

Strategi Mengoptimalkan Kinerja Guru Dari Aspek Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Dengan Motivasi Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk, Boyolali

Tri Rustami¹⁾, Siti Fatonah²⁾

^{1), 2)}Universitas Dharma AUB Surakarta

Corresponding Author : trirustamiajidhimas71@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Leadership, Education and Training, Competency, Motivation, Teacher Performance

Received : 11, Oktober

Revised : 13, November

Accepted : 17, Desember

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRACT

The aim of this research is to analyze and provide empirical evidence of strategies for optimizing teacher performance from the aspects of work discipline, education and training, competency and motivation at State Junior High School 2 Musuk, Boyolali Regency. The population in this study were 40 teachers at State Middle School 2 Musuk, Boyolali Regency. The sampling technique used saturated sampling or census, so the number of samples in this study was 40 teachers at State Junior High School 2 Musuk, Boyolali Regency. The analysis techniques in this research are multiple linear regression path analysis, instrument tests, linearity tests and hypothesis tests which include multiple linear regression, simultaneous test (F test), partial test (t test), coefficient of determination and path analysis. The results of the t test for the first equation show that the work discipline and competency variables have a significant effect on motivation. Training education has no significant effect on motivation. The results of the t test for the second equation show that the work discipline and competency variables have a significant effect on teacher performance. Educational training and motivation have no significant effect on teacher performance. The results of the F test in the second equation show that the value of $F = 33.549$ is significant $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that together the variables of work discipline, education, training, competence and motivation influence performance. The results of the total R² value of 0.946 can be interpreted as variations in teacher performance at State Junior High School 2 Musuk, Boyolali Regency, explained by the variables of work discipline, education, training, competency and motivation at 94.6% and the remaining 5.4% is explained by other variables outside the research model as examples of organizational culture, organizational commitment and work environment. The results of path analysis show that the competency variable is an effective path to improving performance, the use of motivation variables as an intervening variable is not effective, but the direct influence of work discipline, education and training and competency variables is greater than the indirect influence.

PENDAHULUAN

Istilah kinerja lebih banyak menunjuk pada konteks manajemen personalia, meskipun akhir-akhir ini makin meluas pada bidang lain seperti hukum, sosial, politik dan pemerintahan. Namun pembahasan hal-hal yang terakhir itu, pada akhirnya bermuara pada manusia yang menjalankannya. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Guest, (2020:34) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kemampuan seorang guru atau kompetensi serta motivasi yang diterima guru akan meningkatkan kinerja guru.

Membangun sistem pendidikan nasional secara bermutu adalah sebuah gairah dan pandangan hidup bagi kelembagaan pendidikan yang menerapkan. Masalahnya adalah bagaimana membangkitkan keinginan dan hasrat untuk membangun sistem pendidikan nasional yang tentunya demi peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Petters dan Austin (Sallis, 2016: 169) dalam bukunya *A Passion for Excellence* meyakinkan mereka dalam penelitiannya bahwa yang menentukan mutu dalam sebuah institusi adalah disiplin kerja. Mereka berpendapat bahwa gaya disiplin kerja tertentu dapat mengantarkan institusi pada revolusi mutu, sebuah gaya yang mereka singkat dengan MBWA (*management by walking about*) atau manajemen dengan melaksanakan. Konsep MBWA ini menekankan pentingnya kehidupan pemimpin dan pemahaman akan pandangan mereka terhadap karyawan dan proses institusi. Keinginan untuk bermutu, untuk unggul tidak bisa hanya melalui diklat dari balik meja. Petters dan Austin (Sallis, 2016: 170) memberikan pertimbangan spesifik pada disiplin kerja pendidikan dalam sebuah bab yang berjudul *Excellence in School Leadership*.

Fenomena yang terjadi di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali dalam mencapai kinerja yang optimal memerlukan adanya kompetensi yang dimiliki guru, hal ini disebabkan karena di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali masih terdapat ketrampilan dan keahlian guru yang perlu ditingkatkan untuk mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lain, selain itu faktor disiplin kerja sangat diperlukan, hal ini disebabkan jika ada seorang pemimpin yang mampu mengarahkan serta memberi motivasi terhadap semua guru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini akan dapat meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali. Semakin baik dan semakin tinggi peran seorang pemimpin akan mampu meningkatkan motivasi kerja guru dan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja guru yang optimal.

Menurut Hasibuan (2017:23) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan berintegritas dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan.

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Dukungan motivasi, semangat kerja dan hasil yang optimal mempunyai bentuk yang linear atau dengan kata lain pemberian motivasi kerja yang baik, maka semangat kerja guru akan meningkat dan hasil kerja akan menjadi optimal sesuai standar kerja yang ditetapkan. Setiap guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Hasil penelitian Nazar, Astuti & Riza, (2020), Soetopo, (2016), Ayu, Gunawan & Harifuddin, (2016), Hasan, dkk. (2017), Gunawan, (2017), Andriani, et.,al (2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Hasan, dkk, (2017), Sulila, (2019), Hartinah, et.,al (2020), Kausty, (2020), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan meneliti hubungan motivasi terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan kemampuan untuk mendorong sejumlah orang untuk bekerja sama guna melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Peran disiplin kerja yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi dan misi dan tujuan Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali, merupakan salah satu alternatif yang mendorong guru untuk selalu menyelediki seluk-beluk yang terkait dengan disiplin kerja. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Hasil penelitian Hasan, dkk, (2017), Nazar, Astuti & Riza, (2020), Soetopo, (2016), Ayu, Gunawan & Harifuddin, (2016), Hasan, dkk. (2017), Gunawan, (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Hamdani, dkk, (2018), Andriani, dkk, (2018), Hartinah, et.,al, (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan mengkaji hubungan disiplin kerja terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya adalah pendidikan pelatihan. Pendidikan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan di dalam suatu lembaga adalah suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan khusus seseorang. Pendidikan pelatihan merupakan hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas iklim organisasi secara menyeluruh, dan juga suatu usaha untuk meningkatkan

pengetahuan dan keahlian seorang guru untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sukses tidaknya guru dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya pendidikan pelatihan atasannya. Oleh sebab itu pendidikan pelatihan digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali.

Pendidikan pelatihan menurut Yulk Gary (2020:56) merupakan suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam pekerjaanya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang. Hasibuan (2018:52): *Development, in reference to staffing and personel matters, is a long tern educational process to staffing and personel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes.* Pendidikan pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para gurunya dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pendidikan pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para guru dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Timpe (2020:81) telah meneliti pendidikan pelatihan terhadap kinerja, menyatakan bahwa pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut, sehingga kompetensi digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali.

Hasil penelitian Nazar, Astuti & Riza, (2020), Soetopo, (2016), Ayu, Gunawan & Harifuddin, (2016), Hartinah, et.,al (2020), Kausty, (2020), Turah, (2020) menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Andriani, dkk, (2018), menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga penelitian ini akan mengkaji hubungan pendidikan pelatihan terhadap kinerja.

Kompetensi merupakan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki seseorang. Kompetensi atau kemampuan sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada didalamnya. Seorang guru yang setiap hari dituntut menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang kemudian akan munculnya kinerja guru, seperti apa yang dia miliki terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasinya. Kinerja yang bagus terhadap organisasi akan mencerminkan motivasi yang bagus pula, karena semakin seorang setia dan loyal terhadap pekerjaan maka seberat apapun pekerjaan yang dilakukan dijalani dengan penuh semangat.

Hasil penelitian Nazar, Astuti & Riza, (2020), Soetopo, (2016), Ayu, Gunawan & Harifuddin, (2016), Sulila, (2019), Hartinah, et.,al (2020), Kausty, (2020), Turah, (2020)menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Andriani, *et.al* (2018), Sulila, (2019), Kausty, (2020), Turah, (2020) Soetopo, (2016), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar perbedaan hasil penelitian atau *research gap* maka penelitian ini akan mengkaji hubungan kompetensi terhadap kinerja.

Masih banyaknya permasalahan yang terjadi di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan yang mengakibatkan guru kurang terdorong untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal, maka penelitian ini akan mengarahkan pada kebijakan dari disiplin kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan dan motivasi yang ada pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali yang berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam pada penelitian yang berjudul "Strategi Mengoptimalkan Kinerja Guru dari Aspek Disiplin kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi dengan Motivasi Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali".

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen terdiri dari disiplin kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2) dan kompetensi (X_3), sedangkan variabel intervening adalah motivasi (X_4) dan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali sejumlah 40 guru. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus, Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 guru di di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,142	1,407	4,367	,000
	Disiplin Kerja	,223	,090	,329	,018
	Pendidikan dan Pelatihan	,121	,102	,172	,242
	Kompetensi	,322	,106	,441	,004

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 2.
Hasil Regresi Persamaan Kedua

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,672	2,153		,312	,757
Disiplin Kerja	,311	,120	,335	2,593	,014
Pendidikan dan Pelatihan	,012	,129	,013	,095	,925
Kompetensi	,569	,147	,570	3,875	,000
Motivasi	,057	,206	,042	,278	,782

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3
Hasil Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,718	,915

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 4.
Koefisien Determinan (R^2)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172,092	4	43,023	33,549	,000 ^a
Residual	44,883	35	1,282		
Total	216,975	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5.
Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,793	,769	1,132

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6.
Hasil Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,004 ^a	,000	-,114	1,13241225

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel kompetensi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Nazar, Astuti & Riza, (2014), Soetopo, (2016), Ayu, Gunawan & Harifuddin, (2016), Hasan, dkk. (2017), Gunawan, (2017), Andriani, *et.,al* (2018), Sulila, (2019), Hartinah, *et.,al* (2020), Kausty, (2020), Turah, (2020) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali sebaiknya variabel kompetensi secara langsung agar hasilnya lebih maksimal.

