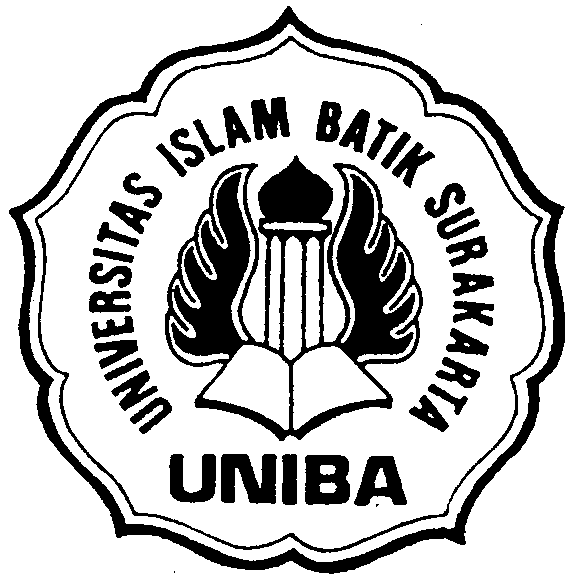
**MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 SRAGEN**

**TESIS**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh**

**Gelar Magister Sains (M. Si)**



**Oleh :**

**INDRO SULISTYO**

**NPM : 2020P20038**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK (UNIBA)**

**SURAKARTA**

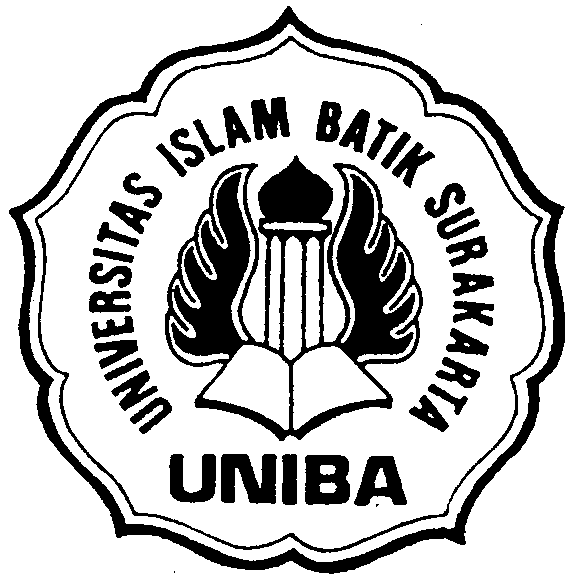
**2022**

**KEDISIPLINAN SISWA DI TINJAU DARI REWARD, PUNISHMENT, EKSTRAKURIKULER PRAMUKA, DAN PERAN GURU**

**TESIS**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh**

**Gelar Magister Sains (M. Si)**



**Oleh :**

**INDRO SULISTYO**

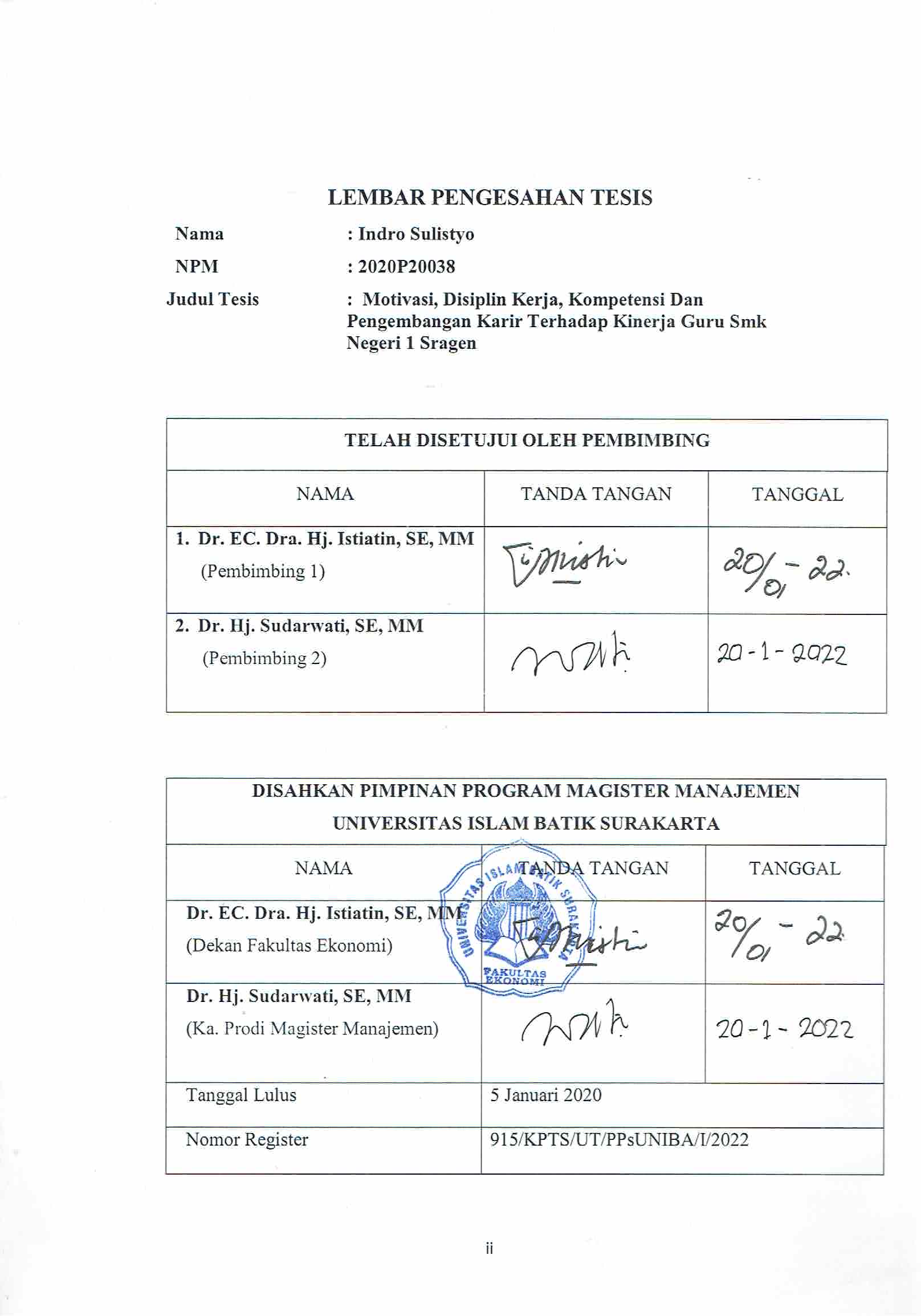
**NPM : 2020P20038**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK (UNIBA)**

**SURAKARTA**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

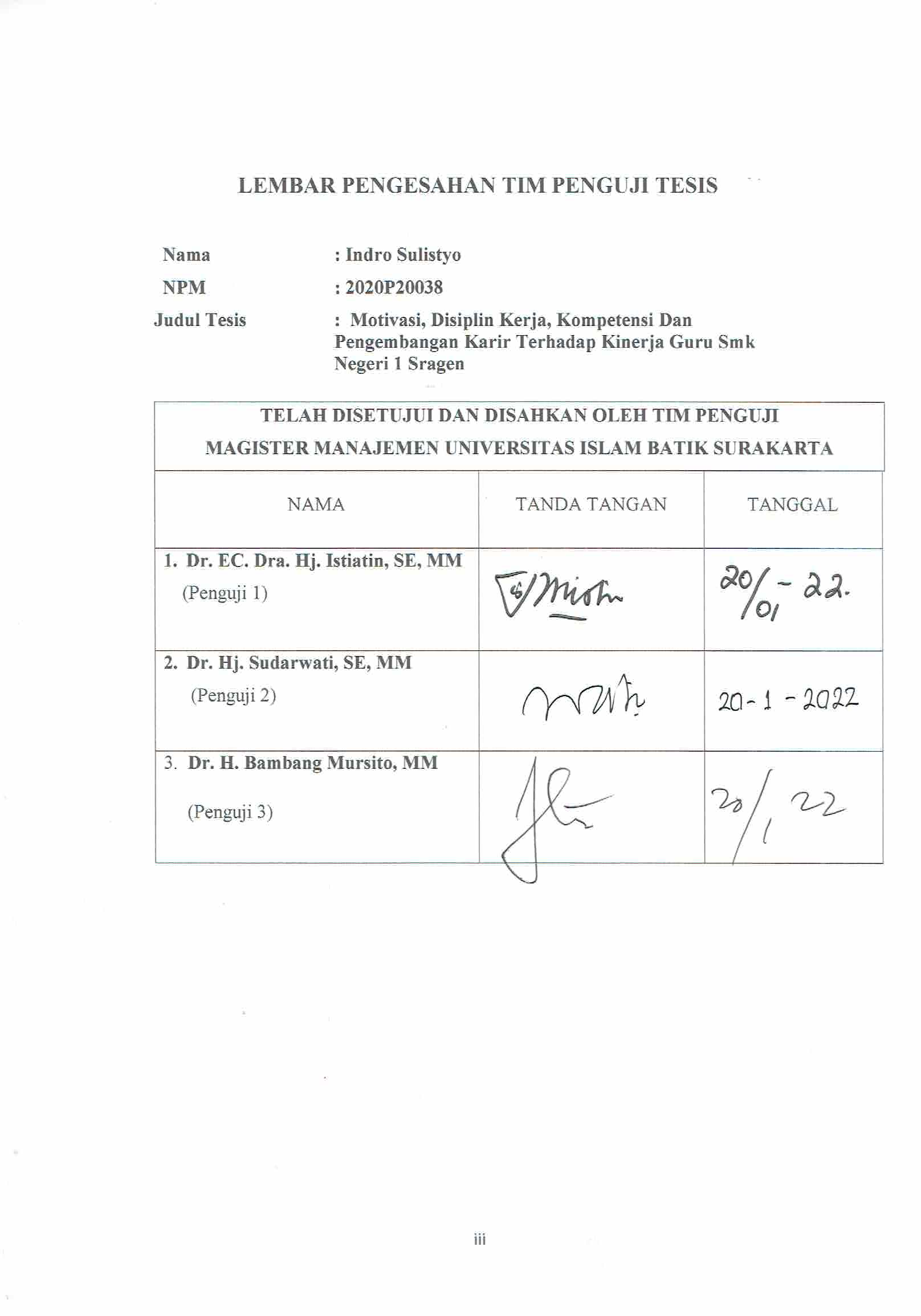
**Nama : Indro Sulistyo**

**NPM : 2020P20038**

**Judul Tesis : Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Sragen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING** | | | |
| NAMA | TANDA TANGAN | TANGGAL |
| * 1. **Dr. EC. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM**   (Pembimbing 1) |  |  |
| * 1. **Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM**   (Pembimbing 2) |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**  **UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA** | | | |
| NAMA | TANDA TANGAN | TANGGAL |
| **Dr. EC. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM**  (Dekan Fakultas Ekonomi) |  |  |
| **Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM**  (Ka. Prodi Magister Manajemen) |  |  |
| Tanggal Lulus | 5 Januari 2020 | |
| Nomor Register | 915/KPTS/UT/PPsUNIBA/I/2022 | |

**LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS**

**Nama : Indro Sulistyo**

**NPM : 2020P20038**

**Judul Tesis : Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Sragen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI**  **MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA** | | | |
| NAMA | TANDA TANGAN | TANGGAL |
| * 1. **Dr. EC. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM**   (Penguji 1) |  |  |
| * 1. **Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM**   (Penguji 2) |  |  |
| 3. **Dr. H. Bambang Mursito, MM**  (Penguji 3) |  |  |

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

**Nama : Indro Sulistyo**

**NPM : 2020P20038**

**Judul Tesis : Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Sragen**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 4 November 2021

**Indro Sulistyo**

2020P20038

MOTO

“Hidup tidak usah dibuat sulit, tidak usah ruwet. Asal tidak maksiat, bisa menjadi pribadi yang menyenangkan dan bermanfaat bagi banyak orang serta tidak mengusik hidup orang lain, itu sudah cukup. “

( Gus Baha )

PERSEMBAHAN

Karya ini kami persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu mendoakan kehidupan keluargaku.

2. Suamiku tercinta yang selalu memberikan semangat.

3. Anak tersayang sebagai penerus cita-cita.

4. Semua rekan-rekan yang tiada henti memberikan semangat dan doa.

5. Semua pihak pemerhati pendidikan dimanapun berada.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul “Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Sragen”ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar MSi dalam bidang keahlian Manajemen Lembaga Pendidikan pada program studi Magister ManajemenUniversitas Islam Batik Surakarta / UNIBA Surakarta. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Dr. H. Amir Junaidi, S.H., M.H selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah berkenan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE.MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta, sekaligus pembimbing I terima kasih atas arahan dan bimbingannya sehingga tesis ini dapat selesai tepat waktu.
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM selaku Kaprodi Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta, sekaligus selaku pembimbing II, terima kasih atas bimbingan dan arahannya sehingga tesis ini dapat selesai tepat waktu.
4. Kepala sekolah dan segenap guru karyawan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sragen yang telah memberikan partisipasinya dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Rekan-rekan Program Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.  
Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang ramah lingkungan.

