

Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor

Legista¹ Siti Zubaidah² Saiful Anwar³

Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan^{1,2,3}

Email: legista651@guru.sma.belajar.id¹ sitizubaidahh49@gmail.com²

dosen00902@unpam.ac.id³

Abstract

This study aims to: (1) analyze the effect of teacher competence on teacher performance at senior high schools (SMA) in Coordination Area (Korwil) 11, Bogor Regency; (2) analyze the effect of work discipline on teacher performance at private senior high schools (SMA) in Korwil 11, Bogor Regency; (3) analyze the effect of job satisfaction on teacher performance at private senior high schools (SMA) in Korwil 11, Bogor Regency; and (4) identify the combined effect of competence, work discipline, and job satisfaction on improving teacher performance at private senior high schools (SMA) in Korwil 11, Bogor Regency. This study employed a quantitative research method. The research subjects were teachers from private senior high schools (SMA) in Korwil 11, Bogor Regency, totaling 102 teachers selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires distributed to the teachers. Data analysis techniques included hypothesis testing using simple linear regression, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. The results of the study indicate that: (1) the functional coefficient of the competence variable (X1) is 1.012 with a positive direction, meaning that an increase of one unit in competence (X1) is predicted to increase teacher performance (Y) by 1.012 units; (2) the functional coefficient of the work discipline variable (X2) is 1.027 with a positive direction, indicating that an increase of one unit in work discipline (X2) is predicted to increase teacher performance (Y) by 1.027 units; (3) the functional coefficient of the job satisfaction variable (X3) is 0.990 with a positive direction, indicating that an increase of one unit in job satisfaction (X3) is predicted to increase teacher performance (Y) by 0.990 units; and (4) the combined functional coefficient of competence (X1), work discipline (X2), and job satisfaction (X3) on teacher performance (Y) is 0.635 with a positive direction, meaning that a simultaneous increase of one unit in competence, work discipline, and job satisfaction is predicted to increase teacher performance by 0.635 units.

Keywords: Competence, Work Discipline, Job Satisfaction, Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk Menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Korwil 11 Kabupaten Bogor. (2) Untuk Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor. (3) Untuk Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor (4) Untuk Mengidentifikasi pengaruh antara kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dimana subyek penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor dengan jumlah 102 guru yang dipilih menggunakan rumus slovin. Dalam pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang disebar pada guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis yaitu uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji Koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah: (1) Koefisien fungsional variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 1,012 yang memiliki arah positif, Hasil penelitian ini, berarti jika kompetensi (X1) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja guru (Y) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 1,012. (2) Koefisien fungsional variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 1,027 yang memiliki arah positif, Hasil penelitian ini, berarti jika Disiplin Kerja (X2) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja guru (Y) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 1,027. (3) Koefisien fungsional variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah sebesar 0,990 yang memiliki arah positif, Hasil penelitian ini,

berarti jika Kepuasan Kerja (X3) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja guru (Y) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 0,990. (4 Koefisien fungsional variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,635 yang memiliki arah positif, Hasil penelitian ini, berarti jika kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja guru (Y) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 0,635.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru dan dosen, yang mengatur kedudukan, fungsi, hak, kewajiban, serta profesionalitas guru dan dosen sebagai tenaga pendidik di Indonesia. Undang-undang ini bertujuan meningkatkan mutu pendidikan nasional dengan mendorong pengembangan kompetensi dan kesejahteraan tenaga pendidik. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur bahwa guru dan dosen diakui sebagai tenaga profesional yang dibuktikan dengan sertifikat pendidikan, salah satunya adalah memiliki hak guru dan dosen. Kinerja guru yang baik dan berkualitas merupakan hal yang diharapkan oleh lembaga pendidikan dan pribadi pekerja. Kinerja guru juga terdapat pada pasal 39 UU Sistem Pendidikan Nasional no. 20 tahun 2003 yaitu (1) Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, serta (2) Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Guru seharusnya memiliki prestasi kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan guru terlibat langsung dalam pembelajaran di kelas dan berperan penting dalam meningkatkan kualitas siswa, sehingga dengan kinerja guru yang tinggi menjadi faktor penentu untuk menghasilkan tamatan kompeten sesuai harapan dan tujuan dari lembaga pendidikan. Guru dan peserta didik merupakan kesatuan yang utuh. Guru adalah pendidik profesional yang tugas pokoknya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan mengevaluasi peserta didik dalam bidang pendidikan prasekolah, pendidikan formal, dan pendidikan dasar dan menengah. Dalam meningkatkan kualitas anak didiknya, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dan kewajiban, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 69 ayat 2 dan Permendiknas RI No. 18 tahun 2007 bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru mengacu pada kinerja guru.

Saat mengevaluasi kinerjanya, sekolah berfokus pada evaluasi faktor keuangan. Saat ini faktor human capital menjadi sangat menonjol dan merupakan faktor penting dalam memprediksi. Kinerja merupakan prestasi yang dihasilkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan menurut standar yang berlaku, dalam jangka waktu tertentu. Keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola kegiatan inti sekolah dengan mengedepankan sumber daya manusia sekolah, karena guru pada dasarnya merupakan faktor yang penting. Bagi sekolah, berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut, meskipun sekolah mempunyai sumber daya lain yang baik, peralatan kerja yang

