

**PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL GURU DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMP YASIDIK PARAKANSALAK**

**SKRIPSI**

**HASBULLAH**

**20200080124**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
JULI 2024**

**PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL GURU DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMP YASIDIK PARAKANSALAK**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh  
Gelara Sarjana Manajemen*

**HASBULLAH**

**20200080124**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
JULI 2024**

## PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : **PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL GURU DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP  
YASIDIK PARAKANSALAK.**

NAMA : Hasbullah

NIM : 20200080124

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 14 Juli 2024

  
  
HASBULLAH



## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL GURU DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP  
YASIDIK PARAKANSALAK.**

NAMA : Hasbullah

NIM : 20200080124

Sukabumi, 14 Juli 2024

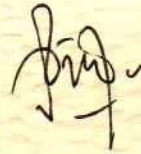
Pembimbing I



Salix Fini Maris, M.M

NIDN: 0409058606

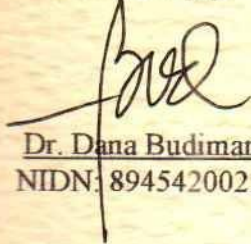
Pembimbing II



Mulus Wijaya Kusuma, SE.,MEc.,Dev.MA.,Ph.D

NIDN: 8992810021

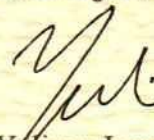
Ketua Penguji



Dr. Dana Budiman

NIDN: 8945420021

Ketua Program Studi



Ana Yuliana Jasuni, M.M

NIDN: 0414079101

Plh. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H

NIDN: 0414058705

## HALAMAN PERUNTUKAN

*Skripsi ini saya tujukan kepada:*

*Pertama, untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini dapat menyelesaikan perkuliahan.*

*Kedua, untuk Ayah dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai juga kepada kakak dan adik-adik saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.*

*Ketiga, untuk semua teman-teman Manajemen 2020 terima kasih banyak untuk bantuan dan kerjasamanya dari awal hingga akhir perkuliahan.*



## ABSTRACT

The role of teachers and principals is very important in fostering high quality education which significantly affects the development of human resources. This study aims to analyze the effect of social competence and work discipline on teacher performance at Yasidik Parakansalak Junior High School. This research method is quantitative research. The number of samples used in this study were 26 respondents. With the results of the research on the t test of the teacher's social competence variable (X1) obtained a sig value of  $0.126 > 0.05$  with a t value of  $1.588 < t \text{ table } 1.714$ , which means that the teacher's competence does not have a significant effect on teacher performance, while in the t test the work discipline variable (X2) obtained a sig value of  $0.001 < 0.05$  with a t value of  $3.635 > t \text{ table } 1.714$ , so based on these results it can be concluded that work discipline has a significant effect on teacher performance.

**Keywords:** *Teacher Social Competence, Work Discipline, Teacher Performance*



## ABSTRAK

Peran guru dan kepala sekolah sangat penting dalam menumbuhkan pendidikan berkualitas tinggi yang secara signifikan mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sosial dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Yasidik Parakansalak. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 26 responden. Dengan hasil penelitian pada uji t variabel kompetensi sosial guru (X1) diperoleh nilai  $\text{sig } 0,126 > 0,05$  dengan nilai  $t \text{ hitung } 1,588 < t \text{ tabel } 1,714$ , yang memiliki arti bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan pada uji t variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai  $\text{sig } 0,001 < 0,05$  dengan nilai  $t \text{ hitung } 3,635 > t \text{ tabel } 1,714$ , sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata kunci :** *Kompetensi Kompetensi Sosial Guru, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Yasidik Parakansalak”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., MM., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Pradiftha J., S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Ibu Salix Fini Maris, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Bapak Mulus Wijaya Kusuma, SE.,MEc.,Dev.MA.,Ph.D, selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Dana Budiman, selaku dosen penguji yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis baik kritik, saran, dan masukan agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.
8. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah



membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Nusa Putra Sukabumi.

