

Analysis of Internal Factors of Teachers that Impact Performance (Case Study of Teachers at UPTD SMP Negeri 1 Bireuen)

Nanda Rizka Utami^{1*}, Zainuddin Iba², Endang Syahriani²

¹ Guru pada UPTD SMP Negeri 1 Bireuen

* email: nandarizkautami18@gmail.com

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen

email: zainiba@gmail.com

Article history

Received:

May 13, 2025

Accepted:

May 20, 2025

Published:

May 25, 2025

Page:

205 – 211

Keywords:
teacher competence,
motivation, discipline,
teacher performance.



© 2023

Oleh *authors*. *peusangan*
Almuslim Journal of Education Management. Artikel ini bersifat
open access yang didistribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0*
International License

ABSTRACT: Teacher performance is a benchmark for schools to have good quality. This is influenced by external and internal factors in the teacher. Regarding the serious problems with performance, this study aims to analyze internal factors, namely competence, motivation, and work discipline. With associative research with a quantitative approach and applying path analysis, trying to prove the hypothesis. The study was conducted in September 2024 on 72 teachers at UPTD SMP Negeri 1 Bireuen. The results found; (1) there is a causal relationship between the internal factors studied with a moderate category. (2) teacher competence has a significant impact on teacher performance with a contribution of 13.22%. (3) Teacher motivation has a greater influence on teacher performance, which is 20.97%. (4) Discipline has a significant impact on teacher performance with a contribution of 11.04%. (5) Simultaneously, competence, motivation, and discipline have a significant effect on teacher performance with a contribution of 42.5%.

ABSTRAK: Kinerja guru menjadi patokan agar sekolah memiliki mutu yang baik. Hal ini dipengaruhi faktor eksternal dan internal pada diri guru tersebut. Berkaitan masih ada masalah serius dengan kinerja, penelitian ini bertujuan menganalisis dari faktor internal, yakni kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Dengan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dan menerapkan analisis jalur, mencoba membuktikan hipotesis. Penelitian dilakukan bulan September 2024 terhadap 72 guru pada UPTD SMP Negeri 1 Bireuen. Hasilnya ditemukan; (1) terdapat hubungan kausal antar faktor internal yang diteliti dengan kategori sedang. (2) kompetensi guru berdampak signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 13,22%. (3) Motivasi guru memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 20,97%. (4) Disiplin signifikan berdampak pada kinerja guru dengan kontribusi sebesar 11,04%. (5) Secara simultan, kompetensi, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 42,5%.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju adalah salah satu aspek yang menuntut sumber daya manusia untuk benar-benar kompeten di bidangnya. Pendidikan pada dasarnya adalah kunci penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang handal. Hal ini ada kaitan langsung dengan kinerja para pengajar atau guru di kembaga pendidikan atau sekolah tersebut. Disyaratkan, guru yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Profesional menghasilkan kinerja guru yang baik dan terus dievaluasi. Dan untuk menghasilkan kinerja tersebut ada faktor eksternal dan internal yang berdampak. Diantara faktor internal yang sering menjadi masalah adalah dari aspek kompetensi, motivasi kerja dan kedisiplinan guru.

Karena, profesionalisme guru sangat berkaitan dengan kemampuan untuk mengaktualisasikan kompetensi yang menjadi syarat bagi guru. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalismenya seorang guru diantaranya yaitu kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar, abilitas dan motivasi, tingkat pendidikan guru, pengalaman kerja, penguasaan kompetensi social, pedagogic dan keterampilan (Syarafudin dan Ikawati, 2020).

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Mohd. Ilyas, Kamaruddin K., Marwan, 2024).

Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan dapat memiliki kinerja yang optimal (Majid, 2016). Hal ini juga dibuktikan dari penelitian Fhadil, A., & Arief Syarifuddin, E. (2023), Husin, I., & Kamaruddin, K. (2024), dan Husaini, *et al.* (2024) yang semua menyimpulkan kompetensi yang sesuai berdampak pada kinerja yang optimal.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang membuat tinggi atau rendahnya kinerja guru. Guru sebagai pendidik juga dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi akan memperlihatkan kepedulian terhadap profesi, bagaimana proses berlangsungnya pembelajaran, kebutuhan peserta didik, teman sejawat, atau atasan langsung. Penelitian Nurrahmah, N., *et al.* (2024). Abdullah, A., & Yusuf, M. (2023) telah membuktikan hal ini. Dalam konteks pendidikan, Rivai & Sagala (2014) menjelaskan bahwa kinerja guru berkaitan erat dengan efektivitas pembelajaran, motivasi siswa, serta pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam lenyataannya, masih sering guru-guru yang memiliki motivasi mengajar yang rendah. Berdasarkan observasi awal, di UPTD SMP Negeri 1 Bireuen motivasi kerja guru terlihat masih kurang karena masih terdapat guru yang dalam proses pembelajaran hanya menggunakan metode-metode belajar yang kurang aktif seperti metode ceramah, mencatat materi, dan pemberian tugas tertulis. Hal ini menyebabkan kinerja guru menurun.

Faktor internal lainnya adalah kedisiplinan guru. Disiplin guru berkaitan dengan taat dalam melaksanakan pekerjaannya terutama dalam menaati, kesediaan, dan melaksanakan tanggung jawabnya dalam bidang proses pembelajaran serta pembinaan peserta didik. Salah satu prinsip dasar yang menjadi patokan utama seorang pendidik atau guru adalah disiplin dalam pembelajaran. Disiplin pembelajaran merupakan ketaatan bagi guru dalam menciptakan proses pembelajaran di dalam kelas yang efektif dan efisien (Mamonto, dkk, 2023).

Disiplin kerja juga berarti guru mampu mengarahkan peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran, ketepatan waktu saat memulai dan mengakhiri pembelajaran. Disiplin guru dalam pembelajaran juga berarti memahami apa saja tugas yang harus dilakukan oleh guru, misalnya disiplin dalam pembuatan perangkat pembelajaran dengan mencermati segala aspek ketepatan dalam penyusunannya (Muai, 2015). Dengan disiplinnya para pendidik atau guru pada dasarnya mampu mengarahkan guru untuk menjadi pribadi yang dapat diteladani oleh para peserta didik dan dapat meningkatkan produktivitas atau kerja guru.

Memandang kinerja guru masih menjadi masalah, dan berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada UPTD SMP Negeri 1 Bireuen, peneliti menemukan adanya tanda-tanda kurang adanya kompetensi, motivasi, kedisiplinan guru yang berakibat pada menurunnya produktifitas. Maka penelitian ini masih relevan dan penting dilakukan sebagai langkah evaluasi dan perbaikan ke depannya.

2. Metode Penelitian

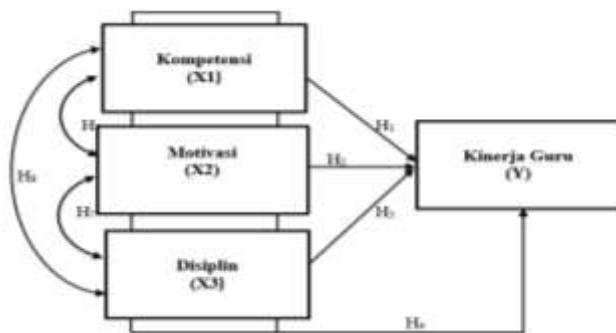
a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dan digunakan, statistik melalui model analisis jalur untuk membutukan hipotesis. Data-data yang diperoleh melalui kuesioner terhadap 72 guru pada UPTD SMP Negeri 1 Bireuen. Variabel penelitian ini terdiri atas variabel eksogen, yakni kompetensi, motivasi dan kedisiplinan dalam mengajar. Dan variabel endogen (*dependent*) adalah kinerja guru.

b. Alat Analisis

Untuk analisis dan pembuktian hipotesis digunakan analisis jalur, dengan mengembangkan model struktural kausal antar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Maka model jalur dikembangkan dengan keterlibatan variabel penelitian ini dinyatakan dalam gambar 1.