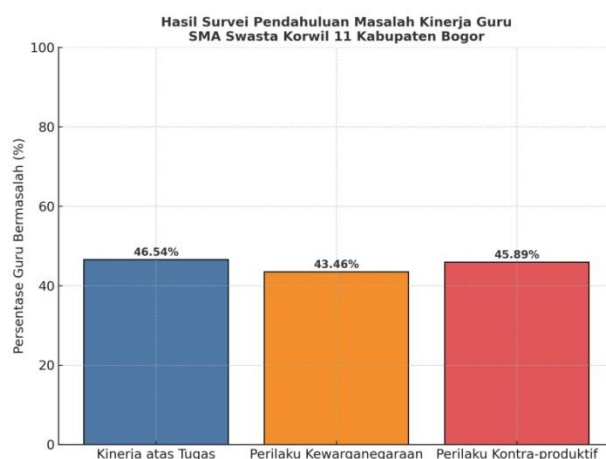
modern, metode yang baik dan anggaran yang besar. Jika sumber daya manusia tidak berkualitas dan tidak dikelola dengan serius maka organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi, karena potensi yang ada pada diri manusia, seperti bakat, kreativitas, keinginan dan berbagai bentuk aktivitas profesional. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan cara meningkatkan kapasitas profesional guru. Kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi karakteristik, perilaku, dan hasil yang terkait dengan pekerjaan, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Guru memegang peranan penting dalam suatu sekolah karena kinerjanya memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu sekolah menuntut guru untuk menunjukkan semangat dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja, kompetensi yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi, namun sayangnya masih banyak tingkatan manajemen yang memberikan gaji kepada seseorang di bawah rata-rata dibandingkan dengan gaji yang harusnya diterima orang tersebut. Merasa sangat tidak puas sehingga banyak penelitian menunjukkan bahwa gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang sering disebut-sebut sebagai penyebab ketidakpuasan. Artinya tergantung pada karakteristik nilai-nilai yang dianut individu akan mempengaruhi pilihan pekerjaan dan kinerja tugasnya. bahwa nilai-nilai tersebut merupakan pendapat atau pandangan individu yang sifatnya relatif stabil. Pasti seseorang ingin mengetahui seberapa banyak informasi yang dimiliki suatu pekerjaan mengenai efisiensi pekerjaan yang dilakukan. Keterampilan ini merupakan alat yang dapat mengukur kinerja seseorang.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kemampuan yang berbeda, misalnya standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat asal katanya kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, dengan beberapa "*entries*" yaitu: 1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; 3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; dan 4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. 5) Kinerja sekolah adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekolah, dalam hal ini sekolah dapat mencapai target sekolah unggul sesuai dengan yang diharapkan, sehingga kinerja sekolah menjadi tolak ukur penting untuk meningkatkan semangat pengembangan sekolah lebih lanjut. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya sebagai guru atau guru yang ingin dicapai. Kinerja guru memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Guru yang berkinerja baik akan mampu mengelola kelas, menyampaikan materi, dan membimbing siswa secara efektif, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai., beberapa sekolah menengah atas (SMA) masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja yang menunjukkan bahwa beberapa guru belum memenuhi standar yang diharapkan, baik dalam aspek pedagogik, profesional, kepribadian, maupun sosial.

Namun, dalam praktiknya, kinerja guru di sekolah SMA Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor kerap menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh pihak sekolah, ditemukan bahwa 46,54% guru mengalami kendala dalam hal kinerja atas tugas, seperti menyelesaikan tugasnya sering menunda tanpa alasan yang jelas seperti menunda pembuatan administrasi sekolah (perangkat ajar guru), menunda koreksi penilaian tengah semester dan akhir semester sehingga terlambat mengumpulkan nilai, menulis jurnal mengajar mendekati akhir semester dan mengabaikan pembelajaran saat

terjadi kendala dalam KBM seperti tidak mencari alternatif pembelajaran saat proyektor rusak/listrik padam/jaringan bermasalah. Selain itu, 43,46% guru menunjukkan masalah dalam perilaku kewarganegaraan organisasi (organizational citizenship behavior), yakni memberikan sikap pasif serta enggan terlibat dalam kegiatan sekolah seperti tidak aktif dalam rapat sekolah, enggan ikut kegiatan sekolah, tidak mau terlibat dalam kerja bakti dan menunjukkan sikap pasif dan tidak antusias saat mengajar dan membimbing siswa seperti mengajar menjadi monoton (membaca buku saja dan hanya memberi tugas ke siswa tanpa menjelaskan), cuek terhadap pertanyaan siswa, membimbing tanpa motivasi. Lebih lanjut, 45,89% guru teridentifikasi mengalami perilaku kontra- produktif, melaksanakan tugas dengan asal-asalan dan merugikan pihak lain misalnya menilai ujian asal-asalan tanpa melihat sikap dan kepribadian secara keseluruhan siswa, sering meninggalkan kelas pada jam mengajar tanpa izin dan tidak memberi tugas ke siswa/ terlambat masuk kelas, serta menyalahgunakan akses atau jabatan yang diberikan sekolah seperti menyalahgunakan fasilitas sekolah misalnya menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi tanpa adanya batasan.



Gambar 1. Hasil Survei Pendahuluan Masalah Kinerja Guru

Berikut adalah grafik hasil survei pendahuluan yang menunjukkan permasalahan kinerja guru di Sekolah SMA Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor 46,54% guru mengalami masalah dalam kinerja atas tugas, 43,46% guru bermasalah dalam perilaku kewarganegaraan dan 45,89% guru menunjukkan perilaku kontra produktif. Tingginya angka permasalahan ini mendorong perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di sekolah SMA Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor. Dalam konteks ini, tiga variabel penting yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru adalah kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa permasalahan kinerja guru tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyangkut aspek perilaku, sikap kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Dengan melihat tingginya angka permasalahan pada ketiga aspek tersebut, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, yang diyakini memiliki hubungan erat terhadap kinerja individu di lingkungan kerja inklusif yang penuh tantangan.

Terdapat beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Kompetensi guru mencakup berbagai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengajar dengan baik. Kompetensi ini meliputi kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu mengembangkan proses pembelajaran yang inovatif

dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing kompetensi profesional (pedagogik, personal, profesional, dan sosial) terhadap kinerja guru. Kompetensi pedagogic merupakan bagian dari upaya mendukung terwujudnya pendidikan yang berkelanjutan. Tiga dimensi penting yang harus saling terintegrasi untuk mewujudkan sekolah yang berkelanjutan adalah dimensi social, ekonomi dan lingkungan. Namun dalam penelitian (Gunansyah et al., 2021) konsep yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah masih terpisah antara aspek lingkungan, social dan ekonomi. Widyastuti (2024) mendefinisikan kompetensi guru sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh guru untuk melaksanakan tugas profesional mereka secara efektif dan efisien. Kompetensi ini meliputi penguasaan materi ajar, kemampuan dalam mengelola pembelajaran, serta sikap profesional yang mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab. Ketiga dimensi ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas.

Kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Kemudian istilah profesional yang berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk bidang tertentu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. (Ansyah, 2022) Kompetensi guru adalah hasil penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya (Suryadi, 2022). Selain itu, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Disiplin yang baik ditunjukkan melalui ketaatan guru terhadap aturan sekolah, ketepatan waktu dalam mengajar, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Guru yang tidak disiplin cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal, yang pada akhirnya berdampak pada prestasi siswa. Kata disiplin berasal dari bahasa latin *disciplina* yang berarti pelatihan atau pendidikan kesantunan dan kerohanian serta pengembangan karakter. Menurut Hasibuan, disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Syahrul & Yuniarni, 2020). Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) dalam (Arsitia, 2023) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi.

(Hasibuan & Silvy, 2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin ini mencakup ketaatan terhadap berbagai aturan institusi, standar operasional, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas pendidikan. Seorang guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugasnya secara konsisten, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pengelolaan kelas. Faktor lain yang turut mempengaruhi peningkatan kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencakup perasaan positif guru terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karier. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik dalam pengajaran. Kepuasan kerja merupakan suatu hal pribadi, artinya yang paling merasakannya hanya mereka yang terlibat, dan sifatnya tidak selalu sama pada setiap orang. Oleh karena itu kepuasan kerja harus diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Menurut Mangkunegara (2020), kepuasan kerja adalah

perasaan senang atau puas yang dialami seorang guru terhadap pekerjaannya, yang mencakup faktor-faktor seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan kerja dengan rekan sejawat maupun atasan, serta penghargaan yang diterima atas kinerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong motivasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada kinerja, komitmen, serta kesejahteraan emosional guru.

SMA swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor memiliki beberapa sekolah menengah atas diantaranya SMA Riyadlul Jannah, SMA Al-Mukhlisin, SMA Al Ashriyyah Nurul Iman, SMA Fitrah Islamic World Academy dan SMA Plus Al Ashriyyah Nurul Iman. Masalah yang ditemukan di SMA Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor yaitu, kompetensi guru masih rendah ini bisa lihat dari cara guru dalam mengajar yang belum optimal, masih ada guru yang malas membuat perencanaan belajar, masih ada guru yang tidak menggunakan media pembelajaran yang ada di sekolah, dan masih ada guru yang kurang proaktif terhadap perubahan kebijakan pendidikan tentang kurikulum baru, dan masih ada guru yang gaptek sehingga tidak mengikuti perkembangan teknologi dan masalah disiplin kerja masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah dan kinerja sebagian guru masih belum optimal.

Penelitian awal ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025, yaitu mulai bulan Februari sampai dengan Juni 2025. Kegiatan penelitian diawali dengan survei pendahuluan dan wawancara terbuka dengan guru serta siswa, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Adapun keterangan dari wawancara terbuka yang dilakukan peneliti dengan empat guru ada beberapa hal yang saat ini terjadi yaitu kepuasan kerja, kompensasi belum sesuai dengan yang diharapkan oleh para guru. Peneliti juga melakukan wawancara terbuka dengan tiga siswa bahwa keterangan yang didapat adalah masih adanya sebagian guru yang sering terlambat saat masuk kelas dan ada juga yang datang ke sekolah di waktu jam mengajar saja dan masih ada guru yang diluar kelas saat jam mengajar. Kurangnya perencanaan pembelajaran, masih terdapat guru yang belum memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang tersedia di sekolah, masih terdapat guru yang belum proaktif dalam menyikapi perubahan kebijakan pendidikan terkait kurikulum baru, masih terdapat guru yang belum mempunyai pengetahuan tentang teknologi dan masih terdapat guru yang datang terlambat ke sekolah dan efisiensi kerja sebagian guru masih belum maksimal.

Adapun informasi yang diperoleh dari wawancara terbuka yang peneliti lakukan terhadap keempat guru tersebut, terdapat beberapa hal yang terjadi khususnya kepuasan kerja, gaji masih belum sepadan dengan apa yang diharapkan guru. Peneliti juga melakukan wawancara terbuka terhadap tiga siswa. Informasi yang didapat, masih ada guru yang sering datang terlambat ke kelas, ada juga yang datang ke sekolah di waktu jam mengajar saja, dan masih ada guru yang berada di luar kelas pada saat jam mengajar. Berdasarkan masalah di atas maka penelitian yang diambil berjudul "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Sekolah Menengah Atas Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor", belum banyak penelitian yang secara spesifik menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru, serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu peningkatan kinerja guru di wilayah ini.

RESEARCH METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta menunjukkan hubungan ataupun pengaruh serta perbandingan antar variabel kemudian

memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol suatu gejala. Kasiram menyatakan 2008 dalam Zuhri 2021 menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat yang menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti oleh sipeneliti. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen pada penelitian ini yaitu Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Sekolah Menengah Atas Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi pola, dan hubungan antar variabel. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta menunjukkan hubungan ataupun pengaruh serta perbandingan antar variabel kemudian memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Penelitian jenis asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini juga bertujuan untuk mencari pengaruh, peranan, dan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian jenis asosiatif dapat dibangun dengan teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap peningkatan kinerja (Y). Penelitian asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis pola hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengukur kekuatan hubungan, dan memprediksi nilai suatu variabel. Menurut Sugiyono (2020), penelitian asosiasi digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih melalui pengumpulan data menggunakan teknik survei atau eksperimen. Penelitian ini sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara fenomena sosial, pendidikan, atau ekonomi secara kuantitatif dengan pendekatan statistik yang mendalam. Analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis yaitu regresi linear sederhana dan regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini memiliki tiga variabel independen yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor.

