REFLECTION JOURNAL
https://journal-center.litpam.com/index.php/RJ
reflectionjournal21@gmail.com

Juni, 2026 Vol. 6, No. 1
e-ISSN: 2808-1501
pp 427-437

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 15 Malang

Suwaiba*, Andi Nu Graha, Sri Wilujeng[3].
[1]Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Jawa Timur, Indonesia

Received: Mei 2026; Revised: Mei 2026; Published: Juni 2026

Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu sekolah, terutama dalam pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang. Populasi penelitian adalah seluruh guru tetap sebanyak 46 orang, dan semuanya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert, kemudian dianalisis melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan menjelaskan 63,2% variasi kinerja guru, dengan F = 26,741 dan p < 0,001. Secara parsial, kompetensi menjadi satu-satunya prediktor yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan B = 0,589, beta = 0,642, t = 5,090, dan p < 0,001. Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki koefisien positif, tetapi tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu diprioritaskan pada penguatan kompetensi pedagogik dan profesional, sementara motivasi serta disiplin tetap dikelola sebagai faktor pendukung. Generalisasi hasil terbatas pada konteks sekolah ini karena data bersifat self-report, jumlah responden kecil, dan penelitian hanya dilakukan pada satu satuan pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian perlu dibaca secara hati-hati dan kontekstual.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja guru, kompetensi guru, motivasi kerja, regresi linier berganda

The Influence of Competence, Motivation and Discipline on Teacher Performance at SMP Negeri 15 Malang

Abstract

Teacher performance is an important factor in improving school quality, particularly in supporting student-centered learning. This study aims to analyze the influence of teacher competence, work motivation, and work discipline on teacher performance at SMP Negeri 15 Malang. A quantitative approach with a cross-sectional survey design was employed. The population consisted of all 46 permanent teachers, and all were selected as respondents using saturated sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression with SPSS. The results show that competence, work motivation, and work discipline simultaneously explained 63.2% of the variation in teacher performance, with F = 26.741 and p < 0.001. Partially, competence was the only significant predictor of teacher performance, with B = 0.589, beta = 0.642, t = 5.090, and p < 0.001. Work motivation and work discipline had positive coefficients but were not statistically significant. These findings indicate that efforts to improve teacher performance should prioritize the strengthening of pedagogical and professional competence, while motivation and discipline should be managed as supporting factors. The generalization of the findings is limited because the study relied on self-reported data, involved a small sample, and was conducted in a single school.

Keywords*: competence, teacher performance, work discipline, work motivation, multiple linear regression.*

***How to** Cite:* Suwaiba, S., Graha, A. N. ., & Wilujeng, S. . (2026). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 15 Malang. *Reflection Journal*, *6*(1), 427-437. https://doi.org/10.36312/bn3ag090

https://doi.org/10.36312/bn3ag090

Copyright© 2026, Suwaiba et al
This is an open-access article under the CC-BY-SA License.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu instrumen utama dalam pembangunan sumber daya manusia. Dalam konteks sekolah, kualitas pendidikan sangat bergantung pada kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, penggerak pembelajaran, dan pembentuk karakter peserta didik. UNESCO (2022) menegaskan bahwa kualitas guru merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan capaian belajar peserta didik. OECD (2023) juga menunjukkan bahwa sistem pendidikan yang kuat umumnya menempatkan pengembangan kualitas guru sebagai salah satu prioritas kebijakan. Dengan demikian, pembahasan mengenai kinerja guru tetap relevan, terutama ketika sekolah dituntut untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Di Indonesia, tuntutan terhadap kinerja guru semakin meningkat seiring dengan perubahan kebijakan pendidikan dan implementasi Kurikulum Merdeka. Kurikulum ini menuntut guru untuk mampu memahami karakteristik peserta didik, menerapkan pembelajaran berdiferensiasi, menggunakan asesmen secara bermakna, dan mengembangkan pembelajaran yang kontekstual. Baehaqi et al. (2024) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka sangat bergantung pada kesiapan guru, termasuk keterlibatan guru dalam komunitas belajar dan pengembangan profesional. Perdirjen GTK No. 2626/B/HK.04.01/2023 juga menegaskan bahwa guru perlu memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi guru tidak lagi cukup dipahami sebagai penguasaan materi, tetapi juga sebagai kemampuan adaptif untuk merancang pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik.