Analisis secara statistik, analisis ini mengandalkan data yang valid dan reliable dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Marwan, dkk, 2023). Dan juga syarakt atau asumsi yang dipenuhi yakni normalitas, heterosidasitas maupun multikolinieritas.



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Ada empat standar kompetensi guru yang harus dimiliki oleh seorang guru agar menunjang para guru dapat mengajar dengan baik dan benar yang disebutkan dalam UU No. 14 Tahun 2025 yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini dikembangkan menjadi 10 pernyataan yang hasil validitasnya diukur sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Valliditas Instrumen Kompetensi Guru

| Butir | Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Sig | Keputusan |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-------|-----------|
| 1 | Guru menggunakan metode pembelajaran yang beragam untuk meningkatkan pemahaman siswa. | 0,642 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 2 | Guru mampu merancang pembelajaran yang menarik dan interaktif. | 0,585 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 3 | Guru menjadi teladan bagi siswa dalam sikap, perilaku, dan etika. | 0,650 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 4 | Guru bersikap disiplin, jujur, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai guru. | 0,446 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 5 | Guru terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan bidang Guru. | 0,586 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 6 | Guru menjadi teladan bagi siswa dalam sikap, perilaku, dan etika. | 0,351 | 0,231 | 0,003 | Valid |
| 7 | Guru bersikap disiplin, jujur, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai guru. | 0,526 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 8 | Guru terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan bidang Guru. | 0,476 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 9 | Guru dapat bekerja sama dalam tim dengan guru lain untuk meningkatkan mutu pendidikan. | 0,546 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 10 | Guru bersikap ramah dan terbuka dalam berinteraksi dengan lingkungan sekolah. | 0,452 | 0,231 | 0,001 | Valid |

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat hasil perhitungan validitas variabel kompetensi guru. Masing-masing butir pernyataan memiliki perbandingan nilai r hitung $>$ daripada r -tabel yaitu di atas 0,231 dan nilai $Sig <$ dari 5% yang artinya seluruh butir pernyataan adalah valid.

Untuk variabel motivasi terdapat 2 (dua) dimensi motivasi yang dimiliki guru yaitu motivasi internal dan eksternal Kemudian ini dikembangkan menjadi 8 (delapan) pernyataan yang hasil validitasnya diukur sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 2.

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat hasil perhitungan validitas variabel motivasi guru. Masing-masing butir pernyataan memiliki perbandingan nilai r hitung $>$ daripada r -tabel yaitu di atas 0,231 nilai $Sig <$ dari 5% yang artinya seluruh butir pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Uji Valliditas Instrumen Variabel Motivasi

| Butir | Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Sig | Keputusan |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-------|-----------|
| 1 | Guru merasa memiliki tanggung jawab moral untuk mendidik generasi muda. | 0,485 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 2 | Guru merasa senang dan bangga menjadi seorang guru. | 0,495 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 3 | Guru memiliki keinginan kuat untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi mengajar Guru. | 0,691 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 4 | Guru merasa puas dan bahagia ketika siswa berhasil mencapai prestasi akademik dan non-akademik. | 0,645 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 5 | Guru lebih termotivasi mengajar ketika menerima gaji dan insentif yang layak. | 0,633 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 6 | Guru merasa nyaman bekerja ketika lingkungan sekolah kondusif dan mendukung. | 0,582 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 7 | Guru lebih semangat mengajar karena adanya dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja. | 0,446 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 8 | Guru merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja karena adanya peluang pengembangan karir. | 0,584 | 0,231 | 0,001 | Valid |