Populasi adalah keseluruhan data atau objek yang akan diteliti, atau jumlah total orang atau penduduk di suatu daerah. Populasi merupakan kesatuan yang jumlahnya cenderung selalu berubah. Seperti yang telah dijelaskan pada pembahasan masalah, bahwa populasi peneliti ini hanya guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor yaitu SMA Riyadlul Jannah, SMA Al-Mukhlisin, SMA Al Ashriyyah Nurul Iman, SMA Fitrah Islamic World Academy dan SMA Plus Al Ashriyyah Nurul Iman, berjumlah 137 guru. Dengan ini peneliti menetapkan jumlah sampel masing-masing sekolah yang berjumlah 5 sekolah 102 guru, maka Sekolah Menengah Atas Swasta SMA Riyadlul Jannah sebanyak 18 guru, SMA Al-Mukhlisin sebanyak 22 guru, SMA Al Ashriyyah Nurul Iman sebanyak 57 Guru, SMA Fitrah Islamic World Academy sebanyak 21 guru, dan SMA Plus Al Ashriyyah Nurul Iman sebanyak 19 Guru. Observasi atau pengamatan dengan observasi di lapangan peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Peneliti dapat menemukan hal-hal yang sedianya tidak akan terungkap oleh responden dalam wawancara karena bersifat sensitif dan peneliti dapat menemukan hal-hal yang diluar persepsi responden, sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Teknik mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi, Angket, dan Dokumentasi

Analisis data adalah proses pencarian dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain. Sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono 2016 dalam Salamah 2021). Analisis data dalam penelitian ini meliputi: a. Uji Prasyarat Analisis: (1) Uji Validitas. (2) Uji Reliabilitas. b. Uji Asumsi Klasik (1) Uji Normalitas. (2) Uji Linieritas. (3) Uji Homogenitas. Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah dalam suatu penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Untuk menguji hipotesis yang ada, penulis melakukan analisis terhadap data penelitian yang diperoleh dengan menggunakan analisis data regresi linear sederhana dan regresi linier berganda. Setelah data berdistribusi normal dan linier, langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dari Regresi Linier sederhana dan regresi linier berganda, Uji f dan Uji t. Berikut ini uraian langkah uji tersebut. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

RESEARCH RESULT

Penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada Guru SMA Swasta Korwil 11 Kabupten Bogor. Data yang dikumpulkan meliputi keempat variabel yaitu Kinerja Guru (Y), Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3). Hasil penelitian ini akan dipaparkan secara berurutan mulai dari deskripsi data hasil penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian dan diakhiri dengan keterbatasan penelitian. Pada penelitian ini yang akan dibahas mengenai deskripsi data penelitian dari masing-masing variabel. Terdapat beberapa variabel yaitu dimana 3 variabel bebas Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan 1 variabel pengikat Kinerja Guru (Y) di Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor. Dalam penelitian ini dengan jumlah sampel 102 guru. Deskriptif data penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum penyebaran atau distribusi data. Data tersebut diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif yang terdiri dari rata-rata (*mean*), skor tengah (*median*), skor yang sering muncul (*modus*), simpangan baku (*standar deviation*), distribusi frekuensi (*varians*), skor terendah dan tertinggi, rentang antara skor terendah dan tertinggi (*range*), keragaman data (*varians sampel*), total skor (*sum*), dan *skewness*, banyak nya kelas dan rentang kelas yang disertai gambar histogram sebaran data dan rata-rata skor indikator dari setiap variabel penelitian.

Data statistik deskriptif variabel kompetensi merupakan skor hasil penyebaran kuesioner terhadap 137 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian untuk variabel kompetensi, diperoleh skor tertinggi (Maximum) sebesar 188 dan skor terendah (Minimum) sebesar 161. Dengan demikian, rentang skor (Range) antara nilai tertinggi dan nilai terendah adalah 27. Hasil analisis data untuk variabel kompetensi menunjukkan keragaman data yang ditandai dengan nilai varians sampel (Sample Variance) sebesar 23 dan simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 5. Data dari variabel ini memiliki rata-rata (Mean) sebesar 176, nilai tengah (Median) sebesar 176, dan nilai yang paling sering muncul (Mode) sebesar 179, dengan total keseluruhan skor (Sum) sebesar 15.861. Tingkat *Skewness* tercatat sebesar -0,4032 dan tingkat *Kurtosis* sebesar 0,43713. Mengingat nilai *skewness* dan *kurtosis* tersebut berada pada rentang yang mendekati nol, hal ini menunjukkan bahwa distribusi skor variabel kompetensi dapat dikategorikan berdistribusi normal. Distribusi data dikatakan normal apabila nilai *skewness* dan *kurtosis* mendekati nol, yang mencerminkan simetri data tanpa adanya puncak atau ekor ekstrem yang mencolok. Selain analisis statistik

deskriptif di atas, dilakukan pula analisis distribusi frekuensi untuk variabel kompetensi guna mengelompokkan data ke dalam interval tertentu. Langkah ini bertujuan untuk menyajikan data secara sistematis sehingga memudahkan dalam menganalisis pola sebaran dan karakteristik data secara keseluruhan. Proses awal dalam pengolahan data untuk menyusun distribusi frekuensi variabel kompetensi. Langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan jumlah kelas, yang dilambangkan dengan huruf K. Dalam perhitungan awal menggunakan rumus Sturges, yaitu $K = 1 + 3,3 \log(n)$, di mana n adalah jumlah data sebanyak 137 responden, diperoleh nilai K sebesar 7,44. Karena jumlah kelas harus berupa bilangan bulat, maka nilai tersebut dibulatkan menjadi 7.