9. Keluarga Besar SMP Yasidik Parakansalak yang sudah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Kedua Orang tua saya yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang, semangat, serta untaian doa-doa sehingga saya merasa terdorong untuk meraih cita-cita, dan juga menjadi alasan saya disetiap harinya untuk selalu berusaha membahagiakan mereka.
11. Seluruh Kakak saya yang selalu membuat saya semangat dan tak pernah putus memanjatkan doa serta memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan meraih cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
12. Untuk tim Bimbel Paramita Andiani, Farah Anisa, Lidya Ratulangi terima kasih atas dukungan serta semangat yang diberikan.
13. Untuk Barudak PB Kesang Ti'is Sibgotallah, Riki Septian, Henri Hermawan, Riswan, Rizki Maulana Hamid dan Abdul Ropik terima kasih atas dukungan serta semangat yang diberikan dalam bentuk apapun.
14. Seluruh teman manajemen kelas MN20I yang selama ini telah berjuang bersama.
15. Semua pihak yang tidak disebutkan satu-persatu, terima kasih untuk semangat dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan mendukung guna menyempurnakan skripsi ini.

Sukabumi, 14 Juli 2024

Hasbullah

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HASBULLAH  
NIM : 20200080124  
Program Studi : MANAJEMEN  
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU di SMP YASIDIK PARAKANSALAK**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 14 Juli 2024

Yang menandatangani


HASBULLAH

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN PENULIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERUNTUKAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	6
1.3    Pembatasan Masalah.....	7
1.4    Tujuan penelitian.....	7
1.5    Manfaat Penelitian .....	7
1.6    Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1    Kinerja Guru .....	9
2.1.1    Definisi Kinerja Guru.....	9
2.1.2    Tujuan Kinerja .....	9
2.1.3    Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.1.4    Indikator Kinerja.....	13
2.2    Kompetensi Sosial Guru .....	16
2.2.1    Definisi Kompetensi Sosial Guru.....	16
2.2.2    Aspek Kompetensi Sosial Guru .....	17
2.2.3    Indikator Kompetensi Sosial Guru.....	19
2.3    Disiplin Kerja.....	21
2.3.1    Definisi Disiplin Kerja.....	21
2.3.2    Tujuan Disiplin Kerja.....	22
2.3.3    Fungsi Disiplin Kerja .....	23
2.3.4    Indikator Disiplin Kerja .....	24
2.4    Penelitian Terkait .....	26

2.4.1	Tabel PenelitianTerkait .....	26
2.4.2	Deskripsi Penelitian Terkait.....	34
2.5	Kerangka penelitian .....	36
2.6	Hipotesis Penelitian.....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>39</b>
3.1	Metode Penelitian .....	39
3.2	Lokasi Penelitian.....	39
3.3	Sumber Data Penelitian.....	39
3.4	Populasi.....	40
3.5	Instrumen Penelitian .....	41
3.6	Analisis Data.....	42
3.7	Uji Instrumen .....	43
3.7.1	Uji Validitas .....	43
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	43
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.1	Uji Normalitas Data .....	44
3.8.2	Uji Multikolinearitas .....	44
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.9	Uji Hipotesis .....	45
3.9.1	Analisis Linear Berganda.....	45
3.9.2	Uji T (Parsial) .....	46
3.9.3	Uji F (Simultan) .....	46
3.9.4	Koefisien Determinasi (R Square atau R <sup>2</sup> ).....	47
3.10	Analisis Statistik Deskriptif .....	47
3.11	Operasional Variabel.....	48
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>54</b>
4.1	Gambaran Umum SMP Yasidik Parakansalak .....	54
4.2	Deskripsi Responden Penelitian.....	55
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.3.1	Variabel Kompetensi Sosial Guru.....	57
4.3.2	Variabel Disiplin Kerja .....	58
4.3.3	Variabel Kinerja Guru.....	59
4.4	Pengujian Instrumen Penelitian .....	60
4.4.1	Uji Validitas .....	60
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	61
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	61

4.5.1	Uji Normalitas.....	61
4.5.2	Uji Multikolinearitas .....	62
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.6	Uji Hipotesis Penelitian .....	63
4.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.6.2	Uji T (Parsial) .....	65
4.6.3	Uji F (Simultan) .....	65
4.6.4	Koefisien Determinasi (R Square) .....	66
4.7	Uji Statistik Deskriptif .....	67
4.8	Pembahasan.....	69
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>72</b>
5.1	Kesimpulan .....	72
5.2	Saran .....	72
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>74</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>90</b>





## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persentase Tatap Muka Dalam Mengajar .....	4
Tabel 1. 2 Persentase Guru yang memiliki Rencana Pembelajaran .....	5
Tabel 1. 3 Jumlah siswa yang masuk .....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terkait .....	26
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	42
Tabel 3. 2 Operasional Variabel .....	49
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Penelitian.....	56
Tabel 4. 2 variabel kompetensi sosial guru (X1) .....	57
Tabel 4. 3 variabel disiplin kerja (X2) .....	58
Tabel 4. 4 Tabel kinerja guru .....	59
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4. 6 hasil uji reliabilitas .....	61
Tabel 4. 7 Uji Normalitas.....	62
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas.....	63
Tabel 4. 10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4. 11 Uji T (Parsial) .....	65
Tabel 4. 12 Uji F (Simultan) .....	66
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi.....	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	67
Tabel 4. 15 Hasil Uji Statistik Deskriptif Per Item .....	68



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Kompetensi Sosial Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	37
Gambar 4. 1 Logo SMP Yasidik Parakansalak .....	54



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Topik pendidikan dalam masyarakat kontemporer secara kuat berkaitan dengan posisi guru yang sangat penting. Pentingnya guru dan kepala sekolah dalam memfasilitasi pelaksanaan pendidikan yang berkualitas tidak dapat dilebih-lebihkan, karena pengembangan sumber daya manusia yang tinggi bergantung pada kualitas pendidikan (Jayanto et al., 2020). Ki Hajar Dewantara, pelopor pendidikan nasional Indonesia, mencirikan pendidikan sebagai kebutuhan yang tak terpisahkan dari perkembangan anak-anak yang sedang tumbuh. Pada intinya, pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk memanfaatkan kekuatan yang melekat di dalam diri anak-anak, yang memungkinkan mereka untuk mencapai tingkat keselamatan dan kebahagiaan yang optimal baik sebagai individu maupun sebagai kontributor bagi masyarakat. Intinya, salah satu modal yang paling penting untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi adalah sumber daya manusia. Agar lembaga atau organisasi baik publik maupun swasta dapat berfungsi, sumber daya manusia sangat penting. Kemampuan organisasi atau lembaga untuk maju sangat tergantung pada sumber daya manusianya. Ini disebabkan oleh fakta bahwa kualitas dan kemampuan setiap individu yang terlibat di dalamnya sangat penting untuk kemajuan organisasi (Rijal. 2019). Perencanaan sumber daya manusia secara berkelanjutan sangat penting untuk menjamin keberlanjutan perusahaan. Dalam situasi seperti itu, sangat penting bagi manajemen untuk merancang strategi inovatif untuk mempertahankan karyawan pada tingkat produktivitas yang tinggi dan mengoptimalkan dampaknya terhadap organisasi. Sebagai pelayan publik yang diukur dari kinerjanya, masalah sumber daya manusia memiliki hubungan yang kuat dengan masyarakat secara keseluruhan, meskipun tampaknya hanya merupakan masalah internal organisasi.

Istilah "kinerja" digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau target. Indikator tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dapat digunakan untuk

mengukur kinerja. Konsep kinerja berasal dari gagasan kinerja, yang berkaitan dengan tingkat keunggulan dan jumlah capaian pekerjaan oleh seorang karyawan pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2017). Pengaruh kinerja karyawan terletak pada kemampuannya untuk menilai sejauh mana mereka memberikan hasil kerja yang menguntungkan bagi organisasi. Organisasi dapat memperoleh kinerja karyawan yang optimal dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Susanto, 2019). Mengenai kinerja guru, khususnya dengan menilai kualitas guru dan mengevaluasi kinerja guru, kita dapat menilai kecakapan dan pengendalian diri guru. Hal ini menjadi landasan untuk menentukan sejauh mana kompetensi dan pengendalian diri guru mempengaruhi kinerja mereka di sekolah tempat mereka bekerja. Tingkat keterlibatan yang ditunjukkan oleh para pendidik berfungsi sebagai indikator kualitas pengajaran mereka. Guru harus memiliki berbagai kemampuan/kompetensi, termasuk kemampuan sosial, kemampuan kepribadian, dan kemampuan profesional, agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Hal ini menyiratkan bahwa para pendidik tidak hanya harus memiliki ketajaman intelektual, tetapi juga kemahiran dalam menyampaikan informasi secara efektif kepada para siswa. (Damanik, 2019).