Kinerja guru dapat dipahami sebagai capaian kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, pembinaan peserta didik, maupun pengembangan diri. Barnawi dan Arifin (2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar tertentu. Sutrisno (2019) menekankan bahwa kinerja guru berkaitan dengan kemampuan guru menjalankan tugas profesional secara efektif. Sementara itu, Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks sekolah, kinerja guru tidak hanya berdampak pada pencapaian individu guru, tetapi juga berhubungan dengan mutu proses pembelajaran dan layanan pendidikan secara keseluruhan.

Hasil observasi pendahuluan di SMP Negeri 15 Malang menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu diperkuat pada beberapa aspek. Berdasarkan pengamatan awal dan informasi manajerial sekolah, beberapa guru belum secara konsisten mengembangkan inovasi pembelajaran, sebagian guru masih memerlukan dorongan untuk aktif dalam pengembangan diri, dan kedisiplinan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran belum sepenuhnya merata. Temuan awal ini tidak dimaksudkan sebagai generalisasi, tetapi menjadi dasar empiris awal untuk menelaah faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru di sekolah tersebut. Agar problem statement lebih kuat, penulis perlu menambahkan data pendukung aktual, misalnya hasil supervisi akademik, dokumen presensi, catatan keterlambatan administrasi pembelajaran, hasil PKG, atau hasil wawancara kepala sekolah.

Secara teoritis, kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Sancoko dan Sugiarti (2022) mengelompokkan faktor tersebut ke dalam faktor internal, seperti motivasi, tanggung jawab, dan disiplin, serta faktor eksternal, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, fasilitas, dan supervisi. Penelitian Pitaloka dan Wibowo (2022) juga menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan memiliki hubungan

dengan kinerja guru. Syahruddin (2023) menemukan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja guru SMA. Agustin et al. (2025) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru. Namun, beberapa penelitian tersebut dilakukan pada konteks sekolah, jenjang, dan karakteristik responden yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu sepenuhnya menggambarkan kondisi guru di SMP Negeri 15 Malang.

Kompetensi menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik dan profesional yang baik cenderung lebih mampu menyusun perencanaan, memilih strategi pembelajaran, menyesuaikan pendekatan dengan karakteristik peserta didik, dan melakukan evaluasi secara tepat. Rahmawati et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berhubungan positif dengan kinerja guru. Canuto et al. (2024) juga menjelaskan bahwa kompetensi mengajar berkaitan dengan kinerja guru dan capaian akademik siswa. Dengan demikian, kompetensi dapat diposisikan sebagai prediktor yang secara konseptual paling dekat dengan indikator kinerja guru.

Motivasi kerja juga berperan dalam mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks guru, motivasi dapat bersumber dari kepuasan mengajar, panggilan profesi, pengakuan, dukungan lingkungan kerja, dan kebutuhan kesejahteraan. Kumar (2023) menunjukkan bahwa motivasi guru berkaitan dengan kinerja profesionalnya. Namun, hubungan motivasi dengan kinerja perlu ditafsirkan secara hati-hati karena motivasi yang tinggi tidak selalu langsung menghasilkan kinerja tinggi apabila tidak didukung oleh kompetensi, fasilitas, dan sistem kerja yang memadai.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang sering dikaitkan dengan kinerja. Hasibuan (2017) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati aturan organisasi. Dalam sekolah, disiplin tampak dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab menyelesaikan tugas, dan konsistensi melaksanakan kewajiban profesional. Nafisah et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja guru. Namun, penelitian ini tidak menempatkan disiplin preventif dan punitif sebagai konstruk tersendiri karena instrumen tidak secara khusus mengukur kedua dimensi tersebut. Oleh karena itu, klaim mengenai disiplin preventif dan punitif tidak dijadikan novelty utama dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan prediktif kompetensi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri 15 Malang, baik secara simultan maupun parsial. Kebaruan penelitian ini tidak diletakkan pada kombinasi variabel yang sepenuhnya baru, tetapi pada penajaman bukti empiris di konteks sekolah negeri tingkat SMP yang sedang menghadapi tuntutan penguatan kompetensi guru dalam implementasi pembelajaran yang lebih adaptif. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1, kompetensi, motivasi, dan disiplin secara simultan berhubungan signifikan dengan kinerja guru; H2, kompetensi berhubungan signifikan dengan kinerja guru; H3, motivasi berhubungan signifikan dengan kinerja guru; dan H4, disiplin berhubungan signifikan dengan kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang. Desain ini digunakan untuk menguji hubungan prediktif antara kompetensi, motivasi, disiplin, dan kinerja guru pada satu waktu pengukuran. Karena data dikumpulkan secara potong lintang, hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan kausalitas mutlak, melainkan untuk menjelaskan kontribusi prediktif