Setelah jumlah kelas ditentukan, langkah berikutnya adalah mengidentifikasi nilai maksimum dan minimum dari data. Berdasarkan tabel statistik deskriptif, nilai maksimum (Maks) adalah 188 dan nilai minimum (Min) adalah 161. Selisih antara nilai maksimum dan minimum disebut dengan rentang (Range), yang dalam hal ini adalah 188 dikurangi 161 menghasilkan nilai rentang sebesar 27. Rentang ini menunjukkan seberapa lebar penyebaran data kompetensi dari nilai terkecil hingga nilai terbesar. Selanjutnya, panjang kelas atau interval kelas yang dilambangkan dengan huruf P dihitung dengan membagi rentang dengan jumlah kelas, yaitu 27 dibagi 7 yang menghasilkan nilai 3,85. Nilai ini menunjukkan lebar setiap kelas dalam distribusi frekuensi. Untuk memudahkan pembuatan batas kelas dalam tabel distribusi, nilai 3,85 tersebut dibulatkan menjadi 4. Hasil analisis data distribusi frekuensi tersebut kemudian disertakan dengan histogram sebaran data untuk variabel kompetensi guna memberikan gambaran visual yang lebih jelas.

Setelah analisis data distribusi frekuensi dilanjutkan dengan analisis skor rerata untuk variabel kompetensi (X1). Dalam konteks penilaian atau pengukuran variabel kinerja guru, skor rerata yang baik menunjukkan bahwa sebagian besar data atau responden memiliki nilai di atas standar atau target tertentu. Skor rerata yang tinggi dapat mengindikasikan performa yang memuaskan atau hasil yang positif, sedangkan skor rerata yang rendah bisa menjadi sinyal perlunya perbaikan atau perhatian lebih lanjut. Skor rerata yang bagus sangat penting agar kita dapat menginterpretasikan hasil data secara tepat dan membuat keputusan yang efektif. Skor rata-rata pada empat indikator yang diukur, yaitu pertama Indikator Kompetensi Pedagogik yang memiliki skor rata-rata 4,51, kedua Indikator Kompetensi Profesional memiliki skor rata-rata 4,52, ketiga Indikator Kompetensi Kepribadian memiliki skor rata-rata 4,52, dan keempat Indikator Kompetensi Sosial memiliki skor rata-rata 4,53. Secara keseluruhan, rata-rata dari keempat indikator ini adalah 4,52 (catatan: terdapat indikasi kesalahan ketik pada baris total di gambar Anda yang tertulis 3,31, namun hasil perhitungan rata-rata dari keempat poin tersebut sebenarnya adalah 4,52). Skor ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja yang diamati berada pada level yang Sangat Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa individu atau kelompok yang dianalisis memiliki penguasaan kompetensi yang sangat tinggi serta menunjukkan profesionalisme yang kuat dalam menjalankan tugas kependidikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kondisi secara umum sudah sangat optimal dan hanya memerlukan pemeliharaan konsistensi untuk mempertahankan standar kualitas yang telah dicapai.

Data statistik deskriptif variabel Disiplin Kerja merupakan skor hasil penyebaran kuesioner terhadap 137 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian untuk variabel Disiplin Kerja, diperoleh skor tertinggi (Maximum) sebesar 188 dan skor terendah (Minimum) sebesar 161. Dengan demikian, rentang skor (Range) antara nilai tertinggi dan nilai terendah adalah 27. Hasil analisis data untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan keragaman data yang ditandai dengan nilai varians sampel (Sample Variance) sebesar 23 dan simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 5. Data dari variabel ini memiliki rata-rata

(Mean) sebesar 176, nilai tengah (Median) sebesar 176, dan nilai yang paling sering muncul (Mode) sebesar 179, dengan total keseluruhan skor (Sum) sebesar 15.861. Tingkat Skewness tercatat sebesar 0,43713 dan tingkat Kurtosis sebesar -0,40322. Mengingat nilai skewness dan kurtosis tersebut berada pada rentang yang mendekati nol, hal ini menunjukkan bahwa distribusi skor variabel Disiplin Kerja dapat dikategorikan berdistribusi normal. Distribusi data dikatakan normal apabila nilai skewness dan kurtosis mendekati nol, yang mencerminkan simetri data tanpa adanya puncak atau ekor ekstrem yang mencolok. Selain analisis statistik deskriptif di atas, dilakukan pula analisis distribusi frekuensi untuk variabel Disiplin Kerja guna mengelompokkan data ke dalam interval tertentu. Langkah ini bertujuan untuk menyajikan data secara sistematis sehingga memudahkan dalam menganalisis pola sebaran dan karakteristik data secara keseluruhan.

Hasil pengolahan data menunjukkan jumlah kelas yang dikelompokkan yaitu sekitar 7,44 namun karena jumlah kelas harus berupa bilangan bulat, maka nilai tersebut dibulatkan menjadi 7 kelas. Nilai maksimum tercatat sebesar 188 sementara nilai minimumnya adalah 161 sehingga rentang atau selisih antara nilai tertinggi dan terendah adalah 27. Rentang ini menjadi dasar untuk menentukan panjang kelas, yaitu dengan membagi rentang data tersebut dengan jumlah kelas yang sudah ditentukan. Hasil pembagian menunjukkan panjang kelas sekitar 3,85 yang kemudian dibulatkan menjadi 4 untuk memudahkan pembuatan interval kelas dalam distribusi frekuensi. Dengan demikian, data dapat dikelompokkan ke dalam 7 kelas interval dengan masing-masing lebar kelas sekitar 4 poin. Pendekatan ini memungkinkan penyusunan distribusi frekuensi yang sistematis dan memudahkan analisis pola penyebaran data secara lebih terstruktur dan jelas. Hasil analisis data distribusi frekuensi, ditambah dengan histogram sebaran data untuk variabel Disiplin Kerja. Setelah analisis data distribusi frekuensi dilanjutkan dengan analisis skor rerata untuk variabel Disiplin Kerja (X_2). Skor rata-rata pada empat indikator yang diukur, yaitu pertama indikator Kehadiran dan Ketepatan Waktu yang memiliki skor rata-rata 4,51, kedua indikator Kepatuhan terhadap Aturan Kerja memiliki skor rata-rata 4,51, ketiga indikator Tanggung Jawab terhadap Tugas memiliki skor rata-rata 4,51, dan keempat indikator Kemandirian dan Komitmen Kerja memiliki skor rata-rata 4,53. Secara keseluruhan, rata-rata keseluruhan keempat indikator ini adalah 4,51 yang menunjukkan bahwa secara umum komitmen dan profesional yang diamati berada pada level yang sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa individu atau kelompok yang dianalisis memiliki komitmen yang sangat memadai serta menunjukkan profesionalisme positif dalam konteks tugas dan kewarganegaraan, dengan tingkat perilaku kontra-produktif yang relatif rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kondisi secara umum sudah sangat baik dan hanya memerlukan pemeliharaan atau peningkatan kecil untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Data statistik deskriptif variabel Disiplin Kerja merupakan skor hasil penyebaran kuesioner terhadap 137 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian untuk variabel Disiplin Kerja, diperoleh skor tertinggi (Maximum) sebesar 188 dan skor terendah (Minimum) sebesar 161. Dengan demikian, rentang skor (Range) antara nilai tertinggi dan nilai terendah adalah 27. Hasil analisis data untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan keragaman data yang ditandai dengan nilai varians sampel (Sample Variance) sebesar 23 dan simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 5. Data dari variabel ini memiliki rata-rata (Mean) sebesar 176, nilai tengah (Median) sebesar 176, dan nilai yang paling sering muncul (Mode) sebesar 179, dengan total keseluruhan skor (Sum) sebesar 15.861. Tingkat Skewness tercatat sebesar 0,43713 dan tingkat Kurtosis sebesar -0,40322. Mengingat nilai skewness dan kurtosis tersebut berada pada rentang yang mendekati nol, hal ini menunjukkan bahwa distribusi skor variabel Disiplin Kerja dapat dikategorikan berdistribusi normal. Distribusi

data dikatakan normal apabila nilai skewness dan kurtosis mendekati nol, yang mencerminkan simetri data tanpa adanya puncak atau ekor ekstrem yang mencolok. Selain analisis statistik deskriptif di atas, dilakukan pula analisis distribusi frekuensi untuk variabel Kepuasan Kerja guna mengelompokkan data ke dalam interval tertentu. Langkah ini bertujuan untuk menyajikan data secara sistematis sehingga memudahkan dalam menganalisis pola sebaran dan karakteristik data secara keseluruhan. Hasil pengolahan data menunjukkan jumlah kelas yang dikelompokkan yaitu sekitar 7,44 namun karena jumlah kelas harus berupa bilangan bulat, maka nilai tersebut dibulatkan menjadi 7 kelas. Nilai maksimum tercatat sebesar 188 sementara nilai minimumnya adalah 161 sehingga rentang atau selisih antara nilai tertinggi dan terendah adalah 27. Rentang ini menjadi dasar untuk menentukan panjang kelas, yaitu dengan membagi rentang data tersebut dengan jumlah kelas yang sudah ditentukan. Hasil pembagian menunjukkan panjang kelas sekitar 3,85 yang kemudian dibulatkan menjadi 4 untuk memudahkan pembuatan interval kelas dalam distribusi frekuensi. Dengan demikian, data dapat dikelompokkan ke dalam 7 kelas interval dengan masing-masing lebar kelas sekitar 4 poin. Pendekatan ini memungkinkan penyusunan distribusi frekuensi yang sistematis dan memudahkan analisis pola penyebaran data secara lebih terstruktur dan jelas. Setelah analisis data distribusi frekuensi dilanjutkan dengan analisis skor rerata untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3).

Skor rata-rata pada lima indikator yang diukur, yaitu pertama indikator Pekerjaan itu Sendiri yang memiliki skor rata-rata 4,51, kedua indikator Gaji/Upah memiliki skor rata-rata 4,51, ketiga indikator Promosi memiliki skor rata-rata 4,51, keempat indikator Pengawasan memiliki skor rata-rata 4,51, dan kelima indikator Rekan Kerja memiliki skor rata-rata 4,53. Secara keseluruhan, rata-rata keseluruhan kelima indikator ini adalah 4,51 yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja yang diamati berada pada level yang sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa individu atau kelompok yang dianalisis memiliki kepuasan yang sangat memadai serta menunjukkan sikap positif dalam konteks lingkungan kerja, dengan tingkat keluhan atau perilaku kontra-produktif yang relatif rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kondisi secara umum sudah sangat baik dan hanya memerlukan pemeliharaan atau peningkatan kecil untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Data statistik deskriptif variabel Kinerja Guru merupakan skor hasil penyebaran kuesioner terhadap 137 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian untuk variabel Kinerja Guru, diperoleh skor tertinggi (Maximum) sebesar 187 dan skor terendah (Minimum) sebesar 166. Dengan demikian, rentang skor (Range) antara nilai tertinggi dan nilai terendah adalah 21. Hasil analisis data untuk variabel Kinerja Guru menunjukkan keragaman data yang ditandai dengan nilai varians sampel (Sample Variance) sebesar 23,161 dan simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 4,813. Data dari variabel ini memiliki rata-rata (Mean) sebesar 175,69, nilai tengah (Median) sebesar 176,00, dan nilai yang paling sering muncul (Mode) sebesar 177, dengan total keseluruhan skor (Sum) sebesar 15.812. Tingkat Skewness tercatat sebesar -0,664 dan tingkat Kurtosis sebesar 0,078. Mengingat nilai skewness dan kurtosis tersebut berada pada rentang yang mendekati nol, hal ini menunjukkan bahwa distribusi skor variabel Kinerja Guru dapat dikategorikan berdistribusi normal. Distribusi data dikatakan normal apabila nilai skewness dan kurtosis mendekati nol, yang mencerminkan simetri data tanpa adanya puncak atau ekor ekstrem yang mencolok. Selain analisis statistik deskriptif di atas, dilakukan pula analisis distribusi frekuensi untuk variabel Kinerja Guru guna mengelompokkan data ke dalam interval tertentu. Langkah ini bertujuan untuk menyajikan data secara sistematis sehingga memudahkan dalam menganalisis pola sebaran dan karakteristik data secara keseluruhan. Setelah analisis data distribusi frekuensi dilanjutkan dengan analisis skor rerata untuk variabel kinerja guru (Y).