Sebagai individu, guru harus memiliki kemampuan untuk memperlakukan murid-muridnya dengan bijaksana dan mengerahkan upaya untuk membantu mereka mencapai kemampuan maksimal. Sangat penting baginya untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran humanistik, yang menyatakan bahwa keberhasilan siswa bergantung pada kapasitas masing-masing. Pengajaran hanya bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan setiap individu. Kompetensi sosial berkaitan dengan kecakapan dan kecakapan perilaku yang ditunjukkan oleh pendidik sebagai pelaksana dan penanggung jawab di dalam lembaga pendidikan, khususnya yang memiliki kaitan dengan lingkungan sosial mereka. Kecakapan ini mencakup inklusivitas, objektivitas, non-diskriminasi, empati, kemampuan beradaptasi, dan kualitas terkait lainnya. Menurut Trianto (2007) dalam Haryani (2023) Kompetensi sosial mencakup

kemampuan pendidik dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan efektif kepada siswa, sesama pendidik, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar. Salah satu kemampuan sosial yang harus dimiliki oleh pendidik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas sosialnya secara efektif. Kompetensi sosial guru terhadap murid-muridnya merupakan faktor penentu keberhasilan pembelajaran. Dalam pendidikan, istilah "interaksi belajar" mengacu pada fakta bahwa ada interaksi antara guru dan warga belajar. Guru di satu sisi melakukan pekerjaan mereka, dan siswa, anak didik, atau subjek belajar di sisi lain.

Selain dari kompetensi, salah satu faktor yang harus dimiliki seorang guru untuk melihat baik atau tidaknya kinerja ialah disiplin kerja. Oleh sebab itu, disiplin kerja sangat penting bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaannya. Disiplin/pengendalian diri yang patut dicontoh menunjukkan komitmen yang mendalam terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Selain itu, akan sangat sulit bagi seorang guru untuk mencapai hasil yang optimal. Pada akhirnya, memiliki sikap disiplin akan meningkatkan semangat untuk mencapai tujuan (Syafarina, 2017). Disiplin kerja dianggap sangat menguntungkan, baik bagi organisasi maupun personilnya. Kehadiran disiplin kerja di dalam organisasi sangat penting untuk menjaga ketertiban dan memfasilitasi pelaksanaan tugas yang efisien, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian hasil yang optimal. (Kawuluan, 2016). Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan dapat memaksimalkan energi dan kemampuan kognitifnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja dapat diamati melalui berbagai indikator, seperti peningkatan kehadiran, ketaatan pada prosedur yang telah ditetapkan, cara kerja yang efektif dan efisien, kepatuhan, ketaatan, kerapian, ketelitian, volume dan kualitas kerja yang memuaskan, dan sikap positif terhadap perjalanan. Faktor disiplin diakui secara luas sebagai elemen yang sangat kuat dalam bidang sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf & Suci (2018) menjelaskan disiplin kerja dapat dijadikan sebagai indikator/pengukur kinerja seseorang. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja guru, semua guru harus meningkatkan disiplin kerja



mereka saat mengerjakan tugas dan tanggung jawab pada saat melakukan kerja.

SMP Yasidik Parakansalak, yang terletak di Jl. Mad Tamin, di belakang kompleks kecamatan Parakansalak, merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang dimiliki oleh yayasan Yasidik Sukabumi. Penelitian ini dilakukan di sana.

**Tabel 1. 1 Persentase Tatap Muka Dalam Mengajar**

NO	BULAN	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Januari	81%	76%	<b>81%</b>
2	Februari	87%	61%	<b>58%</b>
3	Maret	73%	55%	<b>50%</b>
4	April	34%	46%	<b>34%</b>
5	Mei	67%	58%	<b>67%</b>
6	Juni	61%	58%	<b>61%</b>
7	Juli	64%	73%	<b>64%</b>
8	Agustus	70%	73%	<b>70%</b>
9	September	97%	88%	<b>97%</b>
10	Oktober	77%	80%	<b>77%</b>
11	November	81%	86%	<b>81%</b>
12	Desember	44%	49%	<b>44%</b>
<b>Rata-rata per tahun</b>		<b>70%</b>	<b>67%</b>	<b>65%</b>

**Sumber: Arsip Guru Piket pada SMP Yasidik Parakansalak, 2024**

Berdasarkan pengalaman penulis di SMP Yasidik Parakansalak serta hasil prarisearch yang dilakukan dengan melakukan wawancara kepada masyarakat yang ada disekitar sekolah, penulis menemukan bahwa ada kurangnya kerja sama dan komunikasi antara guru, wali murid, dan masyarakat. Ini membuat pertemuan tetap kaku. Selain itu, hal ini membuat hubungan, komunikasi, dan kerja sama yang kurang baik dalam lingkungan sekolah dan masyarakat. Dalam data tersebut menunjukkan persentase rata-rata kehadiran dalam tatap muka

guru setiap tahun mengalami penurunan dengan target data kehadiran guru setiap bulan adalah 85% hal ini menjelaskan bahwa guru belum berhasil meningkatkan kedisiplinan di SMP Yasidik Parakansalak.

**Tabel 1. 2 Persentase Guru yang memiliki Rencana Pembelajaran**

<b>Tahun</b>	<b>Guru Yang Memiliki RPP</b>	<b>%</b>
<b>2021</b>	25	96,15%
<b>2022</b>	21	80,77%
<b>2023</b>	19	73,08%
<b>Rata-rata</b>	<b>21</b>	<b>83,33%</b>

**Sumber: Arsip Waka Kurikulum pada SMP Yasidik Parakansalak, 2024**

Sedangkan pada data persentase guru yang memiliki rencana pembelajaran setiap tahun mengalami penurunan dengan rata-rata 83,33%, yang menunjukkan bahwa guru masih di SMP Yasidik ini masih ada yang tidak peduli terhadap persiapan dari pembelajaran dengan target pembelajaran.

**Tabel 1. 3 Jumlah siswa yang masuk**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Siswa Yang Masuk</b>
<b>2021</b>	180 orang
<b>2022</b>	152 orang
<b>2023</b>	134 orang

**Sumber: Arsip Waka Kesiswaan pada SMP Yasidik Parakansalak, 2024**

Pada data jumlah siswa yang masuk 3 tahun terakhir terlihat bahwa ada penurunan yang lumayan besar, hal ini bisa saja disebabkan oleh adanya kinerja yang kurang baik dari guru. Sebab kualitas guru dapat dinilai berdasarkan pemahaman dan kepatuhan mereka terhadap norma dan peraturan sekolah. Kekurangan guru dalam mematuhi tanggung jawab mereka, seperti

keterlambatan datang ke sekolah dan beberapa guru hanya memberikan tugas tanpa memberikan pemantauan. Untuk memastikan bahwa proses pendidikan di sekolah berjalan lancar, guru harus benar-benar mematuhi tata tertib atau peraturan sekolah. Dilihat dari teori dan uraian yang dipaparkan tersebut maka dalam hal ini penulis memutuskan untuk mengambil judul **PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP YASIDIK PARAKANSALAK.**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kompetensi sosial guru dan disiplin kerja berdampak pada kinerja guru di SMP Yasidik Parakansalak. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang kompetensi sosial guru dan disiplin kerja, diharapkan dapat dikembangkan strategi dan program yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini penting karena kualitas kinerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan di SMP Yasidik Parakansalak. Sebab kualitas pendidikan sangat bergantung pada guru. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan tujuan untuk meningkatkan standar pendidikan di SMP Yasidik Parakansalak, kinerja guru masih sangat penting. Selain itu disekolah ini belum adanya hasil penelitian yang mengkaji pengaruh kedua faktor ini secara simultan. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Yasidik Parakansalak.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan keterangan dari latar belakang yang telah disebutkan diatas, penelitian ini mencakup rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru di SMP Yasidik Parakansalak?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Yasidik Parakansalak?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi sosial guru serta disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Yasidik Parakansalak?

### 1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat agar penelitian ini tidak meluas, penulis memberikan batasan mengenai masalah penelitian, di antaranya Kompetensi Sosial Guru sebagai variabel independen pertama (X1), Disiplin Kerja sebagai variabel independen kedua (X2), serta Kinerja Guru sebagai variabel dependen (Y). Adapun subjek pada penelitian ini adalah Guru yang mengajar di SMP Yasidik Parakansalak.