variabel bebas terhadap variasi kinerja guru. Pendekatan kuantitatif dipilih karena variabel penelitian dapat diukur melalui indikator terstruktur dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 15 Malang pada semester genap tahun akademik 2024/2025.

Populasi penelitian adalah seluruh guru tetap SMP Negeri 15 Malang sebanyak 46 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa sampling jenuh digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan teknik ini, hasil penelitian menggambarkan kondisi responden di SMP Negeri 15 Malang, tetapi generalisasi ke sekolah lain perlu dilakukan secara hati-hati. Responden terdiri atas 17 guru laki-laki dan 29 guru perempuan. Berdasarkan usia, 29 guru berusia 25–40 tahun dan 17 guru berusia di atas 40 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, 42 guru berpendidikan S1 dan 4 guru berpendidikan S2. Berdasarkan masa kerja, 14 guru memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 16 guru memiliki masa kerja 5–10 tahun, dan 16 guru memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru diukur melalui lima indikator, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pembinaan peserta didik, dan pengembangan diri. Variabel kompetensi diukur melalui empat dimensi kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sebagaimana mengacu pada Perdirjen GTK No. 2626/B/HK.04.01/2023. Variabel motivasi diukur melalui dua dimensi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Variabel disiplin diukur melalui indikator ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan konsistensi dalam melaksanakan kewajiban profesional.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Kuesioner terdiri atas 10 item untuk kinerja guru, 11 item untuk kompetensi, 10 item untuk motivasi, dan 10 item untuk disiplin. Seluruh data utama diperoleh melalui penilaian diri guru, sehingga penelitian ini memiliki potensi common method bias dan social desirability bias. Untuk meminimalkan risiko tersebut, responden diberi penjelasan bahwa jawaban bersifat anonim, tidak digunakan untuk evaluasi personal, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Dengan jumlah responden 46 dan taraf signifikansi 5%, r tabel adalah 0,291. Item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Dalam revisi ini, standar reliabilitas disesuaikan menjadi ≥ 0,70 sebagai kriteria umum untuk konstruk psikometrik. Nilai validitas dan reliabilitas tiap variabel perlu dilaporkan secara rinci dalam tabel, meliputi jumlah item, rentang r hitung, r tabel, Cronbach's Alpha, dan keputusan.

Analisis data dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan data setiap variabel. Kedua, uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi, meliputi uji normalitas residual dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinieritas dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor, serta uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser. Ketiga, regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan prediktif kompetensi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru. Pengujian simultan dilakukan dengan uji F, sedangkan pengujian parsial dilakukan dengan uji t pada taraf signifikansi 0,05. Koefisien determinasi dilaporkan menggunakan Adjusted R Square. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Variabel kinerja guru memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,38 dan termasuk kategori sangat baik. Indikator pembinaan peserta didik memperoleh nilai tertinggi, sedangkan indikator pengembangan diri memperoleh nilai relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen yang kuat dalam membimbing peserta didik, tetapi masih memerlukan penguatan pada aspek pengembangan diri dan inovasi pembelajaran. Variabel kompetensi memperoleh nilai rata-rata 4,31 dan termasuk kategori sangat baik. Indikator kompetensi kepribadian dan sosial relatif lebih tinggi, sedangkan aspek pemahaman karakteristik peserta didik masih perlu diperkuat.

Variabel motivasi memperoleh nilai rata-rata 4,22 dan termasuk kategori baik. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada tingkat positif, meskipun aspek pemenuhan kebutuhan dan kesenangan dalam bekerja perlu mendapat perhatian manajerial. Variabel disiplin memperoleh nilai rata-rata 4,19 dan termasuk kategori baik. Disiplin guru terlihat cukup baik dalam kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, tetapi pendekatan pembinaan disiplin tetap perlu diarahkan pada kesadaran profesio**nal,** bukan hanya pada sanksi formal.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Kategori
Kinerja Guru	46	32	50	4,38	Sangat Baik
Kompetensi	46	36	55	4,31	Sangat Baik
Motivasi	46	30	50	4,22	Baik
Disiplin	46	30	50	4,19	Baik

Catatan: Min dan Max menunjukkan skor total, sedangkan Mean menunjukkan rerata item pada skala 1–5.

Uji Normalitas. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,817. Karena nilai signifikansi 0,817 > 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi prasyarat distribusi normal yang diperlukan untuk inferensi statistik yang valid. Uji Multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance seluruh variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel bebas memberikan informasi yang unik dan tidak tumpang tindih dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi seluruh variabel bebas terhadap nilai absolut residual > 0,05, sehingga disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual bersifat homogen dan estimasi koefisien regresi dinyatakan efisien (BLUE: Best Linear Unbiased Estimator).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan prediktif kompetensi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12{,}644 + 0{,}589X1 + 0{,}066X2 + 0{,}130X3.$$

Keterangan: Y = kinerja guru, X1 = kompetensi, X2 = motivasi, dan X3 = disiplin. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh koefisien regresi bernilai positif. Artinya, peningkatan skor kompetensi, motivasi, dan disiplin cenderung diikuti oleh peningkatan skor kinerja guru. Namun, interpretasi parsial harus didasarkan pada nilai t dan signifikansi masing-masing variabel.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	12,644	3,557	—	3,555	0,001
Kompetensi	0,589	0,116	0,642	5,090	0,000
Motivasi	0,066	0,127	0,057	0,520	0,606
Disiplin	0,130	0,099	0,189	1,313	0,196
R Square	0,656				
Adjusted R Square	0,632				
F hitung	26,741				0,000

Catatan: Nilai t untuk motivasi dan disiplin diperbaiki berdasarkan rumus t = B / Std. Error. Dengan df = 42, nilai signifikansi motivasi menjadi 0,606 dan disiplin menjadi 0,196.

Nilai R Square sebesar 0,656 menunjukkan bahwa 65,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompetensi, motivasi, dan disiplin secara bersama-sama. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,632 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan sampel, ketiga variabel mampu menjelaskan 63,2% variasi kinerja guru. Sisanya sebesar 36,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, kesejahteraan, supervisi akademik, atau faktor psikologis guru.

Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,741 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kompetensi, motivasi, dan disiplin secara simultan berhubungan signifikan dengan kinerja guru. Dengan demikian, H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan layak digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja guru di SMP Negeri 15 Malang.

Uji t menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai t hitung 5,090 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kompetensi berhubungan signifikan dengan kinerja guru. Dengan demikian, H2 diterima. Kompetensi juga memiliki nilai Beta tertinggi, yaitu 0,642, sehingga menjadi prediktor paling dominan dalam model ini.

Motivasi memiliki nilai t hitung 0,520 dengan signifikansi 0,606. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, motivasi tidak berhubungan signifikan secara parsial dengan kinerja guru. Dengan demikian, H3 ditolak. Walaupun arah koefisien motivasi positif, kontribusi parsial motivasi tidak cukup kuat secara statistik setelah kompetensi dan disiplin dikendalikan dalam model.

Disiplin memiliki nilai t hitung 1,313 dengan signifikansi 0,196. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, disiplin tidak berhubungan signifikan secara parsial dengan kinerja guru. Dengan demikian, H4 ditolak. Arah koefisien disiplin tetap positif, tetapi kontribusi parsialnya tidak signifikan dalam model regresi ini.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Statistik Uji	Sig.	Keputusan
H1	Kompetensi, motivasi, dan disiplin secara simultan berhubungan dengan kinerja guru	F = 26,741	0,000	Diterima
H2	Kompetensi secara parsial berhubungan dengan kinerja guru	t = 5,090	0,000	Diterima
H3	Motivasi secara parsial berhubungan dengan kinerja guru	t = 0,520	0,606	Ditolak
H4	Disiplin secara parsial berhubungan dengan kinerja guru	t = 1,313	0,196	Ditolak

Uji F (Simultan). Nilai F hitung sebesar 26,741 lebih besar dari F tabel 2,83 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri 15 Malang. Uji t (Parsial). (1) Kompetensi (X1): t hitung = 5,090 > t tabel = 1,682 dengan sig. = 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, (2) Motivasi (X2): t hitung = 0,520 < t tabel = 1,682 dengan sig. = 0,606 > 0,05, sehingga H3 ditolak. Artinya, motivasi memiliki arah koefisien positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru setelah kompetensi dan disiplin dikendalikan dalam model regresi, dan (3) Disiplin (X3): t hitung = 1,313 < t tabel = 1,682 dengan sig. = 0,196 > 0,05, sehingga H4 ditolak. Artinya, disiplin memiliki arah koefisien positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru setelah kompetensi dan motivasi dikendalikan dalam model regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin secara simultan berhubungan signifikan dengan kinerja guru SMP Negeri 15 Malang. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,632 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat. Artinya, ketiga variabel secara bersama-sama relevan untuk memahami variasi kinerja guru di sekolah ini. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan kapasitas profesional, dorongan kerja, dan keteraturan perilaku kerja. Sancoko dan Sugiarti (2022) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Pitaloka dan Wibowo (2022) juga menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan berhubungan dengan kinerja guru.

Secara simultan, hasil penelitian ini menguatkan argumen bahwa pengelolaan kinerja guru perlu dilakukan melalui pendekatan multidimensi. Kompetensi memberikan dasar kemampuan profesional, motivasi memberikan dorongan psikologis, sedangkan disiplin menjaga keteraturan pelaksanaan tugas. Namun, hasil simultan tidak boleh ditafsirkan bahwa ketiga variabel memiliki kontribusi parsial yang sama kuat. Dalam regresi berganda, signifikansi simultan menunjukkan bahwa model secara keseluruhan bermakna, tetapi signifikansi parsial menunjukkan kontribusi unik setiap variabel setelah variabel lain dikendalikan. Oleh karena itu, interpretasi hasil perlu membedakan antara kontribusi model secara keseluruhan dan kontribusi masing-masing prediktor.

Kompetensi terbukti sebagai satu-satunya prediktor yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,589 dan Beta sebesar 0,642 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki kontribusi paling kuat dalam model. Temuan ini selaras dengan Rahmawati et al. (2024), yang menemukan bahwa kompetensi pedagogik berhubungan positif dengan kinerja guru. Canuto et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kompetensi mengajar berkaitan dengan kinerja guru dan capaian akademik siswa. Dalam konteks SMP Negeri 15 Malang, kompetensi menjadi prediktor dominan karena indikator kompetensi memiliki kedekatan konseptual dengan indikator kinerja guru, terutama dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Kedekatan antara kompetensi dan kinerja dapat dijelaskan secara logis. Guru yang memahami karakteristik peserta didik akan lebih mudah merancang strategi pembelajaran yang sesuai. Guru yang menguasai materi pembelajaran dapat menjelaskan konsep secara lebih jelas dan mengaitkannya dengan pengalaman belajar siswa. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik mampu memilih metode, media, dan asesmen yang tepat. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya menjadi atribut personal, tetapi juga menjadi modal kerja yang langsung digunakan dalam pelaksanaan tugas profesional. Hal ini menjelaskan mengapa penguatan kompetensi, terutama kompetensi

pedagogik dan profesional, perlu menjadi prioritas dalam program peningkatan kinerja guru.

Temuan ini juga relevan dengan tuntutan Kurikulum Merdeka. Kurikulum Merdeka menuntut guru untuk memahami kebutuhan peserta didik, menerapkan pembelajaran berdiferensiasi, dan mengembangkan asesmen yang mendorong perkembangan belajar. Baehaqi et al. (2024) menunjukkan bahwa komunitas belajar dapat mendukung implementasi Kurikulum Merdeka melalui penguatan kompetensi guru. Oleh karena itu, implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah perlu memprioritaskan program pelatihan yang langsung berkaitan dengan praktik pembelajaran, seperti penyusunan modul ajar, asesmen diagnostik, pembelajaran berdiferensiasi, penggunaan media pembelajaran, dan refleksi pembelajaran berbasis data.

Motivasi memiliki arah koefisien positif, tetapi tidak signifikan secara parsial. Hasil ini berbeda dari narasi awal manuskrip yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial. Setelah nilai t disesuaikan dengan nilai B dan Std. Error, motivasi tidak lagi signifikan. Temuan ini perlu ditafsirkan secara hati-hati. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi cenderung diikuti peningkatan kinerja, tetapi kontribusinya tidak cukup kuat secara statistik setelah kompetensi dan disiplin dimasukkan dalam model. Dengan kata lain, motivasi tetap penting secara manajerial, tetapi dalam model ini tidak menjadi prediktor unik yang signifikan.

Hasil tersebut tidak selalu berarti bahwa motivasi tidak penting bagi guru. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja. Kumar (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja profesional guru. Namun, dalam penelitian ini, pengaruh praktis motivasi tampak lemah karena nilai B hanya 0,066 dan Beta hanya 0,057. Hal ini menunjukkan perlunya membedakan signifikansi statistik dan signifikansi praktis. Motivasi mungkin telah berada pada tingkat relatif baik di kalangan responden, sehingga variasinya tidak cukup besar untuk menjelaskan perbedaan kinerja. Selain itu, motivasi yang diukur melalui self-report dapat dipengaruhi oleh kecenderungan responden memberikan jawaban positif.

Kemungkinan lain adalah motivasi tidak berpengaruh secara langsung, tetapi bekerja melalui mekanisme lain. Misalnya, motivasi dapat mendorong guru mengikuti pelatihan, aktif dalam komunitas belajar, atau mengembangkan perangkat pembelajaran. Dampak motivasi terhadap kinerja mungkin baru terlihat apabila motivasi tersebut diwujudkan dalam peningkatan kompetensi dan praktik kerja. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat menguji apakah kompetensi memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja guru, atau apakah dukungan kepala sekolah memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja. Interpretasi ini lebih hati-hati dibandingkan menyatakan bahwa motivasi secara langsung meningkatkan kinerja.

Disiplin juga memiliki arah koefisien positif, tetapi tidak signifikan secara parsial. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin tidak memberikan kontribusi unik yang signifikan terhadap kinerja guru setelah kompetensi dan motivasi dikendalikan. Secara konseptual, disiplin tetap penting karena berhubungan dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab menyelesaikan tugas. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati aturan organisasi. Nafisah et al. (2023) juga menemukan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan kinerja guru. Namun, dalam konteks penelitian ini, pengaruh parsial disiplin tidak cukup kuat secara statistik.

Tidak signifikannya disiplin dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan. Pertama, disiplin guru di SMP Negeri 15 Malang berada pada kategori baik, sehingga variasi antarresponden relatif terbatas. Jika hampir seluruh guru menilai dirinya disiplin,

maka variabel ini sulit membedakan tingkat kinerja antarresponden. Kedua, disiplin mungkin lebih berperan sebagai prasyarat kerja daripada prediktor utama kinerja. Guru yang disiplin dapat hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas administratif, tetapi kualitas kinerja pembelajaran tetap sangat bergantung pada kompetensi pedagogik dan profesional. Dengan demikian, disiplin perlu tetap dikelola, tetapi tidak dapat dijadikan satu-satunya strategi peningkatan kinerja guru.

Pembahasan tentang disiplin juga perlu dibatasi agar tidak menimbulkan klaim berlebihan. Naskah awal menyebut gap tentang disiplin preventif versus punitif. Namun, instrumen penelitian tidak mengukur disiplin preventif dan disiplin punitif sebagai dua konstruk terpisah. Karena itu, penelitian ini tidak dapat menyimpulkan bahwa pendekatan sanksi kurang efektif dibandingkan pendekatan preventif. Pernyataan yang lebih tepat adalah bahwa pembinaan disiplin guru sebaiknya diarahkan pada penguatan kesadaran profesional, tetapi kesimpulan tersebut bersifat implikasi manajerial, bukan temuan empiris utama. Jika isu disiplin preventif dan punitif ingin dijadikan novelty, penelitian berikutnya perlu menyusun beberapa item untuk setiap dimensi dan menganalisisnya secara terpisah.

Temuan kompetensi sebagai prediktor dominan juga perlu dibaca bersama kemungkinan tumpang tindih indikator. Indikator kompetensi pedagogik, seperti memahami karakteristik peserta didik dan merancang pembelajaran, memiliki kedekatan dengan indikator kinerja guru, seperti perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kedekatan konseptual ini dapat memperkuat hubungan statistik antara kompetensi dan kinerja. Oleh karena itu, hasil dominannya kompetensi perlu dipahami sebagai temuan yang logis, tetapi tetap perlu diverifikasi dalam penelitian lanjutan dengan ukuran kinerja yang lebih objektif. Misalnya, kinerja guru dapat diukur melalui dokumen Penilaian Kinerja Guru, supervisi kepala sekolah, observasi kelas, atau portofolio pembelajaran.

Selain itu, penelitian ini menggunakan data self-report dari responden yang sama untuk seluruh variabel. Kondisi ini dapat menimbulkan common method bias, social desirability bias, dan korelasi yang meningkat secara artifisial. Guru mungkin memberikan jawaban yang cenderung positif karena merasa pertanyaan berkaitan dengan profesionalitas diri. Walaupun anonimitas dapat mengurangi risiko tersebut, bias pengukuran tetap perlu diakui. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sebaiknya dipahami sebagai gambaran persepsi guru terhadap kompetensi, motivasi, disiplin, dan kinerjanya, bukan sebagai penilaian objektif sepenuhnya atas kinerja aktual.

Keterbatasan lain berkaitan dengan ukuran dan cakupan sampel. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu sekolah dengan 46 responden. Meskipun penggunaan sampling jenuh tepat untuk populasi kecil, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi secara luas ke seluruh guru SMP di Kota Malang atau Indonesia. Selain itu, desain potong lintang hanya menangkap kondisi pada satu waktu tertentu, sehingga tidak dapat menjelaskan perubahan kinerja guru dari waktu ke waktu. Faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kesejahteraan guru, beban kerja, budaya organisasi, dan dukungan teknologi juga belum dimasukkan dalam model.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa model kompetensi, motivasi, dan disiplin memiliki hubungan simultan yang signifikan dengan kinerja guru, tetapi kontribusi parsial yang paling kuat hanya ditemukan pada kompetensi. Implikasi utama penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 15 Malang sebaiknya memprioritaskan pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional. Motivasi dan disiplin tetap perlu dikelola, tetapi lebih tepat diposisikan sebagai faktor pendukung yang memperkuat lingkungan kerja guru. Dengan interpretasi yang lebih hati-hati ini, naskah menjadi lebih konsisten secara statistik, lebih kuat secara metodologis, dan tidak melakukan overclaim terhadap hasil penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi, motivasi, dan disiplin secara simultan berhubungan signifikan dengan kinerja guru SMP Negeri 15 Malang. Model regresi mampu menjelaskan 63,2% variasi kinerja guru. Namun, hasil parsial menunjukkan bahwa hanya kompetensi yang berhubungan signifikan dengan kinerja guru. Motivasi dan disiplin memiliki arah koefisien positif, tetapi tidak signifikan secara statistik setelah kompetensi dan variabel lain dikendalikan.

Temuan utama penelitian ini adalah bahwa kompetensi merupakan prediktor paling dominan dalam menjelaskan kinerja guru di SMP Negeri 15 Malang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu diprioritaskan pada penguatan kompetensi pedagogik dan profesional, terutama kemampuan memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran adaptif, melaksanakan pembelajaran bermakna, dan melakukan evaluasi pembelajaran secara tepat.

Kesimpulan ini perlu dibaca dengan memperhatikan keterbatasan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada satu sekolah dengan jumlah responden terbatas, menggunakan desain potong lintang, dan mengandalkan data self-report. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi secara luas dan tidak dapat ditafsirkan sebagai hubungan kausal mutlak.

REKOMENDASI

Bagi kepala sekolah, program peningkatan kinerja guru sebaiknya diarahkan terutama pada penguatan kompetensi pedagogik dan profesional. Program tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan pembelajaran berdiferensiasi, workshop penyusunan modul ajar, supervisi akademik kolaboratif, lesson study, komunitas belajar guru, serta pendampingan berbasis hasil supervisi dan kebutuhan peserta didik.

Bagi guru, pengembangan diri perlu diarahkan pada peningkatan kemampuan merancang pembelajaran yang adaptif, menggunakan asesmen secara bermakna, dan melakukan refleksi pembelajaran secara berkelanjutan. Guru juga perlu memanfaatkan komunitas belajar sebagai ruang berbagi praktik baik dan menyelesaikan persoalan pembelajaran secara kolektif.

Bagi Dinas Pendidikan Kota Malang, program pengembangan profesional guru perlu dibuat lebih terstruktur, berbasis kebutuhan sekolah, dan dievaluasi dampaknya terhadap praktik pembelajaran. Pelatihan guru sebaiknya tidak hanya bersifat administratif, tetapi diarahkan pada peningkatan kompetensi yang langsung berhubungan dengan kualitas pembelajaran di kelas.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat diperluas dengan melibatkan beberapa sekolah, jumlah responden yang lebih besar, dan ukuran kinerja yang lebih objektif, seperti hasil supervisi kepala sekolah, dokumen PKG, observasi kelas, atau portofolio pembelajaran. Penelitian berikutnya juga dapat menguji variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, teacher well-being, atau dukungan komunitas belajar.

KONTRIBUSI PENULIS

S: Konseptualisasi, Metodologi, Investigasi, Kurasi Data, Analisis Formal, Penulisan Draf Asli, Visualisasi. ANG: Supervisi, Metodologi, Validasi, Penulisan – Tinjauan dan Penyuntingan, SW: Supervisi, Validasi, Penyediaan Sumber Daya, Penulisan – Tinjauan dan Penyuntingan.Seluruh penulis telah membaca dan menyetujui versi akhir naskah untuk dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, I., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Karawang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 11*(3), 1879–1890. https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.2025

Baehaqi, M. L., Rinenggo, A., Mindyasningrum, M., & Karim, A. (2024). Peran Guru Penggerak dalam Program Komunitas Belajar (Kombel) untuk mendukung implementasi Kurikulum Merdeka di satuan pendidikan Kabupaten Brebes. *Jurnal Kridatama Sains dan Teknologi, 6*(2), 777–790.

Barnawi, & Arifin, M. (2024). *Manajemen kinerja guru dan tenaga kependidikan*. Ar-Ruzz Media.

Canuto, P. P., Choycawen, M., & Pagdawan, R. (2024). The influence of teaching competencies on teachers' performance and students' academic achievement in primary science education. *Problems of Education in the 21st Century, 82*(1), 29–48. https://doi.org/10.33225/pec/24.82.29

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications, 10*(1), 1–11. https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi ke-13). Remaja Rosdakarya.

Nafisah, N., Arafat, Y., & Ahyani, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Simpangkatis. *Journal on Education, 6*(1), 2481–2498. https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3272

OECD. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/e13bef63-en

Perdirjen GTK No. 2626/B/HK.04.01/2023. *Pedoman pengembangan kompetensi guru*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.

Pitaloka, D. A., & Wibowo, B. K. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 9*(2), 112–124.

Rahmawati, A., Mustaji, M., Setyowati, S., Hariyati, N., & Roesminingsih, E. (2024). Pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research, 5*(3), 2500–2505. https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1049

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania, 7*(1), 1–14.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10). Kencana Prenada Media Group.

Syahruddin. (2023). The influence of teacher competence and work motivation on the performance of state high school teachers. *Journal of Education Research and Evaluation, 7*(3), 362–369.

UNESCO. (2022). *Global education monitoring report 2022: Reimagining our futures together—A new social contract for education*. UNESCO Publishing.