Skor rata-rata pada tiga indikator yang diukur, yaitu pertama indikator Kinerja atas Tugas yang memiliki skor rata-rata 4,46, kedua indikator Perilaku Kewarganegaraan memiliki skor rata-rata 4,50, dan ketiga indikator Perilaku Kontra-produktif memiliki skor rata-rata 4,49.

Secara keseluruhan, rata-rata keseluruhan ketiga indikator ini adalah 4,51 yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat kinerja guru yang diamati berada pada level yang sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa individu atau kelompok yang dianalisis memiliki kinerja yang sangat memadai serta menunjukkan dedikasi positif dalam pelaksanaan tugas pembelajaran dan tanggung jawab profesionalnya, dengan tingkat perilaku kontra-produktif yang terkendali dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kondisi secara umum sudah sangat baik dan hanya memerlukan pemeliharaan konsistensi atau peningkatan kecil untuk mencapai hasil yang lebih optimal secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap keempat variabel yaitu kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru, menunjukkan distribusi data yang relatif normal dengan tingkat variasi yang berbeda-beda. Secara keseluruhan, data deskriptif ini memberikan gambaran bahwa kondisi kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru berada pada tingkat yang cukup baik dan dapat dijadikan dasar yang kuat untuk analisis inferensial selanjutnya. Data ini layak digunakan untuk analisis lanjutan guna melihat hubungan antarvariabel. Data ini layak digunakan untuk analisis lanjutan guna melihat hubungan antarvariabel.

Discussion

Hasil dari peningkatan masing-masing variabel tersebut yang meliputi peningkatan kinerja guru melalui kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor.

1. Hubungan Positif antara Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y). Hipotesis Penelitian Pertama adalah terdapat hubungan positif Kompetensi (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan Kompetensi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dengan model penelitian $Y = 0,519 + 1,012 (X_1)$. Koefisien fungsional variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar 1,012 yang memiliki arah positif, Hasil penelitian ini, berarti jika kompetensi (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja guru (Y) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 1,012. Temuan tersebut memberikan bukti empiris tambahan bahwa kompetensi profesional guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam konteks sekolah menengah, yang secara konseptual mendukung hasil penelitian Firdaus et al. (2025) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru.
2. Hubungan Positif antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y). Hipotesis Penelitian Pertama adalah terdapat hubungan positif Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan model penelitian $Y = -3,571 + 1,027 (X_2)$. Koefisien fungsional variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 1,027 yang memiliki arah positif, Hasil penelitian ini, berarti jika Disiplin Kerja (X_2) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja guru (Y) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 1,027. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani dan Wahyudi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,733, yang menunjukkan hubungan sedang hingga kuat. Adapun koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,537, yang berarti bahwa 53,7 % variasi kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

3. Hubungan Positif antara Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y). Hipotesis Penelitian Pertama adalah terdapat hubungan positif Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan model penelitian $Y = 2,688 + 0,990 (X_3)$. Koefisien fungsional variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebesar 0,990 yang memiliki arah positif, Hasil penelitian ini, berarti jika Kepuasan Kerja (X_3) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja guru (Y) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 0,990. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasnul Mawadah (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja, dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,755, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Adapun koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,570, yang berarti bahwa 57 % variasi kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar
4. Hubungan Positif Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama – sama dengan Kinerja Guru (Y). Hipotesis Penelitian Pertama adalah terdapat hubungan positif kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) dengan model penelitian $\hat{Y} = -11,399 + 0,635 X_1 + 0,143 X_2 + 0,302 X_3$. Koefisien fungsional variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,635 yang memiliki arah positif, Hasil penelitian ini, berarti jika kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja guru (Y) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 0,635.

CONCLUSION

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dirumuskan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan Positif antara Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Guru. Hasil pengolahan data pada penelitian ini terdapat pengaruh positif antara Kompetensi dengan Kinerja Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Kompetensi, meningkat pula Kinerja Guru. Hal ini didasarkan pada pengujian korelasi yang menunjukkan bahwa setiap Kompetensi meningkatkan Kinerja Guru sebesar 1,012 konstanta 0,519. Disamping itu, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara Kompetensi dengan Kinerja Guru (r_{y1}) sebesar 1,012. Keragaman pada Kinerja Guru terkait dengan Kompetensi tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,918 atau sebesar 91,8 %.
2. Hubungan Positif antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru. Hasil pengolahan data pada penelitian ini terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Disiplin Kerja, meningkat pula Kinerja Guru. Hal ini didasarkan pada pengujian korelasi yang menunjukkan bahwa setiap Disiplin Kerja meningkatkan Kinerja Guru sebesar 1,027 konstanta -3,571. Disamping itu, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru (r_{y2}) sebesar 1,027. Keragaman pada Kinerja Guru terkait dengan Disiplin Kerja tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,804 atau sebesar 80,4 %.
3. Hubungan Positif antara Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Guru. Hasil pengolahan data pada penelitian ini terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Kepuasan Kerja, meningkat pula Kinerja Guru.

Hal ini didasarkan pada pengujian korelasi yang menunjukkan bahwa setiap Kepuasan Kerja meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,990 konstanta 2,688. Disamping itu, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru (r_{y3}) sebesar 0,990. Keragaman pada Kinerja Guru terkait dengan Kepuasan Kerja tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,839 atau sebesar 83,9 %.