### 1.4 Tujuan penelitian

Yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Sosial Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Yasidik Parakansalak
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Yasidik Parakansalak
3. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan Kompetensi Sosial Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Yasidik Parakansalak

### 1.5 Manfaat Penelitian

Temuan dari penelitian ini sangat diharapkan memberikan manfaat demi kemajuan pengetahuan ilmiah dalam lingkup sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan yang secara khusus menguji pengaruh kompetensi sosial guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi individu yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### 1.6.1 Bagian Awal

Pada bagian awal berisi halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, abstrak, daftar isi, daftar table, dan daftar istilah

#### 1.6.2 Bagian Isi

Terdapat 5 Bab di bagian isi yaitu, bab pendahuluan, tinjauan pustaka dan metodologi penelitian, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan saran.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam Bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang berbagai teori yang menunjang dari berbagai sumber rujukan yang digunakan, serta penelitian-penelitian terdahulu

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas terkait metode apa yang digunakan, lokasi penelitian, sumber data penelitian, populasi, instrumen penelitian, metode analisis, serta memuat kerangka penelitian, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

**BAB IV : HASIL dan PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang hasil dari berbagai uji yang dilakukan sesuai dengan instrumen penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran

**1.6.3 Bagian Penutup**

Bagian penutup berisi daftar pustaka serta berbagai lampiran yang mendukung.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasar dari data yang sudah dikumpulkan serta dilakukan pengujian lebih lanjut yang berjudul penelitian pengaruh kompetensi sosial guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Yasidik Parakansalak dengan total responden sebanyak 26 guru, penulis dapat menarik kesimpulan antara lain:

1. Hipotesis pertama yang menunjukkan apabila kompetensi sosial guru memiliki dampak besar terhadap kinerja guru dianggap tidak dapat diterima. Penelitian ini tidak menemukan korelasi antara kompetensi sosial guru dan kinerja mereka.
2. Hipotesis kedua yang menunjukkan apabila disiplin kerja berpengaruh besar pada kinerja guru dapat dibuktikan kebenarannya. Seorang guru yang memiliki etos kerja yang kuat menunjukkan atribut seperti organisasi, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas, yang secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja.
3. Keberhasilan guru di SMP Yasidik Parakansalak sangat dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi sosial dan disiplin kerja yang dimilikinya. Maka demikian, hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa penggabungan kompetensi sosial guru dan disiplin kerja berpengaruh yang besar terhadap kinerja guru, dapat ditegaskan. Penggabungan kemampuan interpersonal yang mahir dan etos kerja yang kuat akan menumbuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menguntungkan, sehingga secara signifikan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

#### **5.2 Saran**

Berdasar dari temuan penelitian yang sudah dilaksanakan, terdapat berbagai rekomendasi yang bisa diberikan untuk lebih meningkatkan kualitas subjek penelitian dan meningkatkan pengembangan penelitian:

1. Bagi Lembaga SMP Yasidik Parakansalak
  - Berdasarkan bukti yang ditemukan bahwa kompetensi sosial guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru namun sekolah tetap memberlakukan

penguatan terhadap kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru dengan mempertahankan atau meningkatkan guru yang selalu menghargai peserta didik dan juga sesama pendidik.

- Berdasarkan bukti yang ditemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, maka disarankan agar SMP Yasidik Parakansalak mempertahankan kedisiplinan pada konteks guru yang selalu mematuhi jam masuk dan jam pulang kerja, karena dengan hal ini dilakukan secara berkelanjutan maka akan lebih meningkatkan pengaruh terhadap kinerja guru yang memiliki nilai mean sebesar 4,46. Sekolah memiliki potensi untuk membuat sistem insentif bagi para pengajar yang menunjukkan disiplin kerja yang luar biasa.

## 2. Bagi para peneliti selanjutnya,

Penelitian ini bisa menjadi referensi yang berharga untuk penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan, terkhusus yang berhubungan dengan tenaga pengajar atau pendidik. Penelitian selanjutnya harus memastikan dan meneliti variabel-variabel tambahan yang mungkin berpotensi berdampak pada kinerja tenaga pengajar, termasuk kondisi lingkungan kerja mereka, besarnya beban kerja mereka, tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen, dan kesejahteraan emosional para pengajar itu sendiri bagi SMP Yasidik Parakansalak seperti variabel *reward*, etos kerja, lingkungan kerja, stres kerja, kondisi fisik pekerjaan, budaya kerja dan lain sebagainya. Selain daripada penambahan variabel diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih memperluas populasi yang diteliti. Dari usulan tersebut diharapkan hasil penelitian di masa depan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dan relevan terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Haerudin, H., & Nopianthie, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya. *Caruban: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dasar*, 5(1), 30. <https://doi.org/10.33603/caruban.v5i1.6009>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Asyhar, & Suhari, Y. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Lingkungan Kerja Di Mts Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*, 4(1), 1–23.
- Baharuddin, B. (2022). *Hubungan Persepsi Guru Dan Kompetensi Sosial*.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Delani, R. (2023). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Sukabumi*. Universitas Nusa Putra.
- Dewi, Nurmala, Nuraheni, Ayunita, D. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas. *Universitas Diponegoro*, 7(1), 1.
- Efendi, Y., & Widodo, A. (2019). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Tes Shooting Sepak Bola Pada Pemain Tim Persiwu Fc Jatiyoso. *Jurnal Kesehatan Olahraga*, 7(2), 367–372.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>