Surakarta, Oktober 2021  
  
Indro Sulistyo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PENGESAHAN TESIS ii

LEMBAR TIM PENGUJI TESIS iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS iv

MOTO v

PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

ABSTRAKSI xiv

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah 1
2. Identifikasi Masalah 5
3. Batasan Masalah 6
4. Perumusan Masalah 6
5. Tujuan Penelitian 7
6. Manfaat Penelitian 7

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Landasan Teori 9
2. Penelitiaan Terdahulu 34
3. Kerangka Penelitian 37
4. Hipotesis 39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

1. Desain Penelitian 42
2. Tempat dan Waktu Penelitian 42
3. Populasi dan Sampel 43
4. Variabel Penelitian 44
5. Teknik Pengumpulan Data 45
6. Definisi O[perasional Variabel 47
7. Uji Instrumen 49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISISDATA

1. Gambaran Umum SMK Negeri 1 Sragen 54
2. Deskripsi Responden 57
3. Pembahasan 77

BAB V KESIMPULAN N , IMPLIKASI DAN SARAN

1. Kesimpulan 81
2. Implikasi 82
3. Saran 83

DAFTAR PUSTAKA 85

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 Matriks Penelitian Terdahulu 34

2. Tabel 2 Definisi Operasional Variabel 47

3. Tabel Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y) 50

4. Tabel Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X1) 50

5. Tabel Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2) 51

6. Tabel Validitas Instrumen Variabel Kompetensi (X3) 51

7. Tabel Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir (X4) 52

8. Tabel Hasil Reliabilitas 53

9. Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 58

10. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 59

11. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Mapel 60

12. Tabel Hasil Uji Normalitas 64

13. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas 65

13. Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas 66

14. Tabel Hasil Regresi Linear Berganda 68

15. Tabel Hasil Uji F 70

16. Tabel Hasil Uji t 71

17. Tabel Koefisien Determinasi 76

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1. Kerangka Konseptual 38

2. Gambar Karakteristik Responden Berdasar Umur 58

3. Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 59

4. Gambar Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Mapel 61

5. Gambar Grafik Histogram Normalitas 62

6. Gambar Grafik Normal P-P Plot 63

7. Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas 67

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner

2. Scoring

3. Uji Validitas

4. Uji Reliabilitas

5. Uji asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

6. Uji Regresi Berganda

**ABSTRAK**

**Indro Sulistyo, 2020P20038**. **Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Sragen.** **Program Pasca Sarjana Magister Managemen Universitas Islam Batik Surakarta.**

Pandemi covid-19 yang melanda mengakibatkan semua kegiatan di lakukan di rumah atau work from home, kegiatan ini tentunya akan berpengaruh pada tingkat pelayanan ke masyarakat atau stakeholder.

Penelitian ini menguji faktor yang memdampaki kinerja guru yakni motivasi, disiplin kerja, kompetensi serta pengembangan karir. Penelitian dilakukan pada guru SMK Negeri 1 Sragen. Penelitian ini memakai pendekatan Penelitian kuantitatif . Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Sragen yang berlokasi di Jl Ronggowarsito, Sragen. Populasi dalam Penelitian ini yakni semua guru total 82 orang. Pada Penelitian ini data yang terkumpul diolah memakai alat analisis regresi linier berganda dengan memakai software SPSS.

Terkait analisis yang sudah dikerjakan maka bisa diperoleh kesimpulan Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi berdampak positif serta tidak signifikan kepada kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen. Pengembangan Karir berdampak positif dan signifikan kepada kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.

Keywords : Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karir

***ABSTRACT***

***Indro Sulistyo, 2020P20038. Motivation, Work Discipline, Competence and Career Development on Teacher Performance at Smk Negeri 1 Sragen. Postgraduate Masters Program in Management at the Islamic University of Batik Surakarta.***

*The COVID-19 pandemic that hit resulted in all activities being carried out at home or work from home, this activity will certainly affect the level of service to the community or stakeholders.*

*This study examines the factors that affect teacher performance, namely motivation, work discipline, competence and career development. The research was conducted on teachers of SMK Negeri 1 Sragen. This research uses a quantitative research approach. This research was conducted at SMK Negeri 1 Sragen which is located on Jl Ronggowarsito, Sragen. The population in this study were all teachers, a total of 82 people. In this study, the collected data was processed using multiple linear regression analysis using SPSS software.*

*Regarding the analysis that has been done, it can be concluded that motivation, work discipline, competence have a positive and insignificant impact on the performance of teachers in SMK Negeri 1 Sragen. Career development has a positive and significant impact on the performance of teachers at SMK Negeri 1 Sragen.*

*Keywords : Motivation, Work Discipline, Competence, Career Development*

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Sekolah juga termasuk kedalam Lembaga/organisasi yang memiliki visi, misi dan tujuan tertentu, karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk mewujudkan tujuannya.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi menentukan Keberhasilan organisasi itu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi sekolah.

Kinerja dapat dilihat berdasarkan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Apakah hasil kerja sesuai dengan standar atau tidak. Jika sesuai maka pegawai

tersebut dapat dikatakan berkinerja baik, namun jika sebaliknya berarti pegawai tersebut perlu dilatih dan dikembangkan (Nuriman, 2020).

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (Anyer, 2016).

Motivasi merupakan rangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam mencapai tujuannya (Afandi, 2020). Manao (2020) mendifinisikan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Pomalingo ( 2015) Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Disiplin kerja seorang pegawai dapat lebih meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Disiplin merupakan suatu kondisi tertentu di mana orang-orang berada anggota organisasi tunduk pada aturan yang ada dengan kesenangan. Sedangkan pekerjaan adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didirikan di mana dia bekerja (Saluy dan Treshia, 2018).

Kompetensi sering diartikan sebuah kebisaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien ( Hidayat 2021). Kompetensi merupakan sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki karyawan. , menghargai, menguasai dan mengaktualisasikan dalam melaksanakannya secara profesional. Kompetensi menggambarkan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan menetapkan standar untuk setiap tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh individu untuk memungkinkan mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional di kompetensi adalah karakteristik fundamental dari setiap individu yang terkait dengan kriteria yang dirujuk pada kinerja yang unggul atau efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Ciri yang mendasarinya adalah kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan bertahan lama serta dapat memprediksi tingkah laku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja (Suryani. 2020). Kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, pengalaman seorang pegawai adalah termasuk dalam kompetensi.

Pengembangan Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang (Chrestavius, 2020).

Pengembangan Karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan (Sudrajat, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan keberlangsunag karir dalam organisasi/lembaga, oleh karena itu perkembangan karier merupakan penghargaan kepada pegawai untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu yang berjenjang dengan tingkat kesejahteraan serta tanggung jawab lebih meningkat.

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasar latar belakang permasalahan dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan perkembangan karier guru – guru di SMK Negeri 1 Sragen selama Pandemi Covid-19 tidak bisa terukur dengan baik, hal ini bisa berpengaruh terhadap kinerjanya.
2. Motivasi Guru di SMK Negeri 1 Sragen dalam melaksanakan tugas selama Pandemi Covid-19 belum begitu maksimal, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
3. Disiplin keja guru-guru di SMK Negeri 1 Sragen selama pembelajaran jarak jauh tidak bisa terukur dengan baik, hal ini bisa berpengaruh terhadap kinerjanya.
4. Kompetensi guru-guru di SMK Negeri 1 Sragen sangat di perlukan untuk mengelola kegiatan pembelajaran jarak jauh kemampuan IT dan mengelola pembelajaran mutlak di kuasia agar mampu meningkatkan kinerjanya
5. Perkembangan karier di SMK Negeri 1 Sragen selama masa pandemic dengan kegiatan pembelajaran jarak jauh praktis berjalan stagnan, hal ini kemungkinan besar juga akan berpengaruh terhadap kinerjanya
6. **Batasan Masalah**

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, dalam penelitian ini di batasi empat faktor yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Perkembangan Karier. Responden pada penelitian ini adalah guru-guru di SMK Negeri 1 Sragen sejumlah 84 orang.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka dapat ditarik beberapa perumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan perkembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen?
2. Apakah motivasi guru berpengaruh terhadap kinerjanya di SMK Negeri 1 Sragen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen?
4. Apakah kompentensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen?
5. Apakah perkembangan karier berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen?
6. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis secara empiris hubungan motivasi guru, disiplin kerja guru, kompetensi guru dan perkembangan karier guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.
2. Menguji dan menganalisis secara empiris hubungan motivas guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.
3. Menguji dan menganalisis secara empiris hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.
4. Menguji dan menganalisis secara empiris hubungan kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.
5. Menguji dan menganalisis secara empiris hubungan perkembangan karier terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.
6. **Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan penelitian yang bersifat teoritis maupun praktis:

1. Kegunaan Teoritis
2. Hasil penilitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan dunia pendidikan.
3. Memberikan sumbangan pemikiran dan bahan dalam penelitian.
4. Memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang upaya peningkatan Kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen dengan peningkatan motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan perkembangan karier
5. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan serta saran bagi pihak-pihak yang berkecimpung didalam dunia pendidikan, baik lembaga ataupun perseorangan. Adapun pihak-pihak yang dimaksud adalah:

1. Bagi tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk dapat meningkatkan motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan perkembangan karier

1. Bagi sekolah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi SMK Negeri 1 Sragen pada umumnya terhadap usaha peningkatan Kinerja Guru dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan.

1. Bagi peneliti lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan untuk studi pendahuluan dalam memahami keterkaitan motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan perkembangan karie terhadap peningkatan kinerja guru.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

1. **LANDASAN TEORI**

1. Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabunda Tika, 2014: 121). Menurut Wirawan (2015: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. "Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai" (Mathis and Jackson, 2011: 378).

As’ad (2011: 63)kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan As’ad (2011: 63), Hasibuan (2020: 34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkuprawira dan Hubeis (2012: 153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Mangkunegara (2011: 67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Syamsi (2012: 73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat

pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Bangun (2012: 99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian Kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tupoksinya sebagai pegawai/karyawan disatuan intansi/organisasi yang memiliki visi misi dan tujuan tertentu.

1. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan dan Kartika (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1). Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

2). Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.

4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

1. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2015: 20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mancakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1). Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2). Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3). Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

5). Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

6). Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan ekternal dan internal.

Menurut Wirawan (2019: 7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1). Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2). Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3). Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Efek Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja pegawai berdampak pada hal-hal berikut ini:

1). Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.

2). Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3). Pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

4). Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.

5). Pegawai mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.

6). Pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.

7). Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi dengan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013: 143).

Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan Robbins (2013: 74) yaitu bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut pendapat Agus Sutiono, dkk (2011: 224) menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor instrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Kesimpulan yang didapat dari beberapa pengertian motivasi adalah bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013: 63) antara lain.

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.

2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3) Mempertahankan kestabilan pegawai.

4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.

5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.

6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.

8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugastugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Bentuk Motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang diberikan organisasi ataupun pimpinan yaitu:

1). Pengarahan dan pengendalian Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang diintruksikan oleh pimpinan maupun organisasi.

2). Penetapan pola kerja yang efektif pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif antara lain.

a) Memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.

b) Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan (*decision making*) yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

c) Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau saran lain yang lebih fantastis.

3). Kebijakan Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen atau pimpinan untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia (Sastrohadiwiryo, 2012: 57).

d. Indikator Motivasi

Salah satu penganut teori motivasi kepuasan adalah Maslow yang mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Teori Hierarki Kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Jenjang kebutuhan manusia ini yang kemudian dijadikan indikator-indikator motivasi kerja yang disusun sebagai berikut.

1). Kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan-kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang terdiri dari tiga macam kebutuhan, yaitu sandang, pangan, dan papan.

2). Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman berwujud kebutuhan keamanan jiwa, di tempat kerja maupun di luar jam kerja, dan di manapun manusia itu berada, serta kebutuhan akan keamanan harta.

3). Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial digolongkan menjadi tiga macam yaitu.

a) Kebutuhan akan rasa diakui atau diterima oleh orang lain atau oleh sekelompok orang di tempat mereka berada.

b) Kebutuhan akan pencapaian prestasi.

c) Kebutuhan akan perasaan ikut serta merasakan apa yang dialami orang lain.

4). Kebutuhan akan *prestise*

Kebutuhan akan *prestise* berhubungan dengan sosial status. Semakin tingggi kedudukan seseorang dalam jenjang organisasi semakin tinggi pula status dan prestisenya.

5). Kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi

Kebutuhan akan kemampuan kerja yang lebih tinggi tampak dalam keinginan untuk mengembangkan kemampuan mental dan kemampuan kerja melalui *on the job training, off the job training, in service training, up-grading*, pendidikan akademis, seminar, dan sebagainya (Manullang, 2016: 97).

1. Disiplin Kerja
2. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai.Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2014) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2013: 103) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Rivai (2014: 45) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi”. Dimejo (2013: 54) bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati normanorma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bagian kepatuhaan dan ketaatan pegawai dalam mengikuti intruksi kerja/standar operasional suatu organisasi atau instansi sehingga akan membantu tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi tersebut

1. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Dimedjo (2013: 71) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1). Besar kecilnya pemberian

kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi organisasi.

2). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuata, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5). Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6). Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7). Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang menndukung tegaknya disiplin Simanjuntak (2012), mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Bambang (2015), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1). Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

2). Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.

3). Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahanatau perbaikan.

4). Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

5). Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sudarmanto (2019: 43) indikator dari disipilin kerja yaitu:

1). Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2). Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3). Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4). Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Menurut Siagian (2011: 102) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

1). Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2). Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dimana pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Pegawai akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi.

3). Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

4). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.

5). Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Displin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja organisasi. Ketika tingkat disiplin kerja suatu organisasi itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas organisasi meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Kompetensi
2. Pengertian

Kompetensi Menurut Sudarmanto (2019: 54) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimilki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, efisien.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang menginteprestasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang menginteprestasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Jadi kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang dalam rangka menunjang kemampuanya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu instansi/organisasi.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2011: 81) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1). Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2). Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaftasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3). Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4). Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5). Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6). Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

c. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Liestyodono (2012) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

1). Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2017: 79).

2). Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapai segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2017: 79).

3). Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu (Sudarmanto, 2019: 97).

4). Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto, 2019: 97).

d. Efek Kompetensi

Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.:

1). Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.

2). Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.

3). Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai pegawai.

4). Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.

5). Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.

6). Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.

7). Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

5. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Karir berasal dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Marwansyah, (2012: 32) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

1). Davis & Werther bependapat bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2012: 45).

2). Menurut Jackson & Vitberg, pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan (Marwansyah, 2012: 45).

3). Menurut Hadi (2013: 71) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

4). Pengembangan karir Bahri (2016: 27), merupakan upaya atau langkahlangkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan keberlangsunag karie dalam organisasi/Lembaga, oleh karena itu perkembangan karier merupakan penghargaan kepada pegawai untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu yang berjenjang dengan tingkat kesejahteraan serta tanggung jawab lebih meningkat

b. Tujuan Pengembangan karir

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material.

Shaputra & Hendriani (2015) tujuan dari pengembangan karir adalah:

1). Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.

2). Untuk mengungkapkan potensi pegawai.

3). Untuk mendorong pertumbuhan.

4). Untuk mengurangi penimbunan.

5). Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.

6). Untuk meningkatkan karir.

c. Indikator Pengembangan Karir yang Baik

Menurut Siagian (2015:207), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1). Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2). Kepedulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3). Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4). Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5). Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

d. Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. “Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai” (Ivancevich, 2017: 87).

Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Nitisemito (2015: 74) yaitu:

1). Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

2). Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

3). Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

4). Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar

1. **Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel I

Matriks Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Judul, Nama Penelitian, Tahun | Metodologi | Hasil/Temuan |
| 1 | Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Rivky Pomalingo, 2015 | Jenis penelitian kuantitatif, jml populasi 76, sampel 43 Metode assosiatif, analisis uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi liniear berganda | Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. |
| 2 | Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap  Kinerja Karyawan Di Arthindo Utama . A Sudrajat.2020 | Penelitian kuantitatif, populasi 30, sampel 30, Metode  purposive sampling analisis spss 17.0 | Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja  karyawan.  pengembangan karir menyatakan berpen  garuh signifikan terhadap kinerja |
| 3 | Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia, Rahmat Hidayat, 2021 | Penelitian kuantitatif dari populasi 80, sampel 80 orang, metode teknik non probabilitysampling | Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan |
| 4 | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE) Ahmad Badawi Saluy, Yuwinta Treshia 2018 | Penelitian kuantitatif, populasi 90,sampel 90 Metode analisa data menggunakan analisa Statitistik Koefisien determinasi dan analisis regresi berganda, | Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi masing-masing berpengaruh pada kinerja |
| 5 | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerjapegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori, Johanes Eliezer Ayer ,2016 | Penelitian kuatitatif asosiatif dengan populasi sampel 80 responden, analisis yang digunakan regresi berganda | Semua variable secara parsial merupakan factor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja |
| 6 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Rosan Agung Surabaya, Chrestavius, Fremi Diky, 2020 | Penelitian kuantitatif, populasi 50, sampel 33 Peralatan uji yang digunakan adalah linier berganda analisis regresi dengan SPSS 18.0 | Semua variable berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Rosan Agung Surabaya. |
| 7 | Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang . saputri Maharani, Aidil Amin Effendy. 2021 | Penelitian kuantitatif, populasi dan sampel 86 Metode yang digunakan asosiatif kuantitatif | Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang. |
| 8 | Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Ahmad Afandi, 2020 | Penelitian kuantitatif Populasi dan sampel 37 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda | hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kerja. kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan. |
| 9 | Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, Manao, Kirimani, 2020 | Penelitian kuantitatif populasi dan sampel dalam penelitian ini 34 responden. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat uji statistik SPSS IBM 24, | Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai |
| 10 | Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang, Wiwi Nurhayati, 2020 | penelitian Kuantitatif, Populasi 61 orang. sampel 31 responden, metode deskriptif korelasional, angket quisioner | Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang |
| 11 | *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar, Abdul Razak, 2018* | Penelitian kuantitatif, populasi dan sampel 50 orang, metode penelitian survei. Jenis data / informasi yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, angket dan studi pustaka  belajar. | Semua variable memiliki pengaruh yang positif terhadap kierja karyawan |
| 12 | *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*, *H. Muhammad Arifin, 2014* | Penelitian Kuantitatif, populasi 346,sampel 117 responden dengan menggunakan angket. Data dianalisis dengan metode analisis SEM dalam program AMOS | Semua variable berpengaruh signifikan terhadap kinerja guruu |
| 13 | *Influence of school leadership, discipline, and work motivation toward high school teacher performance,* Theresia Titik Setiyaningsih, 2020 | Penelitian ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Populasi 385, sampel 196, metode Teknik proporsional stratified random sampling Validasi dilakukan melalui expert judgement dan analisis faktor konfirmatori (CFA). | kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan motivasi kerja guru berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. |
| 14 | *Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of The Village (“Nagari”) Masters in Managing E-Village Finance*, *Syamsir, 2020* | Penelitian kuantitatif. Populasi berjumlah 923 orang. Sampel 137 responden. Data kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur | Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. |
| 15 | *The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance I. Made Sulantara, Putu Kepra Mareni, I. Ketut Setia Sapta, and Ni Kadek Suryani 2020* | Penelitian kuantitatif, populasi dan sampel 77 orang dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS. | Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |

1. **Kerangka Penelitian**

Kerangka pemikiran di bawah ini menjelaskan pengaruh variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Pengembangan Karir (X4) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen. Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1

2

3

4

Gambar. 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

1. Pamalingo ( 2015)

Nurhayati ( 2020)

1. Afandi (2021)

Manoa ( 2020)

1. Pamalingo (2015),

Saluy dan Treshia (2018)

1. Rahmat Hidayat ( 2021),

Suryani ( 2020)

1. Crestavius ( 2020)

Sudrajat ( 2020)

1. **Hipotesis**

hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Arikunto (2011: 39) Berdasarkan telaah teoritis, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta kerangka teoritis tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, maka dikembangkan hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Pomalingo (2015), dari penelitian yang dilakukan di kantor penangulngan bencana daerah Sulawesi dapat disimpulkan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai. Nurhayati (2020) dalam penelitian di dinas Pendidikan kabupaten Tulang bawang dapat disimpulkan motivasi dan perkembangan karier berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Afandi (2015), dari penelitian yang dilakukan di kantor badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sulawesi Utara dapat disimpulkan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai, Manoa (2020) dalam penelitian di badan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten Nias Barat juga menyimpulkan kalau motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

H 1 : Ada Pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian yang dilakukan Manoa (2020) pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten Nias Barat menyatakan kalau displin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Theresia (2020) di SMA N 10 Kulonprogo , menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

H2 : Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian Hidayat (2021) di PT Surya Yoda Indonesia menyimpulkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Suryani (2020) di kecamatan Sungai Kujang kota Samarinda yakni Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil hipotesa sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh signifiikan antara kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja guru

Hasil penelitian Crestavius (2020), di Koperasi Rosan Surabaya disimpulkan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sudrajat (2020) dalam penelitianya di Arthindo Utama juga menyimpulkan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

H4 : Ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

## **BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

## **Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu pengaruh motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 64). Desain pada penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa tahap sebagai berikut:

1. Observasi awal untuk mengetahui masalah kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen dengan penelusuran mengenai perangkat pembelajaran guru.
2. Pengumpulan data melalui dokumentasi dan angket.
3. Analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif persentase dan regresi linear berganda.
4. Penginterpretasian analisis data menjadi hasil yang dapat dipahami.
5. **Tempat dan waktu penelitian**
   1. Tempat Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di SMK Negeri 1 Sragen. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan selain permasalahan kinerja dalam setiap organisasi merupakan permasalahan yang selalu mendapatkan perhatian, kinerja karyawan di SMK N 1 Sragen merupakan salah faktor penting dalam peningkatan peran organisasi dalam melaksanakan peran dan fungsinya di masyarakat.

* 1. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu 4 bulan, mulai bulan Juni 2021 sampai Oktober 2021.

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi

Populasi adalah sekumpulan individu yang mempunyai karakteristik yang khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, sedangkan sample dapat diartikan sebagai sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMK Negeri 1 Sragen sebanyak 82 orang.

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019: 117), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian iniadalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penelitian mengambil sampel keseluruhan jumlah populasi yaitu sebesar 86 reponden.

1. **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 60-64 ). Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu variabel bebas dan variabel terikat Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas *(Independent Variable****)***

(Widoyoko, 2012: 4) mengatakan “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain”. Penelitian ini memiliki 4 (empat) variabel bebas yaitu:

1. Motivasi (X1)

2. Disiplin Kerja (X2)

3. Kompetensi (X3)

4. Pengembangan Karier (X4)

**2.** VariabelTerikat *(Dependent Variable)*

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Widoyoko, 2012: 1). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), indikatornya yaitu:

1) kompetensi pedagogik

2) kompetensi kepribadian

3) kompetensi sosial

4) kompetensi profesional.

1. **Teknik Pengumpulan Data**
2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2011: 75). Teknik dokumentasi digunakan untuk mengetahui daftar guru, dan informasi guru yang sudah mengumpulkan perangkat pembelajaran di SMK Negeri 1 Sragen.

1. Angket / Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan penggun (Widoyoko, 2012: 26). Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa sejumlah pernyataan tertulis yang disediakan dengan alternatif jawaban dan skala sikap yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Widoyoko (2012: 104), “Prinsip pokok skala Likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai dengan sangat positif”.

Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk semi terbuka dengan 4 (empat) alternatif jawaban, dimana responden memilih salah satu jawaban yang menurut responden sesuai dengan kondisi keadaan yang dihadapi dan responden diberikan kesempatan untuk memberikan alasan. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan di setiap pernyataan yaitu sangat baik (SB), baik (B), kurang baik (KB), dan tidak baik (TB).

Widoyoko (2012: 37) menjelaskan bahwa: Pilihan respon skala empat mempunyai variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden. Selain itu juga tidak ada peluang bagi responden untuk bersikap netral sehingga memaksa responden untuk menentukan sikap terhadap fenomena sosial yang ditanyakan atau dinyatakan dalam instrumen.

Skor respon skala empat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skor 4 jika jawaban Sangat Setuju (SS)

Skor 3 jika jawaban Setuju (S)

Skor 2 jika jawaban Kurang Setuju (KS)

Skor 1 jika jawaban Tidak Setuju (TS)

1. **Definisi Operasional Variabel**

Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sragen

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Definsi Operasional Variabel | Indikator | Kisi-kisi instrumen |
| 1. | Motivasi (X1) | Motivasi merupakan salah satu hal yang harus di miliki oleh seseorang untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan dalam bekerja, sehingga tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai dapat dilaksanakan dengan maksimal. | 1. Bekerja sama 2. Bekerja efektif 3. Terintegrasi 4. Semangat kerja   (Suryanti, 2019) | * 1. Saya membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas, hanya untuk mendapat pujian dari teman   2. Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.   3. Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan   4. Saya selalu berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru. |
| 2 | Disiplin Kerja ( X2) | Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bagian kepatuhaan dan ketaatan pegawai dalam mengikuti intruksi kerja/standar operasional suatu organisasi atau instansi sehingga akan membantu tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi tersebut | 1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. 2. Ketepatan jam pulang ke rumah. 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan. 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.   Mangkunegara dan Octorent (2015) | 1. Apakah anda selalu dating ketempat kerja sebelum waktunya kerja 2. Apakah anda selalu pulang sesuai peraturan sekolah 3. Apakah anda selalu mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah 4. Apakah anda selalu mengenakan seragam sesuai peraturan sekolah 5. Saya selalu mengerjakan semua tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab 6. Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku |
| 3 | Kompetensi ( X3) | kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang dalam rangka menunjang kemapuanya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu instansi/organisasi. | 1. Peadagogik 2. Kepribadian 3. Social 4. Professional   (Supardi.2018) | 1. Saya mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik 2. Saya mengajar dengan mengunakan metode yang bervariasi 3. Saya menerapkan pembelajaran menyenangkan di sekolah 4. Saya selalu mengikuti kegiatan social di sekolah |
| 4 | Pengembangan Karier ( X4) | pengembangan karier merupakan penghargaan kepada pegawai untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu yang berjenjang dengan tingkat kesejahteraan serta tanggung jawab lebih meningkat. | 1. Mutasi 2. Seleksi 3. Penempatan 4. Pendidikan 5. Pelatihan   (Siagian.2015) | 1. Perpindahan guru di lakukan sesuai aturan yang berlaku 2. Saya menjalani seleksi untuk dapat bekerja di sini 3. Untuk dapat bekerja di sini harus memiliki ijazah S1 pendidikan 4. Semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan 5. Penempatan tugas di dasarkan daftar urut kepangkatan |
| 5 | Kinerja Guru  (Y) | kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tupoksinya sebagai pegawai/karyawan di satuan intansi/organisasi yang memiliki visi misi dan tujuan tertentu. | 1. *Teaching Skill* 2. Manajement Skills 3. *Disciplin and Regularity* 4. *Interpersonal Skills*   (Rubina dan Perves.2014) | 1. saya selalu menggunakan gaya mengajar yang bervariasi sesuai materi dan kelas 2. Saya mengerjakan tugas-tugas lain dengan baik 3. Saya datang dan pulang sekolah tepat waktu 4. Hubungan saya dengan rekan sekerja sangat baik |

1. **Uji Instrumen (Uji validitas dan uji Reliabilitas)**
   * + 1. Uji Validitas

Hasil dari perhitungan uji validitas per-indikator dapat diuraikan pada setiap variabel penelitian sebagai berikut:

* 1. Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas indikator pada variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| Kinerja- 1 | 0,515 | 0,468 | Valid |
| Kinerja- 2 | 0,757 | 0,468 | Valid |
| Kinerja-3 | 0,662 | 0,468 | Valid |
| Kinerja-4 | 0,740 | 0,468 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, tahun 2021

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai rhitung lebih besar dari rtabel merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 4 item pertanyaan kinerja guru semuanya valid.

* 1. Validitas Instrumen Variabel Motivasi

Berdasarkan perhitungan, maka hasil uji validitas pada variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| Motivasi-1 | 0,837 | 0,468 | Valid |
| Motivasi-2 | 0,671 | 0,468 | Valid |
| Motivasi-3 | 0,753 | 0,468 | Valid |
| Motivasi-4 | 0,767 | 0,468 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa 4 butir pernyataan variabel motivasi adalah valid, karena rhitung > r tabel.

* 1. Validitas Instrumen Variabel Disiplin kerja

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel Validitas Instrumen Variabel Disiplin kerja (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| Disiplin-1 | 0,800 | 0,468 | Valid |
| Disiplin-2 | 0,574 | 0,468 | Valid |
| Disiplin-3 | 0,788 | 0,468 | Valid |
| Disiplin-4 | 0,771 | 0,468 | Valid |
| Disiplin-5  Disiplin-6 | 0,489  0,316 | 0,468  0,468 | Valid  Invalid |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel pernyataan tentang variabel disiplin kerja Dari korelasi 6 item pertanyaan pada variabel disiplin kerja terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomer 6, karena mempunyai nilai rhitung lebih kecil dari rtabel (0,316 < 0,468). Sehingga pada pengolahan data selanjutnya item pertanyaan nomer 6 tidak dipakai atau dianggap *outlier* dan dieliminasi. Pengujian selanjutnya untuk variabel disiplin kerja dari 6 item pertanyaan menjadi 5 item pertanyaan.

* 1. Validitas Instrumen Variabel Kompetensi

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel Validitas Instrumen Variabel Kompetensi (X3)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| Kompetensi-1 | 0,718 | 0,468 | Valid |
| Kompetensi-2 | 0,655 | 0,468 | Valid |
| Kompetensi -3 | 0,795 | 0,468 | Valid |
| Kompetensi -4 | 0,762 | 0,468 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Dari tabel tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa 4 butir pernyataan tentang variabel kompetensi adalah valid, karena rhitung > r tabel.

* 1. Validitas Instrumen Variabel Pengembangan karier

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Pengembangan karier adalah sebagai berikut:

Tabel Validitas Instrumen Variabel Pengembangan karier (X4)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| Karier-1 | 0,804 | 0,468 | Valid |
| Karier -2 | 0,794 | 0,468 | Valid |
| Karier -3 | 0,838 | 0,468 | Valid |
| Karier -4 | 0,876 | 0,468 | Valid |
| Karier -5 | 0,865 | 0,468 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Dari tabel tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa 5 butir pernyataan tentang variabel pengembangan karier (X4) adalah valid, karena rhitung > r tabel.

* + - 1. Uji Reliabilitas

Suatu pengukuran yang mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan *(error)* sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi masing-masing butir dalam instrumen disebut uji reliabilitas. Sebagaimana disampaikan Nunnaly dalam Ghozali bahwa reliabilitas instrumen diukur dengan alat ukur ”*Cronbach’s Alpha.* Apabila nilai *Cronbach’s Alpha >* 0,60, maka instrumen tersebut reliabel”

Hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel kinerja guru (Y), motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kompetensi (X3) dan pengembangan karier (X4).

Tabel Hasil Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | ralpha | rtabel | Keterangan |
| Kinerja Guru (Y) | 0,670 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (X1) | 0,753 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin kerja (X2) | 0,648 | 0,60 | Reliabel |
| Kompetensi (X3) | 0,681 | 0,60 | Reliabel |
| Pengembangan karier (X4) | 0,889 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Hasil uji reliabilitas untuk kuisioner menunjukan bahwa koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*) adalah reliabel. Artinya untuk semua pertanyaan dapat diandalkan/*reliabel* karena melebihi ambang batas lebih besar dari r tabel 0,60.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

1. **Gambaran Umum SMK Negeri 1 Sragen**

Yang dimaksud dengan gambaran umum obyek penelitian adalah gambaran yang menerangkan tentang keberadaan situasi dan kondisi atau keadaan dari obyek yang erat kaitannya dengan penelitian.

1. Letak Geografis SMK Negeri 1 Sragen

Letak SMK Negeri 1 Sragen adalah di Jl Ronggowarsito No 1 Sragen , didirikan di atas tanah dengan luas tanah 3000 m 2 . Lokasinya sangat strategis, di depan jalan raya sehingga mudah dijangkau oleh kendaraan.

1. Sejarah singkat SMK Negeri 1 Sragen

Sejarah berdirinya SMK Negeri 1 Sragen hasil gagasan salah satu pegawai SMEP Negeri Sragen yang mengusulkan kepada Bupati Kepala Daerah Tingkat II Sragen, sehingga keluar SK Bupati Nomor : 765/Um/I/1965 Tanggal 24 Juli 1965 Tentang Berdirinya SMEA Persiapan Negeri Sragen . Atas dasar SK tersebut diajukan permohonan ke Inspektorat Daerah Pendidikan Ekonomi yang berkedudukan di Semarang dan keluarlah SK Kepala IDPE Jateng Nomor : IDPE/A/2/IV-B/254/1965 Tanggal 26 Juli 1965. Saat itu jurusan yang dibuka adalah jurusan Tata Buku dan Tata Perusahaan. Hari pertama masuk hari Selasa, 1 Agustus 1965 dengan jumlah siswa 86 orang. .

Pada tahun 1967 memperoleh sebidang tanah dengan status Hak Pakai Tak Berjangka dari Agraria Kabupaten Sragen dengan Surat Keterangan Nomor : Kagda:11.5/3/Bengs/1967 Tanggal 20 Januari 1967.  
Pada tahun 1968 nama SMEA Persiapan Negeri Sragen diganti dengan SMEA Negeri Sragen sehubungan dengan keluarnya SK Dirjen PUKK Jakarta Nomor : 41/UKK.3/1968 Tanggal 17 Februari 1968.  
Sejak saat berdiri hingga sekarang, SMK Negeri 1 Sragen mengalami beberapa perubahan pimpinan, antara lain :  
Bapak Soegino merangkap Kepala SMEP Negeri Sragen (1 Agustus 1965 s.d. 30 30 September 1965)

Bapak Soemardono, BA merangkap guru SMEP Negeri 1 Sragen (1 Oktober 1965 s.d. 30 November 1966 )

Bapak Soenarno, BA merangkap Kepala SMEP Negeri Sragen ( 1 Desember 1966 s.d. 31 Desember 1968 )

Bapak Soenarno, BA selaku Kepala SMEP Negeri Sragen definitif ( 1 Januari 1967 s.d. 10 November 1981 )

Bapak Drs. Simin Moeljodinoto ( 11 November 1981 s.d. 7 September 1987 )

Bapak Daliyo Pujokartono, BA ( 8 September 1987 s.d. …..)

Bapak Soerjadi BA.

Bapak Drs. Achmad

Bapak Slamet Cahyono, S.Pd., M.Pd. ( 30 September 2005 s.d. 28 Oktober 2012 )

Ibu Dra. Budi Isnanik, M.Pd (29 Oktober 2012 sampai 27 Februari 2020)

Bapak Drs. Sarno M.Pd (28 Februari 2020 sampai 13 Juni 2021)

Plt. Ibu Dra. Budi Isnanik, M.Pd ( 14 Juni 2021 sampai dengan sekarang)

1. Visi dan Misi

Visi SMK Negeri 1 Sragen :

Mewujudkan SMK Negeri 1 Sragen sebagai penghasil sumber daya manusia yang profesional, berbudi luhur, berwawasan teknologi, dan mandiri dalam bidang Bisnis dan Manajemen yang mampu menjawab tantangan zaman.

Misi SMK Negeri 1 Sragen :

1. Membentuk tamatan yang berkhlak mulia, berkeperibadian luhur, dan mampu beradaptasi.
2. Menyiapkan tenaga yang terampil tingkat menengah yang berkualitas dan mampu menjawab tantangan zaman.
3. Menyiapkan wirausahawan yang ulet, cakap, kreatif, dan mandiri dalam bidang Bisnis dan Manajemen.
4. Menerapkan prinsip pelayanan prima dan jiwa wirausaha.
5. Meningkatkan peran serta masyarakat, dunia usaha, unit produksi dalam pengembangan sekolah.
6. Meningkatkan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi, inovatif, berwawasan luas, dan menguasai perkembangan teknologi.
7. Profil Sekolah

Untuk mengetahui bagaimana profil sekolah SMK Negeri 1 Sragen, berikut data profil SMK Negeri 1 Sragen.

1. Nama Sekolah : SMK NEGERI 1 Sragen

2. NPSN : 20313046

3. Tipe Sekolah : -

4. Alamat Sekolah : JL. Ronggowarsito No 1 Sragen

: Kecamatan Sragen

: Kota Sragen

: Propinsi Jawa Tengah

5. Telepon/HP/Fax : 0271-891163

6. Status Sekolah : NEGERI

7. Nilai Akreditasi Sekolah : A Skor = 90

8. Luas Lahan : 3000 m2

1. **Deskripsi Responden**

Berdasarkan kuesioner yang didistribusikan kepada responden dapat dikelompokkan karakteristik responden dikelompok menurut umur, jenis kelamin, dan mata pelajaran yang diampu. Karakteristik responden tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia (Tahun) | Jumlah | Persentase (%) |
| < 30 | 10 | 12 |
| 31 – 40 | 15 | 18 |
| 41 – 50 | 30 | 37 |
| 51 < | 27 | 33 |
| **Jumlah** | **82** | **100** |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Gambar Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut diatas deskripsi responden berdasarkan umur diperoleh bahwa responden paling banyak berumur 41 – 50 tahun sebanyak 30 responden (37%) dan paling sedikit responden berumur < 30 tahun sebanyak 10 responden (12%). Hal ini disebabkan tidak ada rekrutmen gurubaik CPNS maupun GTT dalam waktu yang cukup lama yaitu semenjak tahun 2010 sampai dengan sekarang, sehingga banyak guru-guru yang usianya tidak muda lagi.