Dan untuk mengukur validitas variabel disiplin guru diberikan 6 (enam) pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Valliditas Instrumen Variabel Disiplin

| Butir | Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Sig | Keputusan |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-------|-----------|
| 1 | Guru mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah saat melaksanakan kegiatan pembelajaran. | 0,595 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 2 | Guru memastikan bahwa Guru memulai dan menyelesaikan setiap kegiatan pembelajaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. | 0,586 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 3 | Guru memiliki kesadaran penuh untuk selalu memperbaiki metode pengajaran agar lebih efektif. | 0,630 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 4 | Guru selalu siap untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ada. | 0,697 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 5 | Guru bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan dan perkembangan pembelajaran siswa. | 0,761 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 6 | Guru selalu hadir ke Sekolah lebih awal saat mendapatka tugas piket. | 0,536 | 0,231 | 0,001 | Valid |

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat hasil perhitungan validitas variabel disiplin guru. Seluruh butir pernyataan adalah valid.

Serta dalam mengukur variabel kinerja guru, digunakan tiga dimensi yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. dari tiga dimensi tersebut disediakan 10 (sepuluh) pernyataan dengan hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Valliditas Instrumen Variabel Kinerja Guru

| Butir | Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Sig | Keputusan |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-------|-----------|
| 1 | Guru selalu merencanakan kegiatan pembelajaran dengan baik sebelum dilaksanakan. | 0,675 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 2 | Guru mempertimbangkan berbagai kebutuhan siswa dalam merencanakan kegiatan pembelajaran. | 0,746 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 3 | Guru selalu menyusun tujuan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa. | 0,324 | 0,231 | 0,006 | Valid |
| 4 | Guru mengembangkan berbagai media dan sumber belajar untuk mendukung kegiatan pembelajaran. | 0,636 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 5 | Guru menggunakan berbagai metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa. | 0,660 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 6 | Guru aktif memotivasi siswa agar mereka tertarik dan terlibat dalam pembelajaran. | 0,353 | 0,231 | 0,002 | Valid |
| 7 | Guru selalu memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya dan berdiskusi selama kegiatan pembelajaran. | 0,711 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 8 | Guru selalu melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran. | 0,515 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 9 | Guru menggunakan hasil evaluasi untuk memperbaiki metode pembelajaran di masa yang akan datang. | 0,711 | 0,231 | 0,001 | Valid |
| 10 | Guru melibatkan siswa dalam proses penilaian untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang materi. | 0,590 | 0,231 | 0,001 | Valid |

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat hasil perhitungan validitas variabel disiplin guru. Masing-masing butir pernyataan memiliki perbandingan nilai r hitung > daripada r -tabel yaitu di atas 0,231 nilai $Sig <$ dari 5% yang artinya seluruh butir pernyataan adalah valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali. Dalam penelitian survei, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | N | Keterangan |
|-----------------|------------------|----|-----------------|
| Kompetensi Guru | 0,708 | 10 | Reliabel Sedang |
| Motivasi | 0,704 | 8 | Reliabel Sedang |
| Disiplin | 0,701 | 6 | Reliabel Sedang |
| Kinerja Guru | 0,801 | 10 | Reliabel Tinggi |

Berdasarkan *output* yang diperoleh dari tabel di atas, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel karena nilai *cronbach alfa* > 0,6.

2). Hasil Uji Hipotesis

(a). Uji Model Linieritas Secara Simultan

Model structural melibatkan 3 variabel eksogen, secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------|
| Regression | 219,776 | 3 | 73,259 | 16,763 | <0,001 |
| Residual | 309,210 | 68 | 4,547 | | |
| Total | 528,986 | 71 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi Kompetensi,

Dari tabel di atas, menunjukkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung}=16,763$ dan F_{tabel} untuk responden yang berjumlah 72 orang dengan tingkat signifikansi (α)=0,05 yaitu sebesar 2,740. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka model linier dan variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada UPTD SMP Negeri 1 Bireuen.