- Hafidullah, Sofiah Nur Iradawaty, SE., M. M., & Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M. . (2021). Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. In *Bintang Pustaka Madani* (Vol. 1, Nomor 1).
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 117–124.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (n.d.). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Haryani, Y., & Zaidan, P. Z. (2023). *Kompetensi Sosial Guru Dan Pengaruhnya Terhadap Keterampilan Sosial Siswa*. 6(2), 90–100.
- Islamia, A. N. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dengan Organizational citizenship behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Penelitian Pada SMA Negeri Di Kab. Sanggau Di Masa Pandemi Covid-19). *Jurnal Manajemen Update*, 10(3).
- Jayanto, Susanto, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri OKU. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3).
- Kawulusan, F. D. (2016). *Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado*. 1–20.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lailatul Mufidah, K. T. (2021). *Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian*. 7(3), 6.
- Leander, D. (2022). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jambi Motor Kencana Indah Jambi*.
- Maiti, B. (2018). Definisi Kompetensi Sosial Kompetensi. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*, 53(9), 15–57.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Evaluasi kinerja SDM, Cetakan Kedelapan. *Bandung: PT. Refika Aditama*.

- Nartani, C. I., & Rahmawati, A. (2012). Kompetensi Sosial Guru Dalam Berkomunikasi Pembelajaran Bahasa Indonesia Di SD Negeri Rejowinangun 3 Kotagede Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Ke-SD-an*, Vol. 4, No, 390. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/trihayu/article/view/2600>
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, 5(4), 1–21.
- Nufus, F. H. (2021). *Pengaruh disiplin dan kompetensi guru terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap kompetensi lulusan ( studi pada smk swasta di wilayah kecamatan karawang barat ) ( the effect of discipline and teacher competence on teacher performance*. 6(1), 57–68. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 111–118. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.456>
- Parakansalak, A. S. Y. (2019). Penilaian Kinerja Guru. *Physics in Medicine and Biology*, 48(8), 1027–1039.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2008 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Konselor. (2008). *Phys. Rev. E*, October, 6–11. <http://www.ainfo.inia.uy/digital/bitstream/item/7130/1/LUZARDO-BUIATRIA-2017.pdf>
- Purnama Putri, W., Kusumastuti, N., & Wijayanti, A. (2022). Peran Guru Laki-Laki Pada Lembaga PAUD Ditinjau dari Perspektif Fungsi Afeksi di Tk Aisyiah Bustanul Athfal 1 Ngawi. *JECED : Journal of Early Childhood Education and Development*, 4(1), 88–99. <https://doi.org/10.15642/jeced.v4i1.1792>
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pematang. *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43–55.  
<https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.35791>
- Rizal, A., Manajemen, N. P., Ekonomi, F., Bisnis, D., Fitria, N., Manajemen, P., & Ansori, M. I. (2023). Kompetensi Sosial (Societal Comptance). *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 10–23. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.762>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.  
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sakti, B. A. (2017). Peran Kompetensi Sosial Dan Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Mencapai Keberhasilan Pembelajaran. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Siregar, I. A. (2021). Analisis Dan Interpretasi Data Kuantitatif. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 39–48. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.25>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.  
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.

- Tsaury, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *STAIN Jember Press* (Vol. 1).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. (2005). *Materia Japan*, 5(1), 1–12.  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v3n2/v3n2a3.pdf>
- Yuliara, I. M. (2016). Modul Regresi Linier Berganda. *Universitas Udayana*, 2(2), 18.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Metode dan Paradigma Baru Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132.  
<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>
- Zubaidah, R. A. (2016). Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Palembang. *JURNAL Ecoment Global*, 1(2), 8–20.