* 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Laki-laki | 32 | 39 |
| Perempuan | 50 | 61 |
| **Jumlah** | **82** | **100** |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan gambar di atas deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 responden (61%) dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 responden (39%). Responden laki-laki lebih sedikit daripada perempuan dikarenakan SMK Negeri 1 Sragen merupakan sekolah Bismen yang peserta didiknya hampir 98% perempuan, hal ini menyebabkan anemo guru mendaftar di sekolah ini rata-rata perempuan

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Mata Pelajaran yang Diampu

Karakteristik responden berdasarkan mata pelajaran secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Mata Pelajaran

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mata Pelajaran** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Bahasa Indonesia | 5 | 6 |
| Bahasa Inggris | 5 | 6 |
| Bahasa Jawa | 2 | 3 |
| BP/BK | 5 | 6 |
| Fisika | 1 | 1 |
| Informatika | 2 | 3 |
| Matematika | 8 | 10 |
| PAI | 4 | 5 |
| Penjaskes | 3 | 4 |
| PKWU | 1 | 1 |
| PPKn | 4 | 5 |
| Prod AKL | 18 | 22 |
| Prod BDP | 4 | 5 |
| Prod OTKP | 6 | 7 |
| Prod TB | 3 | 4 |
| Prod TKJ | 7 | 9 |
| Sejarah Indonesia | 2 | 2 |
| Senin Budaya | 2 | 2 |
| **Jumlah** | **82** | **100** |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Mata Pelajaran

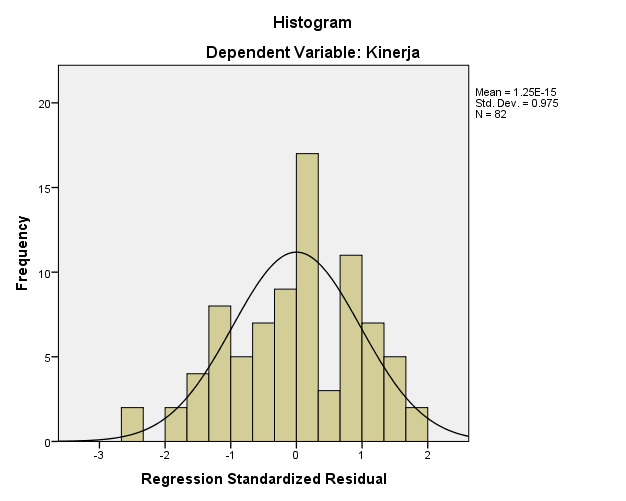
Berdasarkan tabel dan gambar di atas deskripsi responden berdasarkan mata pelajaran yang diampu diperoleh bahwa responden paling banyak yang mempunyai mata pelajaran AKL sebanyak 18 responden (22%) dan paling sedikit adalah responden yang mengampu mata pelajaran Fisika dan KWU sebanyak 1 responden (1%). Hal ini dikarenakan mata pelajaran Fisika dan KWU di kurikulum SMK terbaru hanya mendapatkan jam sedikit disbanding mapel-mapel lainnya, sehingga guru yang mengajarnya juga sedikit

1. **Analisa Data**
2. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic multikolinearitas dan heterokesdarisitas. Pengujuan asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

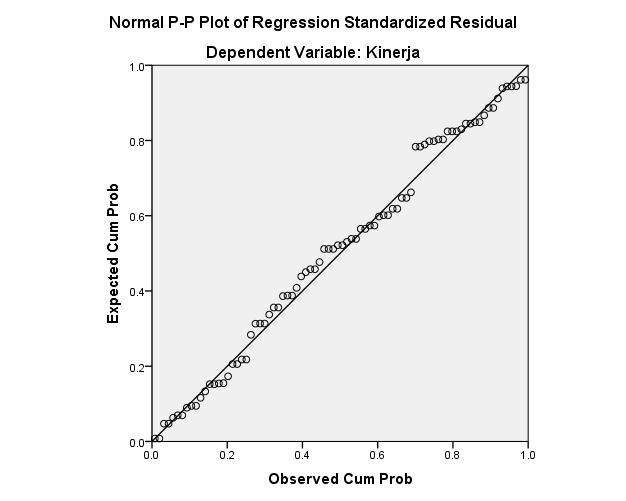
1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian, data yang baik dan layak untuk membuktikan model model penelitian tersebut adalah data yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah *statistic Kolmogorov-Smirnov* dengan melakukan perbandingan tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha (α), sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih dari 0,05.



Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Gambar Grafik Histogram Normalitas



Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Gambar Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar grafik di atas normal plot dapt disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada grafik P-P *Plot of Regression Standardized Residual* di atas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogrov Smirnov test. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 82 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | .93355076 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .094 |
| Positive | .046 |
| Negative | -.094 |
| Test Statistic | | .094 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .069c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov\_smirnov* Z sebesar 0,094 dan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,069 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor)* diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi ≤ 0,1 atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2019 : 105).

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | | | Standardized Coefficients | | | t | | | Sig. | | | Collinearity Statistics | | |
| B | | Std. Error | | Beta | | |  | | |  | | | Tolerance | | | VIF |
| 1 | (Constant) | | 2.541 | 1.435 |  | | | 1.771 | | | .081 | | |  | | |  | |
| Motivasi | | .172 | .102 | .182 | | | 1.687 | | | .096 | | | .422 | | | 2.370 | |
| Disiplin | | .064 | .063 | .096 | | | 1.018 | | | .312 | | | .555 | | | 1.803 | |
| Kompetensi | | .186 | .122 | .206 | | | 1.521 | | | .132 | | | .266 | | | 3.756 | |
| Karier | | .305 | .086 | .443 | | | 3.550 | | | .001 | | | .316 | | | 3.170 | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
| Motivasi | 0,467 | 2,141 | Bebas multikolinearitas |
| Disiplin kerja | 0,575 | 1,738 | Bebas multikolinearitas |
| Kompetensi | 0,253 | 3,956 | Bebas multikolinearitas |
| Pengembangan karier | 0,280 | 3,569 | Bebas multikolinearitas |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independe mempunyai nilai toleransi antar 0,253 – 0,575 (> 0,1) dan nilai VIF antara 1,738-3,956 (< 10), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

1. Uji Heterokedastisitas

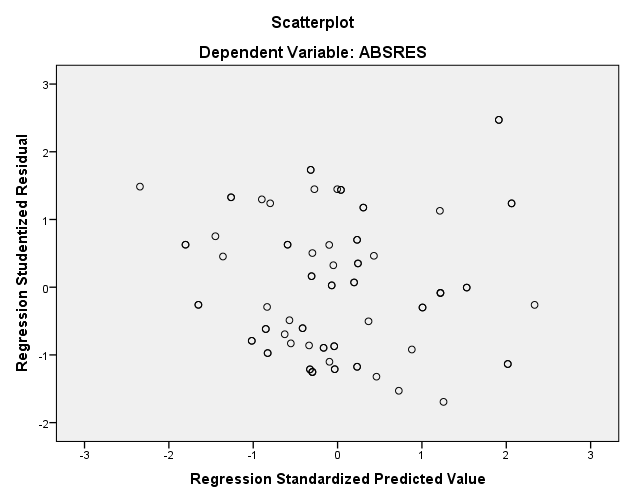
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel kompetensi signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2019 : 139).

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | t | | Sig. | |
| B | Std. Error | Beta | |  | |  | |
| 1 | (Constant) | .764 | .816 |  | | .937 | | .352 | |
| Motivasi | .123 | .058 | .356 | | 2.116 | | .138 | |
| Disiplin | -.041 | .036 | -.168 | | -1.146 | | .256 | |
| Kompetensi | .002 | .069 | .005 | | .022 | | .982 | |
| Karier | -.051 | .049 | -.204 | | -1.046 | | .299 | |
| a. Dependent Variable: ABSRES | | | | | | | | | | | |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen adalah motivasi bernilai 0,138, disiplin kerja bernilai 0,256, kompetensi bernilai 0,982 dan pengembangan karier bernilai 0,299 yang ke semuanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak ada gangguan heterokedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat data residual menyebar baik di atas maupun dibawah titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 2.541 | 1.435 |  | 1.771 | .081 |
| Motivasi | .172 | .102 | .182 | 2.687 | .096 |
| Disiplin | .064 | .063 | .096 | 2.018 | .312 |
| Kompetensi | .186 | .122 | .206 | 3.521 | .002 |
| Karier | .305 | .086 | .443 | 3.550 | .001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

Y = 2,541 + 0,172 X1 + 0,064 X2 + 0,186 X3 + 0,305 X4 + e

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 2,541 menyatakan bahwa jika variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kompetensi (X3) dan pengembangan karier (X4) dianggap konstan maka kinerja guru sebesar 2,541.

b1 = 0,172, koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,172 yang berarti apabila variabel disiplin kerja (X2), kompetensi (X3) dan pengembangan karier (X4) konstan, maka dengan adanya peningkatan motivasi mengakibatkan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,172.

b2 = 0,064, koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,064 yang berarti apabila motivasi (X1), kompetensi (X3) dan pengembangan karier (X4) konstan, maka dengan adanya peningkatan disiplin kerja mengakibatkan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,064.

b3 = 0,186, koefisien regresi kompetensi (X3) sebesar 0,186 yang berarti apabila motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan pengembangan karier (X4) konstan, maka dengan adanya peningkatan kompetensi mengakibatkan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,186.

b4 = 0,305, koefisien regresi pengembangan karier (X4) sebesar 0,305 yang berarti apabila motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X3) konstan, maka dengan adanya peningkatan pengembangan karier (X4) mengakibatkan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,305.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah :

1. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh varibel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap varibel terikat (Ghozali, 2019 : 303). Dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | | df | | Mean Square | | F | | Sig. | |
| 1 | Regression | | 116.297 | | 4 | | 29.074 | | 31.713 | | .000b | |
| Residual | | 70.593 | | 77 | | .917 | |  | |  | |
| Total | | 186.890 | | 81 | |  | |  | |  | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensi | | | | | | | | | | | |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

Menentukan formulasi Ho dan Ha

H0 : b1 = b2 = b3 = 0; Berarti tidak ada pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

Ha : b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ 0; Berarti ada pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

* 1. Tingkat signifikan (α) = 0,05

= α; (k - 1; n - k)

= 0,05; (4 - 1; 82 - 4)

= 0,05; (3; 78)

= 2,720

* 1. Kriteria Pengujian

Jika Fhit≤ Ftabel maka H0 diterima dan Ha ditolak

Jika Fhit≥ Ftabel maka H0 ditolak dan Ha diterima

* 1. Perhitungan nilai F

Diketahui nilai Fhitung pada tabel di atas sebesar 31,713.

* 1. Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 31,713, dikarenakan Fhitung > Ftabel (31,713 > 2,720) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan komunikasiterhadap kinerja guru. Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan < 0,05, berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Uji t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 2.541 | 1.435 |  | 1.771 | .081 |
| Motivasi | .172 | .102 | .182 | 2.687 | .096 |
| Disiplin | .064 | .063 | .096 | 2.018 | .312 |
| Kompetensi | .186 | .122 | .206 | 3.521 | .002 |
| Karier | .305 | .086 | .443 | 3.550 | .001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, dengan langkah pengujian sebagai berikut:
2. Menentukan hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru.

Ha : β ≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru.

1. Tingkat signifikansi (0.05)

= (α/2; n - k)

= (0,05/2; 82 - 4)

= (0,025; 78)

= 1,990

1. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika -1,990 ≤ thitung ≥ 1,990

Ho ditolak jika thitung < -1,990 atau thitung > 1,990

1. Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 2,687

1. Keputusan

Nilai ttabel < thitung (2687 < 1,990) dan nilai signifikansi 0,096 > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja guru.

1. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, dengan langkah pengujian sebagai berikut :
2. Menentukan hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Ha : β ≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1. Tingkat signifikansi (0.05)

= (α/2; n - k)

= (0,05/2; 82 - 4)

= (0,025; 78)

= 1,990

1. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika -1,990 ≤ thitung ≥ 1,990

Ho ditolak jika thitung < -1,990 atau thitung > 1,990

1. Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 2,018.

1. Keputusan

Nilai thitung > ttabel (2,018 > 1,990) dan nilai signifikansi 0,096 > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1. Uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dengan langkah pengujian sebagai berikut :
2. Menentukan hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru.

Ha : β ≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru.

1. Tingkat signifikansi (0.05)

= (α/2; n - k)

= (0,05/2; 82 - 4)

= (0,025; 78)

= 1,990

1. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika -1,990 ≤ thitung ≥ 1,990

Ho ditolak jika thitung < -1,990 atau thitung > 1,990

1. Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 3,512.

1. Keputusan

Nilai thitung > ttabel (3,512 > 1,990) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru.

1. Uji pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru dengan langkah pengujian sebagai berikut :
2. Menentukan hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja guru.

Ha : β ≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja guru.