4. Hubungan Positif Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama – sama dengan Kinerja Guru. Hasil pengolahan data pada penelitian ini terdapat pengaruh positif antara Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dengan Kinerja Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama, meningkat pula Kinerja Guru. Hal ini didasarkan pada pengujian korelasi yang menunjukkan bahwa setiap Kompetensi (X1) meningkatkan kinerja guru sebesar 0,635, Disiplin Kerja meningkatkan kinerja guru sebesar 1, dan setiap Kepuasan Kerja meningkatkan kinerja guru sebesar 0,302 dengan nilai konstanta -11,399. Disamping itu, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru (r_{y123}) sebesar 0,972. Keragaman pada Kinerja Guru terkait dengan Kompetensi dan Disiplin Kerja yang baik tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,944 atau sebesar 94,4 %.

BIBLIOGRAPHY

- Abd. Rahman. (2022). *Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Adella, R. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 7(2), 115–126.
- Aditiya, R., & Fatonah, S. (2023). *Kompetensi Guru dan Implementasinya dalam Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Adrea, S. N. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Report Lag Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing, 9(2), 14-30.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian*. Pilar, 14(1), 15-31.
- Ansyah. (2022). *Profesionalisme Guru dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 12(1), 45–56.
- Arsitia. (2023). *Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen SDM, 5(1), 22–34.
- Astuti, D., dkk. (2022). *Kompetensi Guru sebagai Determinan Kinerja Pembelajaran*. Jurnal Pendidikan Nasional, 6(3), 201–214.
- Aziza, R., & Andriany, D. (2021). *Kinerja Karyawan dalam Organisasi Pendidikan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4(2), 89–101.
- Beheshtifar, M., & Moghandam, M. (2023). *Human Resource Competency and Performance*. International Journal of Management Studies, 9(1), 55–67.
- Bukit, S., & Tarigan, E. (2022). *Kompetensi pedagogik guru dalam membentuk karakter peserta didik sekolah dasar*. Widya Genitri: Jurnal Ilmiah Pendidikan, Agama dan Kebudayaan Hindu, 13(2), 110-120.
- Damanik, R. (2019). *Hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru*. Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan, 8(2).
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). *Pengaruh kompetensi guru dan implementasi kurikulum asing terhadap kinerja guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara*. Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 4(1), 53.

- Firdaus. (2022). *Manajemen Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gunansyah, A., et al. (2021). *Pendidikan Berkelanjutan dan Kompetensi Guru*. Jurnal Pendidikan Berkelanjutan, 3(2), 98–110.
- Handayani, D. A. K., & Prihandoko, T. L. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kinerja Terhadap Kualitas Pembelajaran Guru*. *Emphaty Cons-Journal of Guidance and Counseling*, 4(2), 1-10.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). *Disiplin Kerja dan Produktivitas*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 8(1), 33–44.
- Hermawan, S., Abdullah, G., & Soedjono, S. (2024). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP dan MTs*. *Journal of Education Research*, 5(4), 6308-6317.
- Jelatu, H., & Ramdani, U. A. (2024). *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Smk Negeri Kota Makassar)*. Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains, 1(1), 84-97.
- Kania Teja Utari, R. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru*. Jurnal. Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. UPI, 4(2).
- Krisnayanti, N. K. I., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi*. JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen, 14(1), 12-17.
- Listarida, A., Mulyanti, D., & Kosasih, K. (2023). *Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Serta Implikasinya pada Kinerja Guru di Sekolah Dasar Pelita Fajar*. *Journal on Education*, 6(1), 10327-10338.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musyarofah, M., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 10(2).
- Nasrul, H. W., Parizal, P., & Hakim, L. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Dimensi, 11(1), 174-187.
- Nasution, P. R. D., Halim, A., & Nasution, M. F. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri 04 Asam Jawa Kecamatan Kotapinang*. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 4(4), 477-485.
- Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Pratama, B. R. (2024). *Analisis Kinerja Guru dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(1), 77–137.
- Purnamasari, D., & Purwanto, P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTSN 1 Karanganyar Tahun 2022* (Doctoral dissertation, UIN Surakarta).
- Putri, A. A. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan, 5(2), 61–72.
- Qomusuddin, I. F., & Bunyamin, U. (2020). *Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.



- Rachmadan, A., Nursalam, M. A., Ramadhani, R. P., & Candrapadmi, S. (2023). *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Proses Pembelajaran Pada Mata Pelajaran Sosiologi*. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(2).
- Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). *Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(1), 1-6.
- Rahman, M. H., Latif, T., Bolotio, R., & Saprudin, S. *The Impact of Teacher Competency, Transformational Leadership of School Principals, and Organizational Culture on Teacher Performance*. *Education*, 4(9), 1050-1057.
- Rivai, V. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rohimah, S. (2013). *Pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Salim, A. (2022). *Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Ibtidaiyah dalam Menerapkan Pembelajaran Tematik dengan Pendekatan Scientific Melalui Supervisi Akademik di Madrasah Binaan Kabupaten Aceh Selatan*. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(3), 263-272.
- Sari, I., Sinaga, A. A. P., & Pardede, E. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota*. *Jurnal Prointegrita*, 4(3), 394-404.
- Setiawan, D., et al. (2022). *Kinerja Guru dan Faktor Penentunya*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 10(2), 134-148.
- Setiawan, R., & Khuriyah, K. (2022). *Hubungan Antara Penguasaan Teknologi Informasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Wonogiri Tahun 2022/2023* (Doctoral dissertation, UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA).
- Siroj, R. A., Afgani, W., Fatimah, F., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). *Metode penelitian kuantitatif pendekatan ilmiah untuk analisis data*. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 11279-11289
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwaji, R., Fatkhur, M., & Susanti, F. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EKA NURI*. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEKMa)*, 27(1), 147-149
- Tilova, N. (2021). *Pengukuran Kinerja Organisasi Pendidikan*. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 41-53.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen