

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bener Meriah

Rahma Diana, Willa Murti Ningsih

Universitas Gajah Putih, Takengon, Aceh Tengah, Aceh

Rahmadiana1194@gmail.com

Abstrak- Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah. Dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah. Dan manfaat penelitian sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang baik serta menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti kuliah. Informasi dan referensi bagi kepala sekolah dan kepala cabang dinas pendidikan wilayah kabupaten bener meriah serta sebagai penambahan khasanah keilmuan.

Ruang lingkup penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada SMK Negeri 1 Bener Meriah, sebanyak 47 orang dan sampelnya sebanyak 47 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Observasi dan Kuisisioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode analisa data dengan menggunakan Persamaan Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS versi 22

Dari hasil pembahasan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 2,192 + 0,192X_1 + 0,418X_2 + 0,220X_3$. Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,110 > 1,681$ serta nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,471 > 1,681$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,728 > 1,681$ serta nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Secara simultan bahwa Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja guru dibuktikan dari hasil perhitungan F bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 21,704 sedangkan f_{tabel} adalah sebesar 2,82. Dimana nilai $f_{hitung} (21,704) > f_{tabel} (2,82)$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ bahwa Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru. Sedangkan kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 0,602 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara menyeluruh. Pembelajaran merupakan kegiatan utama

sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah. Secara umum, strategi/teknik pembelajaran berpusat pada siswa lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa.

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia sebuah sekolah yang merupakan tenaga pengajar di sekolah mengemban tiga tugas pokok, yaitu mendidik, membimbing dan mengajar/melatih siswa (Depdiknas, 2002: 6). Menurut PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 1 yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya.

Kompetensi guru merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku, tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah (kurikulum). Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Perbedaan kompetensi guru tersebut tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Gambaran tentang kompetensi yang dimiliki guru SMK Negeri 1 Bener Meriah ditunjukkan dengan rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas. Serta Rendahnya kemampuan guru untuk bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik.

Salah satu variabel yang menyebabkan seseorang mau bekerja dengan giat adalah motivasi. Guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja guru cenderung menurun, disebabkan karena kurang adanya sarana dan prasarana yang mendukung dalam proses belajar mengajar, diantaranya adalah media pengajaran yang terbatas dan gaji merupakan hak bagi pegawai setelah melaksanakan pekerjaannya, kelancaran dan ketepatan dalam pembayaran gaji dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Selain mendapatkan gaji pokok, guru juga mendapatkan tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan yang melekat pada gaji. Pemerintah berupaya meningkatkan kesejahteraan guru, salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru adalah berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik. Namun berdasarkan observasi, pemberian tunjangan sertifikasi selain memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, di sisi lain juga menimbulkan kecemburuan sosial dikalangan para guru yang belum lulus uji sertifikasi karena terjadi perbedaan yang mencolok dalam hal jumlah gaji yang diterima.

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang guru selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika guru mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya guru telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Dari hal kedisiplinan, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, serta masih terdapat juga guru yang datang terlambat untuk masuk sekolah ataupun kelas

untuk mengajar. Ini dimungkinkan kurangnya kesadaran guru dalam berdisiplin. Jika hal ini tidak mendapat perhatian maka akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja para guru.

Dalam hal ini dapat diketahui bahwa kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja Guru SMK Negeri 1 Bener Meriah masih kurang efektif, Sehingga menimbulkan adanya indikasi-indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya masih ada guru yang belum melaporkan atau bahkan menyusun perangkat pembelajaran seperti prota, promes, RPP dan sebagainya. Selain itu ditemukan ada beberapa guru yang belum kreatif dalam penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Dari hal kedisiplinan, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, serta masih terdapat juga guru yang datang terlambat untuk masuk sekolah ataupun kelas untuk mengajar. Ini dimungkinkan kurangnya kesadaran Guru dalam berdisiplin, kurangnya kompetensi yang dimiliki dan kurangnya motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh Para Guru. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada SMK Negeri 1 Bener Meriah, khususnya mengenai kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerjaguru. Dengan menetapkan judul penelitian “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bener Meriah*”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Apakah kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah
- 2 Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah
- 3 Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah
- 4 Apakah kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah

2. Studi Kepustakaan

2.1 Pengertian Kompetensi Guru

Menurut Echols dan Shadly Supratiningkrum, (2014:58) Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Suyanto, (2013:72).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesinya. Mulyasa, (2013:48).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1 Indikator Kompetensi Guru

Menurut Munthe, (2010:69) mengemukakan indikator kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (knowledge) merupakan kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
2. Pengertian (understanding) merupakan kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
3. Keterampilan (skill) merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
4. Nilai (value) merupakan suatu norma yang diyakini atau secara psikologis menyatu dalam diri individu.
5. Minat (interest) merupakan keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka agar dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.

Terdapat beberapa indikator kompetensi menurut para ahli diantaranya menurut Hutapea dan toha dalam susetyorini (2018:47) indikator kompetensi ada 4 (empat) yaitu :

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pelajaran peserta didik yang meliputi: pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan

pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

2. Kompetensi profesional
Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam standart nasional.
3. Kompetensi sosial
Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi kepribadian
Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia serta menjadi teladan peserta didik.

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbedabeda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya.

Menurut B. Uno Hamzah (2013:61) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Dalam teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow (Maslow Need), kebutuhan hidup tersebut mencakup:

1. Physiological needs atau kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan dasar yang meliputi makanan, minuman, tempat berteduh
2. Safety needs atau kebutuhan akan rasa aman dan terbebas dari bahaya
3. Belongingness and love needs atau kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang
4. Esteem needs atau kebutuhan akan penghargaan, perasaan dihargai dan dihormati; dan
5. self actualization needs atau kebutuhan aktualisasi diri, yaitu hasrat untuk menjadi diri sendiri menurut kemampuannya.

2.2 Indikator Motivasi Kerja

Adapun beberapa indikator motivasi kerja guru menurut Faturrohman & Suryana, (2012:73) yaitu:

1. Imbalan yang layak
Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bias memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan
2. Kesempatan untuk promosi
Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.
3. Memperoleh pengakuan
Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu

diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4. Keamanan bekerja Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal

2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2016:194) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi guru harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan guru maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right place and the right man in the right job*.
2. Teladan Pimpinan
Teladan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap guru, dengan teladan yang baik dari kepala sekolah, kedisiplinan guru pun juga akan ikut baik. Karena guru cenderung menjadikan kepala sekolah sebagai panutan, oleh sebab itu teladan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan sekolah.
3. Balas Jasa
Balas jasa juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi guru. Dengan balas jasa yang cukup maka guru akan merasa senang dan tenang saat bekerja. Dengan demikian guru akan berupaya untuk memberikan yang terbaik, kedisiplinannya juga semakin ditingkatkan.
4. Keadilan
Kepala sekolah harus bersikap adil terhadap semua guru. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan

terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar guru juga bersikap loyal kepada sekolah.

5. Waskat

Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan kepala sekolah selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan guru, karena guru merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan waskat ini juga kepala sekolah dapat secara objektif menilai guru dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para guru. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan sekolah.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat / ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik/ buruknya kedisiplinan guru. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka guru pun akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan.

7. Ketegasan

Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan kepala sekolah. Jika sebuah aturan telah dibuat maka hendaklah semuanya taat, jika tidak disinilah diperlukan ketegasan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Agar kedisiplinan di dalam sekolah tersebut baik. Namun jika kepala sekolah tidak tegas maka kedisiplinan di dalam sekolah tersebut akan gagal.

8. Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada sekolah. Dengan demikian tujuan sekolah juga dapat tercapai.

B. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru dalam sebuah sekolah sangat diperhatikan, jika kinerja guru baik maka sekolah itu kemungkinan berkembang. Sebaliknya jika kinerja guru kurang baik, sekolah tersebut juga tidak berkembang. Oleh karena itu kerjasama antara kepala sekolah dengan guru begitu juga pihak lain sangat dibutuhkan agar kinerja guru baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67) :”Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Indikator Kinerja Guru

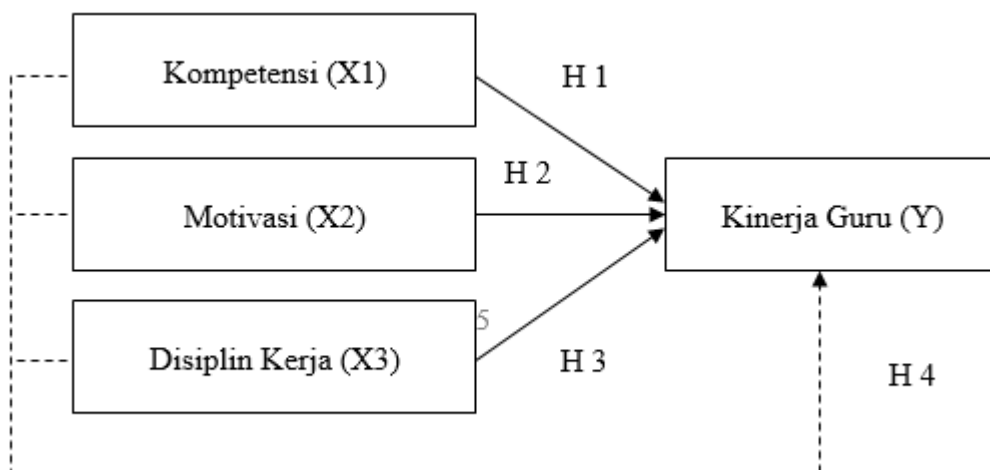
Indikator Kinerja Guru dapat dilihat dari beberapa pendapat para ahli. Adapun indikator kinerja guru menurut Priansa (2018:78) yaitu :

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai hasil pembelajaran
4. Membimbing dan melatih siswa

Sedangkan menurut supardi (2014:73) mengatakan indikator kinerja guru adalah:

1. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
4. Kemampuan melaksanakan penilaian
5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan
6. Kemampuan melaksanakan program remedial

Kerangka Konseptual dan Hipotesa



Hipotesa

Hipotesa merupakan jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya.

Hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah
- H2 : Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah
- H3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah
- H4 : Diduga Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah

3 Metode Penelitian

Responden

Sesuai dengan judul penelitian diatas maka yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). pada SMK Negeri 1 Bener Meriah.

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014 : 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan penelitian ini obyek yang menjadi populasi adalah seluruh Guru SMK Negeri 1 Bener Meriah yang berjumlah 47 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti sesuai dengan populasi diatas, maka yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh guru pada SMK Negeri 1 Bener Meriah, sebanyak 47 orang yang terdiri dari Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan (*Observation*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

b. Kuesioner (*Questionnaire*)

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan- pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Hasil Penelitian

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui apakah masing masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pada analisis ini apakah Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bener Meriah. Hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel IV.19
Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.192	3.761		.583	.563
	Kompetensi	.192	.091	.242	2.110	.041
	Motivasi	.418	.093	.484	4.471	.000
	Disiplin Kerja	.220	.081	.287	2.728	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber data Output SPSS

Berdasarkan tabel IV.19 dapat dilihat nilai konstanta sebesar 2,192, nilai variabel kompetensi sebesar 0,192. nilai variabel motivasi sebesar 0,418 dan nilai variabel disiplin kerja 0,220. Sehingga dapat persamaan regresi linear berganda dengan tiga variabel Independen dan satu variabel Dependen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,192 + 0,192 X_1 + 0,418 X_2 + 0,220 X_3$$

Dari persamaan Regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

- Dalam penelitian diperoleh nilai Konstanta sebesar 2,192 artinya bilamana Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), dianggap Konstanta. Maka Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Bener Meriah Sebesar 2,192
- Koefisien variabel kompetensi (X1) sebesar 0,192. Mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kompetensi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,192 dengan kata lain variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Nilai signifikasi (Sig) sebesar 0,041, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- Koefisien variabel motivasi (X2) sebesar 0,418. Mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,418 dengan kata lain variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Nilai signifikasi (Sig) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- Koefisien variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,220. Mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,220 dengan kata lain variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Nilai signifikasi (Sig) sebesar 0,009, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.575	1.06598

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

Sumber data Output SPSS

Berdasarkan tabel IV.20 bahwa hubungan antara Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah memiliki nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,776. Hal ini menunjukkan adanya hubungan kuat dengan variabel. Sedangkan nilai koefisien Determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,602. Ini berarti persentase pengaruh kompetensi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar $1 - 0,602 = 0,398$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2013:98) Uji Statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% diperoleh nilai t_{tabel} dari :

$$df = n - K$$

Keterangan :

df = degree of freedom (derajat kebebasan)

n = banyak sampel

K = banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Maka :

$$df = n - K = 47 - 4 = 43$$

jadi df = 43 maka Nilai t_{tabel} adalah 1,681 (Tabel T terlampir)

Kemudian nilai t_{tabel} dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria pengujian :

- a. $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ atau signifikansi > 0.05 . H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ atau < 0.05 . H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Adapun hasil uji T (uji parsial) dapat dilihat pada tabel IV.21 adalah sebagai berikut

:

Tabel IV.21
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.192	3.761		.583	.563
	Kompetensi	.192	.091	.242	2.110	.041
	Motivasi	.418	.093	.484	4.471	.000
	Disiplin Kerja	.220	.081	.287	2.728	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber data Output SPSS

Berdasarkan Tabel IV.21 mengenai hasil uji t diatas dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen untuk lebih jelasnya dapat diuraikan masing-masing sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi (X1)

Secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Bener Meriah, dengan kepercayaan 95%. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,110 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,681 dan tingkat signifikansi sebesar 0,041. Artinya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,110 > 1,681$ serta nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_1) yang berbunyi “ Diduga Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah ” diterima.

2. Variabel Motivasi(X2)

Secara parsial bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Bener Meriah, dengan kepercayaan 95%. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,471 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,681 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,471 > 1,681$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_2) yang berbunyi “ Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah ” diterima.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Secara parsial bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Bener Meriah, dengan kepercayaan 95%. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,728 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,681 dan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Artinya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,728 > 1,681$ serta nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

yang berarti variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H3) yang berbunyi “ Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah ” diterima.

4. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah 5%, distribusi F dengan derajat kebebasan :

$$df 1 = K - 1$$

$$df 2 = n - K$$

Keterangan :

df 1 = untuk pembilang (N1)

df 2 = untuk penyebut (N2)

K= jumlah variabel (bebas dan terikat)

n = jumlah banyaknya sampel

Maka : $df1 (N1) = K - 1 = 4 - 1 = 3$

$$df2 (N2) = n - K = 47 - 4 = 43$$

Jadi, $N1=3$ dan $N2= 43$, maka nilai f_{tabel} adalah 2,82 (tabel F terlampir)

Kemudian nilai f_{tabel} dibandingkan dengan nilai f_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria pengujian :

- a. $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau signifikansi >0.05 . H_0 diterima, artinya variabel independen secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 . H_0 ditolak, artinya variabel independen secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Adapun hasil uji F (uji Simultan) dapat dilihat pada tabel IV.21 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.22
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73.989	3	24.663	21.704	.000 ^b
Residual	48.862	43	1.136		
Total	122.851	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi

Sumber data Output SPSS

Berdasarkan Tabel IV.22 mengenai hasil uji f diatas dapat diketahui bahwa f_{hitung} adalah sebesar 21,704 sedangkan f_{tabel} adalah sebesar 2,82. Dimana nilai f_{hitung} ($21,704$) $>$ f_{tabel} ($2,82$) serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_4) yang berbunyi “ Diduga Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah ” diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil penelitian dan pembahasan diperoleh persamaan Regresi $Y = 2,192 + 0,192 X_1 + 0,418 X_2 + 0,220 X_3$
2. Secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Bener Meriah
3. Secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Bener Meriah
4. Secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Bener Meriah
5. Secara simultan antara kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bener Meriah
6. Kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 0,602 dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini

Referensi

- Ardana, I. K. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arianto, D. A. 2013, Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Journal Economia
- Bangun, W. 2012, Manajemen sumber daya manusia, PT. Aksara Pratama, Jakarta
- Darmadi, H. 2010, Kemampuan Dasar Mengajar Landasan Konsep dan Implementasi, Alfabeta, Bandung
- Faturrohman, P., & Suryana, A. 2012. Guru Pofesional. PT. Refika Aditama, Bandung
- Hanggraeni. 2012. Manajemen sumber daya manusia . Lembaga Penerbit Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, M. 2012. Manajemen sumber daya manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir. 2016. Manajemen sumber daya manusia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Komalasari, D. 2013. Kinerja Guru sebagai Mediator antara Motivasi Spiritual, Thesis Jurnal Terbuka .
- Mulyasa, E. 2013. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. PT . Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nasution, S. 2012. Dalam Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar. Bumi Aksara, Bandung
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru
- Sardiman. 2012. Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Rajawali Pers, Jakarta
- Sedarmayati. 2011. Dalam M. S. Manusia. Refika Aditama, Bandung
- Subini, N. 2011. Rahasia Gaya Belajar Orang Besar. Javaliter, Jakarta

- Sudjana, Nana. 2010. Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar, Sinar Baru Algensindo, Bandung
- Supardi. 2013. Kinerja Guru. Rajagrafindo Persada, Yogyakarta
- Supratiningkrum, J. 2014. Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta
- Suyanto dan Jihad, A. 2013. Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi. Jakarta
- Tu'u, T. 2018. Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa. PT Grasindo
- Uno, H. B. (2013). Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Uno, H.B. 2013. Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara, Jakarta
- Usman, M. 2010. Dalam Menjadi Guru Profesional. Rosdakarya, Bandung
- Yusuf. 2013. Motivasi dalam Belajar. P2IPTK, Jakarta