(b). Uji Hubungan Kausal antar Variabel Eksogen

Dugaan sementara bahwa ketiga variabel eksogen saling berhubungan kausal dibuktikan berikut ini:

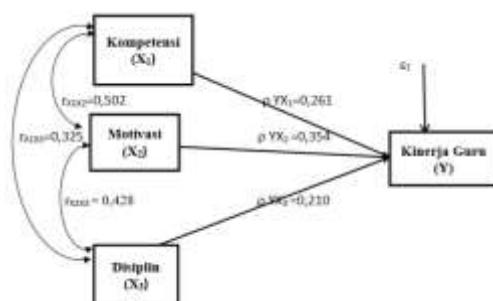
Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

| | | Kompetensi | Motivasi | Disiplin |
|------------|---------------------|------------|----------|----------|
| Kompetensi | Pearson Correlation | 1 | 0,502** | 0,428** |
| | Sig. (2-tailed) | | <0,001 | <0,001 |
| | N | 72 | 72 | 72 |
| Motivasi | Pearson Correlation | 0,502** | 1 | 0,325* |
| | Sig. (2-tailed) | <0,001 | | 0,005 |
| | N | 72 | 72 | 72 |

Dari tabel diatas dapat dinyatakan adanya hubungan kausal antar variabel bebas (eksogenus).

(c). Uji Signifikansi Pengaruh antar variabel

Hasil olah datam didapatkan model struktural penelitian ini sebagai berikut;



Gambar 2. Hasil Model Struktural

Maka dapat dianalisis permasalah ini, yakni:

(1). Analisis Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Besar dampak langsung kompetensi terhadap kinerja Guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,261$), maka diperoleh sebesar $(0,261)^2 \times 100\% = 6,81\%$. Besar dampak tidak langsung Kompetensi terhadap kinerja Guru melalui Motivasi sebesar $(0,261)(0,502)(0,354) \times 100\% = 4,63\%$. Dan dampak Kompetensi melalui Disiplin sebesar $(0,261)(0,325)(0,210) \times 100\% = 1,78\%$. Maka secara total kompetensi guru melalui variabel motivasi dan disiplin berdampak terhadap kinerja guru sebesar 13,22%.

(2). Analisis Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru

Besar kontribusi langsung Motivasi terhadap kinerja Guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,354$), maka diperoleh: $(0,354)^2 \times 100\% = 12,53\%$. Besar kontribusi tidak langsung Motivasi melalui Kompetensi terhadap kinerja Guru, adalah $(0,354)(0,502)(0,261) \times 100\% = 4,63\%$. dan motivasi melalui disiplin sebesar $(0,354)(0,428)(0,210) \times 100\% = 3,81\%$. maka secara total motivasi guru melalui kompetensi dan variabel disiplin memberi kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 20,97%.

(3). Analisis Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Besar pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja Guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,180$), maka diperoleh: $(0,210)^2 \times 100\% = 4,41\%$. Besar pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja Guru melalui kompetensi sebesar $(0,210)(0,325)(0,261) \times 100\% = 1,78\%$. Pengaruh disiplin melalui Motivasi sebesar $(0,210)(0,428)(0,354) \times 100\% = 4,85\%$. Maka secara total pengaruh disiplin guru melalui variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Guru sebesar 11,04%.

(4). Pengaruh Secara Simultan

Untuk itu ditentukan ukuran koefisien determinasi variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.16 Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Jalur | 0,652 ^a | 0,425 | 0,400 | 2,115 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisiensi korelasi diperoleh *R* sebesar 0,652 yang menjelaskan hubungan diperoleh bahwa variabel Disiplin, Kompetensi, dan Motivasi memiliki keeratan dan derajat hubungan sebesar 0,652.

Nilai Koefisiens determinasi atau R-square sebesar 0,425 menjelaskan bahwa kontribusi Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Guru terhadap Kinerja guru sebesar 42,5%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan lain-lain.

b. Pembahasan

Hasil pengujian statistik dengan keputusannya adalah variabel kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru UPTD SMP Negeri 1 Bireuen yaitu sebesar 13,22%. Kompetensi guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dapat memberikan pengajaran yang lebih efektif, mengelola kelas dengan baik, meningkatkan motivasi siswa, dan membantu mereka mencapai hasil belajar yang lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini selaras dengan Hartanti dan Yuniarsih (2018) dengan hasil Penelitian kompetensi professional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian statistik bahwa variabel motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru UPTD SMP Negeri 1 Bireuen 20,97%. Motivasi memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, kreatif, disiplin, dan berdedikasi dalam mengajar. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Dengan motivasi yang tinggi, mereka lebih mampu menghadapi tekanan dan tetap berfokus pada tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi sekolah dan pemerintah untuk memberikan dukungan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif agar motivasi guru tetap terjaga. Penelitian ini selaras dengan Taringan dan Pangabean (2022) dengan hasil menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja cukup kuat dan positif terhadap kinerja guru-gurut dan rinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru-guru.

Dan hasil pengujian statistik menyatakan variabel disiplin memiliki pengaruh positif sebesar 11,04 % terhadap Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 1 Bireuen. Guru yang disiplin lebih profesional, terorganisir, efektif, dan menjadi panutan bagi siswa. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran, manajemen kelas, dan hasil belajar siswa. Disiplin memiliki peran dalam membentuk kebiasaan kerja yang baik pada guru, tetapi tidak selalu berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 1 Bireuen dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan Rahmawati *et al* (2023) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis jalur, maka disimpulkan berikut ini:

- a) Berdasarkan hasil analisis data, dibuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 1 Bireuen yaitu sebesar 13,22%. Sedangkan motivasi guru berpengaruh signifikan sebesar 20,97%. Dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan sebesar 11,04%.
- b) Hasil analisis data membuktikan bahwa kompetensi guru, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru UPTD SMP Negeri 1 Bireuen yaitu sebesar 42,5%.
- c) Hasil analisis data, terdapat hubungan kausal antar variabel Kompetensi dan Motivasi sebesar 0,502. Hubungan kausal antar variabel Motivasi dan Disiplin sebesar 0,325 serta hubungan kausal antar variabel Kompetensi (X_3) dan Disiplin (X_1) sebesar 0,428.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A., & Yusuf, M. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. *Peusangan: Almuslim Journal of Education Management*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i1.2026>
- Fhadil, A., & Arief Syarifuddin, E. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School Jeunieb Kabupaten Bireuen. *Peusangan: Almuslim Journal of Education Management*, 1(2), 53–60. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i2.2385>
- Husaini, H., Bahri, S., & Rizki, S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Se-Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. *IndOmera*, 5(9), 80–87. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.339>
- Husin, I., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru (Studi pada SMP Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen). *Singkate Journal*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i1.35>
- Madjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mohd. Ilyas, Kamaruddin K., Marwan (2024). *Manajemen Pendidikan Sekolah, Perspektif Konsep Aturan dan Fakta*, Medan: Penerbit CV. Merdeka Kreasi, ISBN. 978-623-8699-41-4.
- Muai (2015). Disiplin Guru dalam pembelajaran. *Jurnal Manajer Pendidikan*. Vol 9 No. 6. Dalam <https://media.neliti.com>
- Nurrahmah, N., Yusuf, M., & Ilyas, M. (2024). Analisis Kinerja dari Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, Reward, dan Motivasi (Studi Kasus Guru Pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie). *Peusangan: Almuslim Journal of Education Management*, 2(2), 147–153. <https://doi.org/10.51179/psg.v2i2.3070>
- Rivai Veithzal & Sagala Ella Jauvani (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Samuel Mamonto, dkk (2023). *Disiplin Dalam Pendidikan*, Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, ISBN 978-623-8227-90-7
- Syarafudin dan Ikawati (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru, *Cahaya Mandalika* Vol.1, No. 2, pp. 47-51 e-ISSN 2721-4796