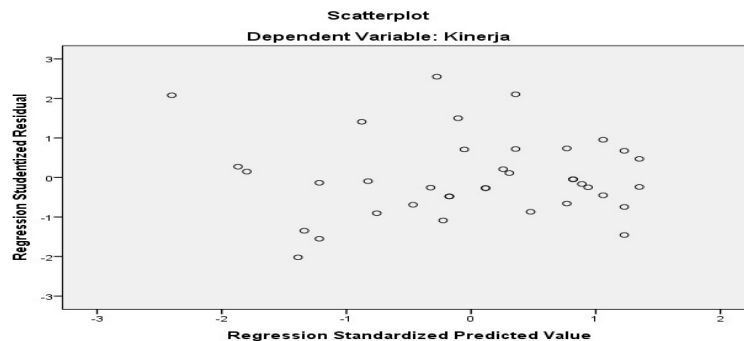
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	,433	2,309
	Disiplin	,433	2,309

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 uji multikolinearitas di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai *tolerance* $0,433 > 0,100$ dan nilai *VIF* $2.309 < 10,00$.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (bergelombang, melebar

kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.3.4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859 ^a	,738	,723	1,46647	2,119

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Dari tabel 4 diatas dapat terlihat bahwa nilai *Durbin-Wiston* sebesar 2,119. Untuk menentukan nilai tabel *Durbin-Wiston* dapat dilihat berdasarkan tabel DW dengan tingkat kekeliruan 5% untuk variabel (k)=2 dan jumlah sampel (n)=38. Maka diperoleh batas bawah nilai (dL) = 1,373 dan batas nilai tabel (DU) =1,594. Jika dilihat pada tabel pengujian nilai *Durbin-Wiston* maka diperoleh $DU(1,594) < DW (2,119) < 4 - DU (2,406)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi.

4.4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,223	3,963		3,589	,001
	Kompetensi	-,288	,123	-,309	-2,355	,024
	Disiplin	,985	,121	1,068	8,126	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut : $Y = 14,223 - 0,288 X_1 + 0,985 X_2$

- Konstanta = a = 14,223 artinya jika Kompetensi dan Disiplin konstan atau sama dengan nol maka Kinerja pada guru SMKN 1 Woha akan naik sebesar 14,223.
- Koefisien variabel = b1 = -,288 artinya jika kompetensi turun sebesar 1 satuan dimana kompetensi konstan maka kompetensi guru pada SMKN 1 Woha akan turun sebesar 0,288.
- Koefisien variabel = b2 = 0,985 artinya jika disiplin naik sebesar 1 satuan dimana disiplin konstan maka disiplin guru pada SMKN 1 Woha akan naik sebesar 0,985.

4.5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

4.5.1. Koefisien Korelasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859 ^a	,738	,723	1,46647	2,119

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Berdasarkan Tabel 6 nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,859, artinya tingkat keeratan hubungan antara kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja **sangat kuat** sebesar 0,859. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap sangat kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 10. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

(Sumber : (Sugiyono, 2019))

4.5.2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 6 diatas, besarnya nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada kolom R *square* yaitu sebesar 0,738 atau 73,38%. Artinya pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja guru pada SMKN 1 Woha yaitu sebesar 73,38% sedangkan sisanya 26,62% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

4.6. Uji Hipotesis

**Tabel 7. Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,223	3,963		3,589	,001
	Kompetensi	-,288	,123	-,309	-2,355	,024
	Disiplin	,985	,121	1,068	8,126	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Dari tabel 6 di atas terlihat nilai t sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis pertama Kompetensi (X1)

Dari tabel 12 di atas terlihat nilai sig. Untuk Kompetensi (X1) sebesar 0,024 lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$), ($0,024 < 0,05$) dan nilai t hitung yaitu -2,355 lebih kecil dari nilai t

tabel 2,030 ($-2,355 < 2,030$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMKN 1 Woha (**H1 diterima**).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyampaikan materi pelajaran dengan efektif, dan memberikan bimbingan atau arahan sesuai dengan kebutuhan siswa sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Susanto et al., 2021), (Indrianti et al., 2023), dan (Suherman, 2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Pengujian Hipotesis kedua Disiplin Kerja (X2)

Dari tabel 12 di atas terlihat nilai sig. untuk model Disiplin (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$), ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung yaitu 8,126 lebih besar dari nilai t tabel 2,030 ($8,126 > 2,030$). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Woha (**H2 diterima**).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang disiplin dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap jadwal mengajar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Septiawan et al., 2022), (Catio & Sunarsi, 2020), dan (Hasbi et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.7. Uji Simultan F

Tabel 8. Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,310	2	106,155	49,362	,000 ^b
	Residual	75,269	35	2,151		
	Total	287,579	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Berdasarkan tabel 13 hasil pengujian secara simultan pada tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,362. Adapun rumus untuk mencari nilai F_{tabel} adalah sebagai berikut $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$. Jadi $df1 = 3-1 = 2$, dan $df2 = 38-3 = 35$. Dari rumus tersebut di dapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,27, jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $49,362 > 3,27$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi, secara bersama-sama bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa **H3 diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syahra Aliya et al., 2023) menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Woha maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Woha .
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Woha.
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1

Woha.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, saran yang diberikan bagi :

1. Sekolah

Mengacu pada hasil penelitian ini, bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, oleh karna itu pengembangan kompetensi guru harus dilakukan secara berkelanjutan, sekolah dapat merancang dan melaksanakan program pengembangan kompetensi yang lebih fokus dan terarah, program yang dimaksud dapat berupa pelatihan internal, lokakarya, atau pendampingan (*coaching*) yang berfokus pada pedagogi modern, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, atau strategi diferensiasi. Begitupun dengan disiplin kerja guru, sekolah perlu memastikan adanya sistem penegakan disiplin kerja yang jelas, konsisten dan diterapkan secara adil bagi seluruh guru serta mendorong kesadaran guru akan pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan diharapkan dapat lebih luas dan menemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti lingkungan kerja, komunikasi, kerja sama tim, *reward*, motivasi kerja dan kompensasi. Hal ini dimaksudkan agar tercipta temuan baru, serta lebih memahami seberapa besar kinerja guru memiliki pengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Antika, N. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono menimbulkan seman*. 12(2), 99–108.
- Azmi, F., Sakdiawati, & Marlibatubara, M. (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri(Smpn) Di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Kolegial*, 7(1), 76–90.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & ... (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Soppeng. *Bata Ilyas Educational ...*, 1(1), 1–7.
- Indrianti, Fajariani, N., & Rasyid, R. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Kalukku Kabupaten Mamuju. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 327–335. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5944/3970>
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3428–3437.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada

- Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- Nugroho, Y. A. (2020). Kajian Tentang Belajar Kepemimpinan Dari Pemimpin Terbaik. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.34308/eqien.v7i2.152>
- Rahmah, A., Kristiawan, M., & Destiniar, D. (2021). The influence of principal leadership and organizational climate on teacher performance. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(1), 229. <https://doi.org/10.29210/021045jpgi0005>
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Rahman, F. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Banjarbaru. *Kindai*, 18(1), 121–134. <https://doi.org/10.35972/kindai.v18i1.711>
- Rustiyana, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Kinanti : Jurnal Karya Insan Pendidikan Terpilih*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.62518/p3cb1207>
- Sari, P., Mardjuni, S., & Chahyono. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 1(1), 53–61.
- Septiawan, R., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). Effect Of Work Discipline And Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation. *Journal of Indonesian Management*, 2(3), 769–780. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.914>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. In *Bandung : Alfabeta*.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143. <https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>
- Syahra Aliya, Barin Barlian, & Ai Kusmiyati Asyiah. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Al – Muttaqin “Fullday School” Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(4), 346–368. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i4.823>
- Utina, D. A., Hatidja, S., Mariana, L., AMKOP Makassar, S., Pemerintahan, A., & Makassar, I. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I Kabupaten Gowa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 364–374.