Upaya untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan cara:

- a. Guru memiliki kemampuan orientasi yang baik dalam memberikan pengajaran kepada siswa.
- b. Guru memiliki kemampuan intelektual yang cukup baik.
- c. Guru memiliki kemampuan interpersonal yang baik saat memberi saran untuk sebuah keputusan.

Dengan adanya kompetensi yang semakin baik, yang dijalankan guru, maka guru dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik seperti yang diharapkan oleh Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali akan sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel disiplin kerja adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil ini di dukung hasil penelitian Nazar, Astuti & Riza, (2014), Soetopo, (2016), Ayu, Gunawan & Harifuddin, (2016), Hasan, dkk. (2017), Gunawan, (2017), Andriani, *et.,al* (2018), Sulila, (2019), Hartinah, *et.,al* (2020), Kausty, (2020), Turah, (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali sebaiknya menggunakan variabel disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja agar hasilnya lebih maksimal.

Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja adalah dengan cara:

- a. Kepala sekolah selalu bertindak jujur dalam segala pekerjaan. Contoh bekerja dengan jujur tidak melakukan KKN.

- b. Kepala sekolah mempunyai kemampuan mengajar atau memimpin dengan baik saat menyelesaikan pekerjaan. Contoh memberikan arahan sebelum memberikan tugas.
- c. Kepala sekolah mempunyai ketrampilan pendidikan dan pelatihan yang baik. Contoh mempunyai sertifikat kompetensi.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik, sesuai dengan pemimpin yang diharapkan oleh guru, maka kinerja yang dihasilkan oleh guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali akan sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Pengaruh Pendidikan pelatihan Terhadap Kinerja

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel pendidikan pelatihan adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Nazar, Astuti & Riza, (2014), Soetopo, (2016), Ayu, Gunawan & Harifuddin, (2016), Hasan, dkk. (2017), Gunawan, (2017), Andriani, *et.,al* (2018), Sulila, (2019), Hartinah, *et.,al* (2020), Kausty, (2020), Turah, (2020) bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali sebaiknya menggunakan variabel pendidikan pelatihan secara langsung agar hasilnya lebih optimal.

Upaya untuk meningkatkan pendidikan pelatihan adalah dengan cara:

- a. Setelah mengikuti pendidikan latihan, membuat saya merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Setelah mengikuti pendidikan pelatihan, guru memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang terbaik.
- c. Setelah mengikuti pendidikan pelatihan guru mempunyai niat internalisasi yang baik.

Dengan adanya pendidikan pelatihan yang semakin dilaksanakan guru, maka guru dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik seperti yang diharapkan oleh Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali akan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kesimpulan

Hasil uji t

- a. Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali. Pendidikan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali.
- b. Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap inerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali. Pendidikan pelatihan dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali

1. Hasil uji F pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 33,549$ signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel disiplin kerja, pendidikan pelatihan, kompetensi dan motivasi mempengaruhi Kinerja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali.
2. Hasil Nilai R^2 total sebesar 0,946 dapat diartikan variasi kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, pendidikan pelatihan, kompetensi dan motivasi sebesar 94,6% dan sisanya 5,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja.
3. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompetensi merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja, penggunaan variabel motivasi sebagai variabel intervening tidak efektif, namun pengaruh langsung variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, kompetensi lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung

Saran

1. Dalam peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Musuk Kabupaten Boyolali lebih mengutamakan variabel kompetensi, karena memiliki nilai pengaruh yang paling dominan guna menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan cara:
 - a. Meningkatkan kemampuan orientasi yang baik dalam memberikan pengajaran kepada siswa, misalnya menggunakan metode mengajar yang tepat misal tanya jawab.
 - b. Meningkatkan kemampuan intelektual yang cukup baik, misalnya mempu mengambil keputusan dengan tepat.
 - c. Meningkatkan kemampuan interpersonal yang baik saat memberi saran untuk sebuah keputusan, misalnya memiliki jiwa kebersamaan

Daftar Pustaka

Andriani, Kesumawati & Kristiawan, 2018. The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7, July 2018 ISSN 2277-8616*

Arikunto Suharsimi, 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ayu, Gunawan & Harifuddin, 2019. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2019*

- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I Jung & Y. Berson (2019), " Predicting Unit Performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psycholog*, Vol.88, No. 2, pp. 207-218.
- Bernardin H. John and Russel, Joyce C.A., 2018. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc.Graw Hill Inc, Singapura.
- Casio, Wayne F., 2012, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife and Profits*, Singapore: Mc.Graw Hill International Editions. pp.68-75
- Davis, Keith, 2019, *Human Relation at Work*, Mc. Graw Hill Book Co. Inc Kogakusha Ltd, okyo.
- Ghozali Imam, 2018. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Ivansevich Jhon M, dan Donelly, James H, 2019. *Organisasi, Perilaku Struktur, proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alihbahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Guest D., 2020, "Human Resources Management and Performance : A Review and Research Agent", *International Journal of Human Resources Management*, (3) : 263 – 276.
- Gunawan, 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017
- Handoko, T.Hani, 2017, *Manajamenen*, Edisi:2, Yogyakarta:BPFE
- Harmon, 2019, Pengaruh Kompetensi Individu Front Office Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol.6 No.1.
- Hartinah, Suharso, Umam, Syazali, Lestari & Roslina, 2020. Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Journal Management Science Letters* 10 (2020) 235–246
- Hasan, Bachri & Hasanuddin, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungankerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampana. *e Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 10, Oktober 2017 hlm 75-81 ISSN: 2302-2019
- Hasibuan Malayu, S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit CV. Haji Masagung.
- Kinnon Jill, 2017. Leadership , Association With Commitment Job Satisfaction, Propensity to Remain and Information Sharing in Taiwan. *Journal Of Business Studies* Vol. 11 No.1, h 25-44.

- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J Stuart (2012), "Developing a Leadership-Rich culture: The Missing link to creating a market-focused organization, journal of marketing-focused management, Vol.5, pp.149-163.
- Lok dan Crawford, 2018. The Effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment across-National Comparison, *The Journal of Management Development*, Vol. 23, No. 4, 321-337.
- Luthans, F, 2019, *Organizational Behavior*, Seventh Edt, Mc. Graw-Hill Book Company, Singapore.pp.127-135
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mas'ud, Fuad. 2018, "Survai Diagnosis Organisasional", Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- McKenna, E & Beech, Nich, 2019, "The essence of Human Resource Management, and Organizational Commitmen", *Journal Hospital & Helth Services Administrasian*
- Mowday R.T , Porter and Streers R.M, 2019. "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behaviour*. Vol.14 pp. 224-247.
- Muawaroh, 2018. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 8 No. 1 Des 2018
- Nazar, Astuti & Riza, 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Prawirosentono, Suyadi 2019. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Reed R, Lemak, D.J., & Mero, N.P., 2019. "Total Quality Management and Ustainable Competitive Advementage". *Journal Of Quality Manajement*. Vol.5 No.2, pp. 5-26
- Ridwan, 2015, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S.P. 2019. *Organizational Behavior*, 9th edition, New Jersey: Prentice-Hall
- Sarwono, Jonathan. 2019. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta
- Sekaran U, 2019. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* Singapore: John Willey dan Sons, Inc.

- Shore, L.M dan L.E. Tetrck, 2019, *A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support*, Journal of Applied Psychology, Vol. 76, p. 637-643.
- Siagian, S.P. 2015, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta :Rineka Cipta. Pp.102-106
- Silverthorne, 2018, The impact of Leadership and person organization fit on organization comifmen and job satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Journal*. Vol. 25 No. 7. Pp. 592-9
- Soetopo, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru. *Jurnal Stei Ekonomi Volume 25 – Nomor 1, Juni 2019*
- Sudarmanto, 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta. pp.118
- Sulila, 2019. The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Business and Professional Management (AIBPM) Vol 4, No 3 (2019)*
DOI: <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Toha Anggoro, M, 2019, *Metode Penelitian*. Edisi ke-2 Jakarta: Universitas Terbuka.
- Turah, 2020. The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pemalang Regency. *International Journal of Economics and Management Studies. Volume 7 Issue 8, Doi: 10.14445/23939125/IJEMS-V7I8P106*
- Vathanophas, Vichita dan Thaingam, Jintawee, 2017, "Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector", *Journal: Contemporary Management Research*, Bangkok, Vol.3 , No.1, March 2017, p. 45-70
- Yulianto, 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderator Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementerian Kelautan Dan Perikanan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9 No. 1 September 2018 ISSN : 2503-4413, Hal 37 – 49