1. Tingkat signifikansi (0.05)

= (α/2; n - k)

= (0,05/2; 82 - 4)

= (0,025; 78)

= 1,990

1. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika -1,990 ≤ thitung ≥ 1,990

Ho ditolak jika thitung < -1,990 atau thitung > 1,990

1. Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 3,550.

1. Keputusan

Nilai ttabel > thitung (3,550 > 1,990) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kinerja guru.

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel kompetensinya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar seluruh variabel kompetensi dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Dalam hal ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier dalam menjelaskan kinerja guru.

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .789a | .622 | .603 | .957 |
| a. Predictors: (Constant), Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.603. Berarti variabel motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier memberikan sumbangan terhadap kinerja guru sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

1. **Pembahasan**
2. Pengaruh motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

Berdasarkan hasil hitungan SPPS diperoleh Fhitung > Ftabel (31,713 > 1,990) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pomalingo, 2015) ; (Nurhayati, 2020) ada pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai

Semakin tinggi motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier, maka pada kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Seorang guru yang memiliki motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan kesempatan pengembangan karier yang baik, secara bersamaan akan meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pengajar.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh thitung > ttabel (2,687 > 1,990) dan signifikansi 0,096 > 0,05. Artinya motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi motivasi maka pada kinerja guru akan mengalami peningkatan walau tidak terlihat secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Afandi, 2015) ;(Manoa, 2020) ada Pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dan selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Motivasi membuat seseorang guru melakukan pekerjaannya secara maksimal sesuai kemampuan terbaik yang dimilikinya. Motivasi juga membuat guru merasa sangat tidak terbebani dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaannya akan selesai secara maksimal.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh thitung > ttabel (2,018 > 1,990) dan signifikansi 0,312 > 0,05. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi disiplin kerja maka pada kinerja guru akan mengalami peningkatan walau tidak terlihat secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Manoa, 2020); (Theresia, 2020) ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja sangat berperan penting dalam organisasi sekolah karena manfaat dari disiplin sangat besa, adanya disiplin kerja di SMK Negeri 1 Sragen yaitu menjamin terpeliharanya tata tertib yang sudah ditentukan. Adapun disiplin kerja untuk guru yaitu terciptanya suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, guru dapat bekerja dengan optimal serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta dapat meningkatkan kemampuannya demi terciptanya tujuan dalam sekolah

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh thitung > ttabel (3,521 > 1,990) dan signifikansi 0,002 < 0,05. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kompetensi maka pada kinerja guru akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021);(Suryani, 2020), ada pengaruh signifiikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengetahuan kompetensi sangat membantu SMK Negeri 1 Sragen untuk mengetahui sejauh mana seorang guru dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan sekolah. Dengan adanya kompetensi dalam diri masing-masing guru maka guru akan terasa mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan kompetensinya masing-masing.

1. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh ttabel > thitung (3,550 > 1,990) dan signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi pengembangan karier maka kinerja guru akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Crestavius, 2020); (Sudrajat, 2020), pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karier di SMK Negeri 1 Sragen merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh sekolah untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalurnya. Seorang guru yang menginginkan kariernya berkembang harus bekerja secara maksimal dengan cara menunjukkan kinerja yang baik. Guru harus selalu memfokuskan daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai dalam rangka upaya pengembangan kariernya.

**BAB V**

**KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat kesimpulan:

1. Motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sragen
2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sragen
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sragen
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sragen
5. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sragen.
6. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.603. Berarti variabel motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier memberikan sumbangan terhadap kinerja guru sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

**Implikasi**

Beberapa implikasi dapat diturunkan dari hasil penelitian ini seperti berikut ini:

Indikator indikator yang ada di setiap variabel didalam penelitian ini dan dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil diatas tentunya dengan terus meningkatkan tingkat motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier maka kinerja guru akan menjadi semakin lebih baik dari sebelumnya dan dapat meminimalisir terjadinya masalah yang ada.

Motivasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Motivasi membuat seseorang melakukan pekerjaannya sesuai kemampuan terbaik yang dimilikinya. Motivasi juga membuat pegawai merasa sangat tidak terbebani dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja pegawai. Dan tentunya hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya.

Pengetahuan kompetensi sangat membantu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sragen untuk mengetahui sejauh mana seorang guru dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan instansi. Dengan adanya kompetensi dalam diri masing-masing guru maka guru akan terasa mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan kompetensinya masing-masing.

Pengembangan karier di SMK Negeri 1 Sragen merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh sekolah untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalurnya. Seorang guru yang menginginkan kariernya berkembang harus bekerja secara maksimal dengan cara menunjukkan kinerja yang baik. Guru harus selalu memfokuskan daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai dalam rangka upaya pengembangan kariernya

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier memberikan sumbangan terhadap kinerja guru sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

1. Secara praktis
2. Diharapkan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sragen kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier. Tingginya motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sragen membuat kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
3. Sebaiknya Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sragen juga meningkatkan motivasi guru agar guru merasa puas dan semakin semangat dalam bekerja. Adanya motivasi membuat guru lebih cekatan dalam bekerja, merasa senang menjalani pekerjaannya dan pekerjaan yang ada semakin cepat mencapai tujuan pekerjaan
4. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja guru juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di perusahaan, perbankan, pabrik dan lain lain.

.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246

Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015

Agus Sutiono, dkk. (2011). Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.

Anwar, Mangkunegara Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Alex, Nitisemito. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.

Arikunto, Suharsimi. (2011). ***Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik,*** Jakarta: Rineka Cipta.

As’ad, 2011. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.

Bahri Djamarah, Syaiful. 2016. *Psikologi Belajar*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta).

Bambang Guritno dan Waridin, 2015, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja, JRBI, Vol1, No1. Hal 63-74**.**

Duwi Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom

Dimedjo Singo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Kencana.

Enceng, Liestyodono B. Irianto, dan Purwaningdyah MW. 2012. Desentralisasi Fiskal Penerimaan Keuangan Daerah. Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol. 12. No. 1. Juli 2012 : 1-73

Fremi Diky Chrestavius. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Rosan Agung Surabaya. Journal Ekonomi Managemen

Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.* Semarang: adan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, Pranata, AF. (2013). Keahlian Kerja, Jakarta.:Rineka.

Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson.2017. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jil. 7. Jakarta: Erlangga.

Johanes Eliezer Anyer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P.L. Rori. 2016. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori”. Volume 12, Nomer 3A

K. Manoa. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat:Jurnal Ilmiah uhn vol 26

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10*). Jakarta : Salemba Empat.

Mangkuprawira, S. (2012). *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. Bogor: IPB Press.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mahmudi 2015, Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Manullang, 2016, ***Dasar\_Dasar Manajemen***, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Nunnally, Bernstein, I.H. 2011. *Psychometric Theory*, Edisi ke 9. New York : McGraw Hill.

Pabundu Tika. (2014). ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan***. Jakarta : Bumi Aksara.

Rahmat Hidayat. 2021. Pengaruh Motivasi, kompetensi dan displin kerja terhadap kinerja. Widya Cipta: Journal sekretaris dan managemen vol 5,no 1

Rivky Pomalingo, Silvya L. Mandey & Yantje Uhing. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Volume 15, No 05.

Rivai, 2014, *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik***,** Rajagrafindo Persada, Depok.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16.* Jakarta: Salemba Empat.

Shaputra, Angga Rahyu&Hendriani, Susi. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015, h. 1-21.

Sastrohadiwiryo, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta.

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, *3*(5).

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama. Bandung.

Simanjuntak, P. F. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putrimega Asriindah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.

Simamora, 2014, Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogakarta

Syamsi, Ibnu, S.U., (2012). Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi**.** Cetakan ketiga, Jakarta : Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Ketut Setia Sapta, I., & Suryani, N. K. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, *5*(5). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.494>

Sudarmanto. 2019 *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Sugiyono*.* 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2013, Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)

Widoyoko, Eko Putro. 2012. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zwell, Michael. (2011). Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley & Sons, Inc

LAMPIRAN

DAFTAR QUISIONER

|  |  |
| --- | --- |
| NO | INDIKATOR |
| X1-1 | saya membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas hanya untuk mendapat pujian dari teman |
| X1-2 | Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah. |
| X1-3 | Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan |
| X1-4 | Saya selalu berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru |
| X2-1 | Apakah anda selalu datang ketempat kerja sebelum waktunya kerja |
| X2-2 | Apakah anda selalu pulang sesuai peraturan sekolah |
| X2-3 | Apakah anda selalu mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah |
| X2-4 | Apakah anda selalu mengenakan seragam sesuai peraturan sekolah |
| X2-5 | Saya selalu mengerjakan semua tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab |
| X2-6 | Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku |
| X3-1 | Saya mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik |
| X3-2 | Saya mengajar dengan mengunakan metode yang bervariasi |
| X3-3 | Saya menerapkan pembelajaran menyenangkan di sekolah |
| X3-4 | Saya selalu mengikuti kegiatan social di sekolah |
| X4-1 | Perpindahan guru di lakukan sesuai aturan yang berlaku |
| X4-2 | Saya menjalani seleksi untuk dapat bekerja di sini |
| X4-3 | Untuk dapat bekerja di sini harus memiliki ijazah S1 pendidikan |
| X4-4 | Semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan |
| X4-5 | Penempatan tugas di dasarkan daftar urut kepangkatan |
| X5-1 | Saya selalu menggunakan gaya mengajar yang bervariasi sesuai materi dan kelas |
| X5-2 | Saya mengerjakan tugas-tugas lain dengan baik |
| X5-3 | Saya datang dan pulang sekolah tepat waktu |
| X5-4 | Hubungan saya dengan rekan sekerja sangat baik |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| HASIL SKORING | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | NAMA | UMUR | Jenis Kelamin | Mapel | MOTIVASI | | | | | DISIPLIN KERJA | | | | | | | | Kompetensi | | | | | | Pengembangan Karier | | | | | | | Kinerja guru | | | | | |
| no |  |  |  |  | X1\_1 | X1\_2 | X1\_3 | X1\_4 | Total | X2\_1 | X2\_2 | X2\_3 | X2\_4 | X2\_5 | X2\_6 | Total | X3\_1 | | X3\_2 | X3\_3 | X3\_4 | Total | X4\_1 | | X4\_2 | X4\_3 | X4\_4 | X4\_5 | Total | Y\_1 | | Y\_2 | Y\_3 | Y\_4 | Total |
| 1 | Dra. Budi Isnanik, M. Pd | 55 | Perempuan | Bp/Bk | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 5 | | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 2 | AGUS SUPARDI, S.Pd | 51 | Laki-laki | Bahasa Inggris | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | | 2 | 4 | 4 | 14 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 2 | 14 |
| 3 | Drs. JOKO SUGIYARTO | 50 | Laki-laki | Bp/Bk | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | Moh. Faizal Ilyas, S. Pd | 26 | Laki-laki | Prod TKJ | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 5 | JOKO SUYATNO, S.Sen | 56 | Laki-laki | Senin Budaya | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4 | | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 6 | WIJAYADI, S.Pd | 55 | Laki-laki | Sejarah Indonesia | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 5 | | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | Dra. RADEN RARA ANIS K | 55 | Perempuan | Prod AKL | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4 | | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 8 | ANGGARAWATI, SE | 54 | Perempuan | Prod AKL | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | FAJAR UGIWATI, S.Pd | 52 | Perempuan | Matematika | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 10 | MARSUDI PRIHANANTO, S.Pd | 52 | Laki-laki | Prod BDP | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 11 | AGUS SUKAMTO, S.Pd | 52 | Laki-laki | Bahasa Indonesia | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 12 | ESTI SULISTYORINI, S.Pd | 52 | Perempuan | Bahasa Inngris | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 5 | | 4 | 4 | 3 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | SAPTO PRASETYO, S.Pd, M.Pd | 49 | Laki-laki | Prod AKL | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 14 | Dra. SUPARMI | 58 | Perempuan | Prod AKL | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 15 | NAROWI, S.Pd | 58 | Laki-laki | PKWU | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 16 | Drs. SUTARTO | 56 | Laki-laki | Penjaskes | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 5 | | 4 | 5 | 3 | 17 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 17 | Dra. ATIK DWI WINARTI | 55 | Perempuan | Bahasa Indonesia | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 18 | JAKA HARDIYANTO, S.Pd | 54 | Laki-laki | Matematika | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 19 | Dra. HARTINI | 52 | Perempuan | Prod AKL | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 20 | SITI KHOIRIAH N, S.Sos | 50 | Perempuan | Prod OTKP | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 27 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 21 | ANIK PUJIASTUTI, S.Pd | 49 | Perempuan | Bahasa Inggris | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 22 | SRI YULININGSIH, S.Pd | 48 | Perempuan | Prod AKL | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 23 | NUR ATIK JUWANTI, S.Pd | 48 | Perempuan | Prod AKL | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 24 | RINI TRININGSIH, S.Pd | 48 | Perempuan | Prod AKL | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 4 | 5 | 3 | 17 | 5 | | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 25 | SUKARNI, S.Pd | 47 | Perempuan | Prod BDP | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 26 | WINARDI, S.Pd | 47 | Laki-laki | Penjaskes | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 27 | ARY PRASETYO, S.Pd | 46 | Laki-laki | Bahasa Inggris | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 28 | YUNANTO ARI P, S.Pd | 46 | Laki-laki | Prod AKL | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | LINA DWI SUSANTI, SE | 46 | Perempuan | Informatika | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 30 | TUTIK TRI WINARSIH, S.Pd | 46 | Perempuan | Matematika | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | | 5 | 5 | 2 | 17 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 31 | HARJANTO, S.Pd | 41 | Laki-laki | Prod AKL | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 32 | RIRIN KURNIAWATI, S.Kom | 41 | Perempuan | Informatika | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 24 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 33 | WAHYU MUJIYONO, S.Pd | 52 | Laki-laki | Prod AKL | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 34 | SUNARTO, S.Pd | 52 | Laki-laki | PPKn | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 35 | Annisa Rahma, S. Pd | 26 | Perempuan | Bahasa Indonesia | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 5 | | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 36 | ENY PUJI HASTUTI, S.Pd | 44 | Perempuan | Matematika | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 37 | SITI FATIMAH, S.Pd | 42 | Perempuan | Prod AKL | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 38 | INDRO SULISTYO, S.Pd | 41 | Laki-laki | PPKn | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 39 | PITOYO MEIONO, ST | 39 | Laki-laki | Prod TKJ | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 40 | LILIS RETNO UTAMI, S.Pd | 39 | Perempuan | Prod AKL | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 41 | HINDUN KHOZANAH, S.Pd | 38 | Perempuan | Prod AKL | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 42 | LINA KUSTI WAHYUNI, S.Pd.Si | 36 | Perempuan | Fisika | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 43 | SRI MARHAENI, S.Pd | 57 | Perempuan | Bp/Bk | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 44 | Dra. JULIANI | 53 | Perempuan | PPKn | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4 | | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 45 | SIDIQ SUGIMAN , S.Ag, M. Pdi | 51 | Laki-laki | PAI | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4 | | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 46 | Drs. SRI TAPA | 52 | Laki-laki | Prod AKL | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4 | | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 47 | Dra. Sri Wahyuni, S. Pdi | 54 | Perempuan | PAI | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 48 | BASUKI ERYANTO, S.Kom | 48 | Laki-laki | Prod TKJ | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 49 | MURNI WIJIASTUTI, S.Pd | 46 | Perempuan | Prod BDP | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 50 | ETIK YULIATI, S.Pd | 45 | Perempuan | Bahasa Jawa | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 51 | MUSTHOFARIAH, S.Pd | 43 | Perempuan | Sejarah Indonesia | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 52 | WAHYUDI WIJAYANTO, ST | 38 | Laki-laki | Prod TKJ | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 53 | SITI NURHAYATI, S.Pd | 35 | Perempuan | Matematika | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 54 | CHATARINA YULI ASTUTI, S.Pd | 34 | Perempuan | Matematika | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 55 | DWI YULIANTO, S.Pd | 47 | Laki-laki | Prod OTKP | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 26 | 3 | | 5 | 5 | 3 | 16 | 4 | | 3 | 5 | 3 | 3 | 18 | 4 | | 5 | 3 | 4 | 16 |
| 56 | Drs.TITUT MARYANTA | 57 | Laki-laki | Prod AKL | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 25 | 5 | | 4 | 5 | 3 | 17 | 4 | | 3 | 5 | 3 | 3 | 18 | 3 | | 4 | 5 | 3 | 15 |
| 57 | SUTIRAH, S.Pd | 56 | Perempuan | Bp/Bk | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 5 | | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 58 | Dra. SRI HARTATI | 55 | Perempuan | Bahasa Indonesia | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | | 2 | 4 | 4 | 14 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 2 | 14 |
| 59 | Dra. ENDAR SULISTIYANI | 54 | Perempuan | Prod TB | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 60 | IIN PRASETYARINI, S.Pd | 49 | Perempuan | Bahasa Indonesia | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 61 | Cristina Kusumaningtyas, S. Pd | 27 | Perempuan | Prod TB | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4 | | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 62 | Triyanto, S. Pd | 42 | Laki-laki | Matematika | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 5 | | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 63 | NUR ISNANING, S. Pd | 42 | Perempuan | Prod AKL | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4 | | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 64 | ENDANG SULASTRI, S. Pd | 47 | Perempuan | Prod OTKP | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 65 | JOKO WAHYUDI. S. Pd | 42 | Laki-laki | Prod OTKP | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 66 | Ari Kristianti, SE | 42 | Perempuan | Prod AKL | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 67 | Ema Fari Purwaningtyas, SE | 37 | Perempuan | Prod BDP | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 68 | ETIK SUSILOWATI, S. Pdi | 36 | Perempuan | PAI | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 5 | | 4 | 4 | 3 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 69 | ARI MUKTI WIBOWO, SS | 27 | Laki-laki | Bahasa Jawa | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 70 | Fita Wijayanti, S. Pd | 36 | Perempuan | Matematika | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 71 | Endri Nurwati, S. Pd | 36 | Perempuan | Prod OTKP | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 72 | Indrat Susilo, S. Kom | 38 | Laki-laki | Prod TKJ | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 5 | | 4 | 5 | 3 | 17 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 73 | Qoriah Witantri, S. Pd | 33 | Perempuan | Bahasa Inggris | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 74 | Aprilia Widowati, S. Pd | 31 | Perempuan | Penjaskes | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 75 | IVO RIKAWANTO, S. Pd | 40 | Laki-laki | PAI | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 76 | Sakti Windandari, S. Pd | 25 | Perempuan | Prod OTKP | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 27 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 77 | Putri Mulia sari, S. Pd | 25 | Perempuan | PPKn | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 78 | Yuni Kusumawati, S. Pd | 27 | Perempuan | Senin Budaya | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 79 | NUR HAYATI, S. Pd | 26 | Perempuan | Prod TB | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 80 | Aristona Bayu P, S. Kom | 27 | Laki-laki | Prod TKJ | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 4 | 5 | 3 | 17 | 5 | | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 81 | Diana Oktaviani, S. Pd | 27 | Perempuan | Bp/Bk | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 82 | Sugen Wardoyo, S. Kom | 47 | Laki-laki | Prod TKJ | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 20 |
|  |  |  |  |  | 359 | 355 | 361 | 358 |  | 355 | 349 | 352 | 371 | 370 | 356 |  | 368 | | 352 | 360 | 331 |  | 368 | | 357 | 365 | 345 | 341 |  | 350 | | 360 | 351 | 336 | 1397 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  |  |  | Ket | Arti | Angka |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  |  |  | SS | Sangat Setuju/ Selalu | 4 |  |  |  | 82 |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  |  |  | S | Setuju/ Sering | 3 |  |  |  | 56 |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  |  |  | KS | Kurang Setuju/Kadang-kadang | 2 |  |  |  | 26 |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  |  |  | TS | Tidak Setuju/ Tidak Pernah | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DESKRIPSI RESPONDEN** | | | |
|  |  |  |  |
| **1** | **Berdasarkan Umur** |  |  |
|  |  |  |  |
|  | **Umur** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
|  | < 30 Tahun | 10 | 12,19512195 |
|  | 31 - 40 Tahun | 15 | 18,29268293 |
|  | 41 - 50 Tahun | 30 | 36,58536585 |
|  | > 51 Tahun | 27 | 32,92682927 |
|  | **Jumlah** | **82** | 100 |
|  |  |  |  |
| **2** | **Berdasarkan Jenis kelamin** | |  |
|  |  |  |  |
|  | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
|  | Laki-laki | 32 | 39,02439024 |
|  | Perempuan | 50 | 60,97560976 |
|  | **Jumlah** | **82** | 100 |
|  |  |  |  |
| **3** | **Berdasarkan Mata Pelajaran yang Diampu** | | |
|  |  |  |  |
|  | **Mata Pelajaran yang Diampu** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
|  | Bahasa Indonesia | 5 | 6,097560976 |
|  | Bahasa Inggris | 5 | 6,097560976 |
|  | Bahasa Jawa | 2 | 2,43902439 |
|  | Bp/Bk | 5 | 6,097560976 |
|  | Fisika | 1 | 1,219512195 |
|  | Informatika | 2 | 2,43902439 |
|  | Matematika | 8 | 9,756097561 |
|  | PAI | 4 | 4,87804878 |
|  | Penjaskes | 3 | 3,658536585 |
|  | PKWU | 1 | 1,219512195 |
|  | PPKn | 4 | 4,87804878 |
|  | Prod AKL | 18 | 21,95121951 |
|  | Prod BDP | 4 | 4,87804878 |
|  | Prod OTKP | 6 | 7,317073171 |
|  | Prod TB | **3** | 3,658536585 |
|  | Prod TKJ | 7 | 8,536585366 |
|  | Sejarah Indonesia | 2 | 2,43902439 |
|  | Senin Budaya | 2 | 2,43902439 |
|  | **Jumlah** | **82** | **100** |

**UJI VALIDITAS**

1. UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | |
|  | | Mot\_1 | Mot\_2 | Mot\_3 | Mot\_4 | Motivasi |
| Mot\_1 | Pearson Correlation | 1 | .491\* | .524\* | .491\* | .837\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .028 | .018 | .028 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Mot\_2 | Pearson Correlation | .491\* | 1 | .218 | .375 | .671\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .028 |  | .355 | .103 | .001 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Mot\_3 | Pearson Correlation | .524\* | .218 | 1 | .491\* | .753\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .018 | .355 |  | .028 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Mot\_4 | Pearson Correlation | .491\* | .375 | .491\* | 1 | .767\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .028 | .103 | .028 |  | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .837\*\* | .671\*\* | .753\*\* | .767\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |

1. UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | Disp\_1 | Disp\_2 | Disp\_3 | | Disp\_4 | | Disp\_5 | | Disp\_6 | | Disiplin | |
| Disp\_1 | Pearson Correlation | 1 | | .412 | | .908\*\* | | .514\* | | .229 | | -.137 | | .800\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | | .071 | | .000 | | .020 | | .332 | | .565 | | .000 |
| N | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 |
| Disp\_2 | Pearson Correlation | .412 | | 1 | | .496\* | | .229 | | -.057 | | .228 | | .574\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .071 | |  | | .026 | | .332 | | .811 | | .333 | | .008 |
| N | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 |
| Disp\_3 | Pearson Correlation | .908\*\* | | .496\* | | 1 | | .512\* | | .211 | | -.192 | | .788\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .026 | |  | | .021 | | .373 | | .417 | | .000 |
| N | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 |
| Disp\_4 | Pearson Correlation | .514\* | | .229 | | .512\* | | 1 | | .583\*\* | | .133 | | .771\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .020 | | .332 | | .021 | |  | | .007 | | .576 | | .000 |
| N | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 |
| Disp\_5 | Pearson Correlation | .229 | | -.057 | | .211 | | .583\*\* | | 1 | | .000 | | .489\* |
| Sig. (2-tailed) | .332 | | .811 | | .373 | | .007 | |  | | 1.000 | | .029 |
| N | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 |
| Disp\_6 | Pearson Correlation | -.137 | | .228 | | -.192 | | .133 | | .000 | | 1 | | .316 |
| Sig. (2-tailed) | .565 | | .333 | | .417 | | .576 | | 1.000 | |  | | .175 |
| N | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 |
| Disiplin | Pearson Correlation | .800\*\* | | .574\*\* | | .788\*\* | | .771\*\* | | .489\* | | .316 | | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .008 | | .000 | | .000 | | .029 | | .175 | |  |
| N | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 | | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | |

1. UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | |
|  | | Komp\_1 | Komp\_2 | Komp\_3 | Komp\_4 | Kompetensi |
| Komp\_1 | Pearson Correlation | 1 | .229 | .577\*\* | .424 | .718\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .331 | .008 | .062 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Komp\_2 | Pearson Correlation | .229 | 1 | .397 | .216 | .655\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .331 |  | .083 | .360 | .002 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Komp\_3 | Pearson Correlation | .577\*\* | .397 | 1 | .490\* | .795\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .008 | .083 |  | .028 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Komp\_4 | Pearson Correlation | .424 | .216 | .490\* | 1 | .762\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .062 | .360 | .028 |  | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Kompetensi | Pearson Correlation | .718\*\* | .655\*\* | .795\*\* | .762\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | .000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | |

1. UJI VALIDITAS VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | |
|  | | Karier\_1 | Karier\_2 | Karier\_3 | Karier\_4 | Karier\_5 | Karier |
| Karier\_1 | Pearson Correlation | 1 | .698\*\* | .698\*\* | .561\* | .499\* | .804\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .001 | .001 | .010 | .025 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Karier\_2 | Pearson Correlation | .698\*\* | 1 | .792\*\* | .437 | .523\* | .794\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 |  | .000 | .054 | .018 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Karier\_3 | Pearson Correlation | .698\*\* | .792\*\* | 1 | .593\*\* | .523\* | .838\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 |  | .006 | .018 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Karier\_4 | Pearson Correlation | .561\* | .437 | .593\*\* | 1 | .943\*\* | .876\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .010 | .054 | .006 |  | .000 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Karier\_5 | Pearson Correlation | .499\* | .523\* | .523\* | .943\*\* | 1 | .865\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .025 | .018 | .018 | .000 |  | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Karier | Pearson Correlation | .804\*\* | .794\*\* | .838\*\* | .876\*\* | .865\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

1. UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA GURU

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | |
|  | | Kin\_1 | Kin\_2 | Kin\_3 | Kin\_4 | Kinerja |
| Kin\_1 | Pearson Correlation | 1 | .356 | .286 | .000 | .515\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .123 | .222 | 1.000 | .020 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Kin\_2 | Pearson Correlation | .356 | 1 | .356 | .395 | .757\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .123 |  | .123 | .085 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Kin\_3 | Pearson Correlation | .286 | .356 | 1 | .282 | .662\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .222 | .123 |  | .229 | .001 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Kin\_4 | Pearson Correlation | .000 | .395 | .282 | 1 | .740\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 1.000 | .085 | .229 |  | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .515\* | .757\*\* | .662\*\* | .740\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .020 | .000 | .001 | .000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |

**UJI RELIABILITAS**

1. UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 20 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .753 | 4 |

1. UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 20 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .648 | 6 |

1. UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 20 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .681 | 4 |

1. UJI RELIABILITAS VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 20 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .889 | 5 |

1. UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA GURU

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 20 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .670 | 4 |

**UJI ASUMSI KLASIK**

1. UJI NORMALITAS

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensib | . | Enter |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

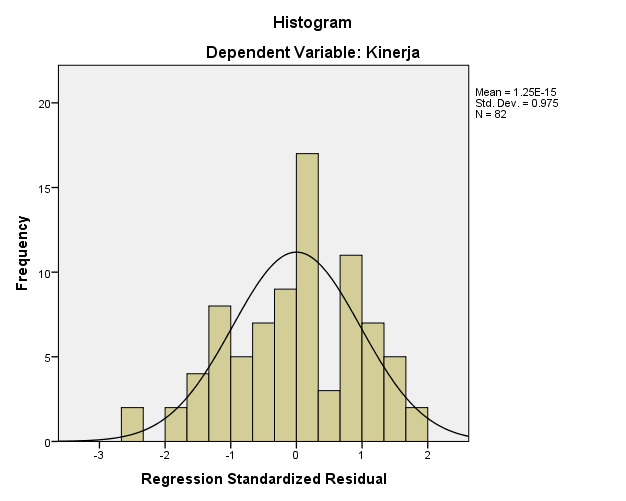
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .789a | .622 | .603 | .957 |
| a. Predictors: (Constant), Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

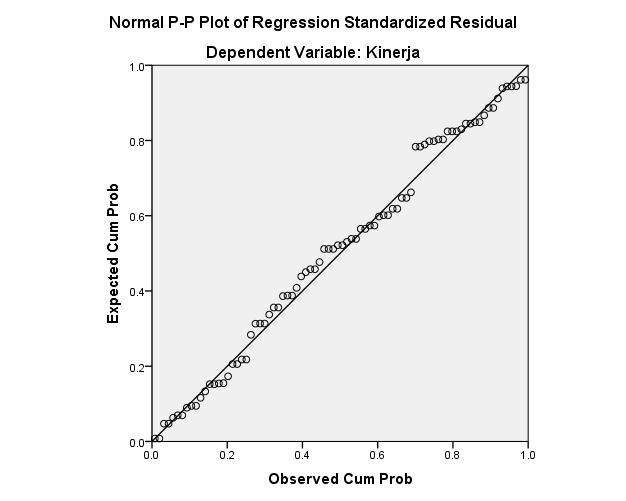
|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 116.297 | 4 | 29.074 | 31.713 | .000b |
| Residual | 70.593 | 77 | .917 |  |  |
| Total | 186.890 | 81 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensi | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.541 | 1.435 |  | 1.771 | .081 |
| Motivasi | .172 | .102 | .182 | 1.687 | .096 |
| Disiplin | .064 | .063 | .096 | 1.018 | .312 |
| Kompetensi | .186 | .122 | .206 | 1.521 | .132 |
| Karier | .305 | .086 | .443 | 3.550 | .001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Residuals Statisticsa** | | | | | | | | |
|  | Minimum | | Maximum | | Mean | Std. Deviation | | N |
| Predicted Value | 14.31 | | 19.25 | | 17.04 | 1.198 | | 82 |
| Residual | -2.317 | | 1.690 | | .000 | .934 | | 82 |
| Std. Predicted Value | -2.276 | | 1.846 | | .000 | 1.000 | | 82 |
| Std. Residual | -2.420 | | 1.765 | | .000 | .975 | | 82 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | | | |
|  | | | | Unstandardized Residual | | |
| N | | | | 82 | | |
| Normal Parametersa,b | | Mean | | .0000000 | | |
| Std. Deviation | | .93355076 | | |
| Most Extreme Differences | | Absolute | | .094 | | |
| Positive | | .046 | | |
| Negative | | -.094 | | |
| Test Statistic | | | | .094 | | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | | .069c | | |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | | | | |

**Charts**





|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensib | . | Enter |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .789a | .622 | .603 | .957 |
| a. Predictors: (Constant), Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 116.297 | 4 | 29.074 | 31.713 | .000b |
| Residual | 70.593 | 77 | .917 |  |  |
| Total | 186.890 | 81 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensi | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Model | | | Unstandardized Coefficients | | | | | | Standardized Coefficients | | | t | | | Sig. | | Collinearity Statistics | | | |
| B | | | Std. Error | | | Beta | | | Tolerance | | VIF |
| 1 | (Constant) | | | 2.541 | | | 1.435 | | |  | | | 1.771 | | .081 | |  | |  | |
| Motivasi | | | .172 | | | .102 | | | .182 | | | 1.687 | | .096 | | .422 | | 2.370 | |
| Disiplin | | | .064 | | | .063 | | | .096 | | | 1.018 | | .312 | | .555 | | 1.803 | |
| Kompetensi | | | .186 | | | .122 | | | .206 | | | 1.521 | | .132 | | .266 | | 3.756 | |
| Karier | | | .305 | | | .086 | | | .443 | | | 3.550 | | .001 | | .316 | | 3.170 | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Collinearity Diagnosticsa** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Model | | Dimension | | | Eigenvalue | | | Condition Index | | | Variance Proportions | | | | | | | | | | | | |
| (Constant) | | | Motivasi | | Disiplin | | Kompetensi | | | | Karier |
| 1 | | 1 | | | 4.983 | | | 1.000 | | | .00 | | | .00 | | .00 | | .00 | | | | .00 |
| 2 | | | .008 | | | 25.304 | | | .08 | | | .02 | | .13 | | .08 | | | | .13 |
| 3 | | | .004 | | | 34.044 | | | .76 | | | .27 | | .05 | | .00 | | | | .01 |
| 4 | | | .003 | | | 40.162 | | | .14 | | | .29 | | .49 | | .07 | | | | .21 |
| 5 | | | .001 | | | 60.971 | | | .02 | | | .42 | | .32 | | .85 | | | | .65 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Residuals Statisticsa** | | | | | |
|  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 14.31 | 19.25 | 17.04 | 1.198 | 82 |
| Std. Predicted Value | -2.276 | 1.846 | .000 | 1.000 | 82 |
| Standard Error of Predicted Value | .127 | .396 | .230 | .057 | 82 |
| Adjusted Predicted Value | 14.02 | 19.20 | 17.04 | 1.213 | 82 |
| Residual | -2.317 | 1.690 | .000 | .934 | 82 |
| Std. Residual | -2.420 | 1.765 | .000 | .975 | 82 |
| Stud. Residual | -2.558 | 1.913 | -.004 | 1.015 | 82 |
| Deleted Residual | -2.590 | 1.985 | -.008 | 1.013 | 82 |
| Stud. Deleted Residual | -2.657 | 1.947 | -.006 | 1.027 | 82 |
| Mahal. Distance | .438 | 12.842 | 3.951 | 2.569 | 82 |
| Cook's Distance | .000 | .154 | .018 | .033 | 82 |
| Centered Leverage Value | .005 | .159 | .049 | .032 | 82 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |

UJI HETEROKEDASTISITAS

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensib | . | Enter |
| a. Dependent Variable: ABSRES | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

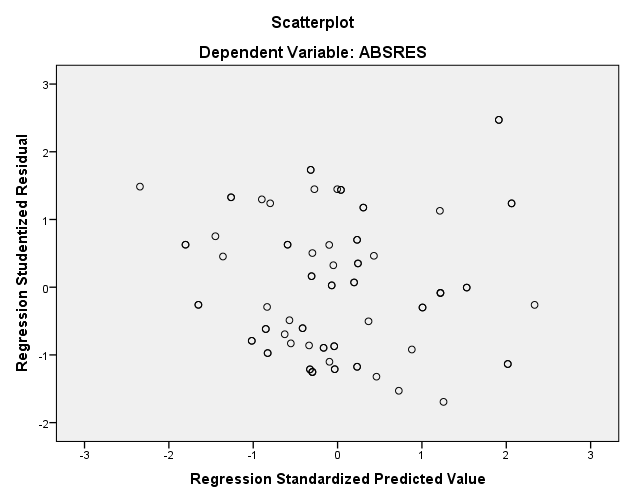
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .282a | .079 | .031 | .54419 |
| a. Predictors: (Constant), Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensi | | | | |
| b. Dependent Variable: ABSRES | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1.963 | 4 | .491 | 1.657 | .169b |
| Residual | 22.803 | 77 | .296 |  |  |
| Total | 24.766 | 81 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: ABSRES | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensi | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .764 | .816 |  | .937 | .352 |
| Motivasi | .123 | .058 | .356 | 2.116 | .138 |
| Disiplin | -.041 | .036 | -.168 | -1.146 | .256 |
| Kompetensi | .002 | .069 | .005 | .022 | .982 |
| Karier | -.051 | .049 | -.204 | -1.046 | .299 |
| a. Dependent Variable: ABSRES | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Residuals Statisticsa** | | | | | |
|  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | .3829 | 1.1112 | .7476 | .15567 | 82 |
| Residual | -.86978 | 1.27210 | .00000 | .53059 | 82 |
| Std. Predicted Value | -2.343 | 2.336 | .000 | 1.000 | 82 |
| Std. Residual | -1.598 | 2.338 | .000 | .975 | 82 |
| a. Dependent Variable: ABSRES | | | | | |

**Charts**



**ANALISA REGRESI BERGANDA**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensib | . | Enter |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .789a | .622 | .603 | .957 |
| a. Predictors: (Constant), Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 116.297 | 4 | 29.074 | 31.713 | .000b |
| Residual | 70.593 | 77 | .917 |  |  |
| Total | 186.890 | 81 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Karier, Disiplin, Motivasi, Kompetensi | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 2.541 | 1.435 |  | 1.771 | .081 |
| Motivasi | .172 | .102 | .182 | 2.687 | .096 |
| Disiplin | .064 | .063 | .096 | 2.018 | .312 |
| Kompetensi | .186 | .122 | .206 | 3.521 | .002 |
| Karier | .305 | .086 | .443 | 3.550 | .001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Residuals Statisticsa** | | | | | |
|  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 14.31 | 19.25 | 17.04 | 1.198 | 82 |
| Std. Predicted Value | -2.276 | 1.846 | .000 | 1.000 | 82 |
| Standard Error of Predicted Value | .127 | .396 | .230 | .057 | 82 |
| Adjusted Predicted Value | 14.02 | 19.20 | 17.04 | 1.213 | 82 |
| Residual | -2.317 | 1.690 | .000 | .934 | 82 |
| Std. Residual | -2.420 | 1.765 | .000 | .975 | 82 |
| Stud. Residual | -2.558 | 1.913 | -.004 | 1.015 | 82 |
| Deleted Residual | -2.590 | 1.985 | -.008 | 1.013 | 82 |
| Stud. Deleted Residual | -2.657 | 1.947 | -.006 | 1.027 | 82 |
| Mahal. Distance | .438 | 12.842 | 3.951 | 2.569 | 82 |
| Cook's Distance | .000 | .154 | .018 | .033 | 82 |
| Centered Leverage Value | .005 | .159 | .049 | .032 | 82 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |