

PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) DI KECAMATAN GELUMBANG KABUPATEN MUARA ENIM

Faidol Azmi¹, Sakdiawati², Mustopa Marlibatubara³

¹Alumni Pascasarjana Ilmu Manajemen UM Palembang ^{2),3} Dosen Pembimbing

faidolazmi@ymail. Com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline, competence and teacher motivation both jointly and partially on teacher performance in State Junior High Schools (SMP) in Gelumbang Subdistrict. The design used in this study is correlational design. The population of this study were Gelumbang District Junior High School teachers, totaling 168 teachers. The sample of this study was calculated by the Slovin formula for a population of 168 teachers with an error rate of 10%, the total sample was 63 teachers as respondents. The first sample was tested using the Instrument Test (questionnaire) in the form of validity test and reliability test. The analysis model used in this study is multiple linear regression analysis. Regression calculations can be $Y = 0.982 + 0.205X_1 + 0.350X_2 + 0.203X_3$. Interpretation of multiple regression equations regarding the effect of Work Discipline Variables (X_1), Teacher Competence (X_2), and Motivation (X_3), on Bound Variables namely Teacher Performance (Y). The results of this calculation show that, the three independent variable coefficients are positive, this shows a positive linear relationship between the Variables of Work Discipline, Teacher Competence, and Motivation, on Teacher performance. The calculation of the correlation (R) is 0.799, the correlation coefficient means that the relationship between the two significant variables (free and bound) shows a strong level of closeness. The determination coefficient $R^2 = 0.638$ means that the Work Discipline Variables (X_1), Teacher Competence (X_2), and Motivation (X_3) are able to explain the Variable Teacher Performance (Y) of 0.638 or 63.8%, while the remaining 36.2% explained by other factors not examined. This study concludes that the discipline, competence and motivation of teachers both jointly and partially significantly affect teacher performance in State Junior High Schools in Gelumbang District.

Keywords: Discipline, Competence, motivation and performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi dan motivasi guru baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Gelumbang. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Populasi penelitian ini guru SMPN Kecamatan Gelumbang yang berjumlah 168 guru. Sampel penelitian ini dihitung dengan rumus Slovin untuk populasi 168 guru dengan tingkat kesalahan 10 % maka jumlah sampel 63 guru sebagai responden. Sampel pertama diuji dengan menggunakan Uji Instrument (kuisioner) berupa uji validitas dan uji reabilitas. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Perhitungan regresi di dapat $Y = 0,982 + 0,205X_1 + 0,350X_2 + 0,203X_3$. Interpretasi dari persamaan regresi berganda mengenai pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa, ketiga koefisien variabel bebas berslope positif, hal ini menunjukkan hubungan linier positif (searah) antara Variabel Disiplin Kerja, Kompetensi Guru, dan Motivasi, terhadap kinerja Guru. Hasil perhitungan korelasi (R) sebesar 0,799, koefisien korelasi artinya bahwa hubungan kedua variabel signifikan (bebas dan terikat) menunjukkan tingkat keeratan yang kuat. Koefisien determinasi nilai $R^2 = 0,638$ yang berarti bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3) mampu menjelaskan Variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,638 atau 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menyimpulkan disiplin, kompetensi dan motivasi guru baik secara bersama-sama maupun parsial signifikan mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Gelumbang.

Kata Kunci : Disiplin, Kompetensi, motivasi dan kinerja.



Pendahuluan

Guru komponen utama dalam proses pendidikan seharusnya memiliki disiplin, kompetensi serta motivasi untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah. Hal lain yang tidak bisa diabaikan dalam kinerja guru adalah disiplin. Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu juga kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi adalah sikap disiplin seorang individu.

Fenomena kedisiplinan yang terjadi, seperti kepatuhan guru terhadap ketepatan waktu jam kerja, mengikuti apel atau upacara, meminta izin atasan jika meninggalkan pekerjaan masih belum dipatuhi para guru. Kepatuhan terhadap prosedur kerja, aturan kerja yang jelas menjadi pedoman untuk menyelesaikan tugas tidak dilaksanakan. Mentaati aturan dan prosedur kerja dan penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan belum mengikuti prosedur kerja. Kepatuhan terhadap perintah atasan, mengikuti prose'dur kerja dalam melaksanakan tugas dan menghormati aturan kerja masih sangat rendah. Keakuratan hasil kerja, menyelesaikan tugas yang dibebankan, arahan perubahan/ perbaikan atas kekeliruan hasil kerja dari atasan belum terlaksana.

Kompetensi guru menjadikan siswa berkualitas dalam proses belajar mengajar di sekolah. Hasil pengamatan di lapangan oleh peneliti, kompetensi profesional guru di SMP Negeri Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim masih belum optimal, karena disebabkan oleh masih banyaknya guru yang kurang mampu mengetahui karakter dari siswa, guru kurang mampu untuk menggunakan komputer/laptop serta guru masih ada yang sering datang terlambat masuk kelas pada saat jam dimulai. Fenomena yang terjadi terhadap kompetensi guru SMP Negeri Kecamatan Gelumbang juga menjadi permasalahan. Kompetensi guru dalam penelitian ini yaitu kemampuan melakukan sesuatu yang dimensi-dimensinya meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap pada Guru SMPN Kecamatan Gelumbang. Kompetensi pedagogik guru masih rendah, pengalaman mengajar para belum menuju arah yang lebih baik. Kepribadian guru belum memberikan contoh tauladan bagi siswa. Kerapian dan keserasian dalam berpakaian belum memberikan contoh kepada siswa.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan".Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki

motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Fenomena motivasi kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim masih rendah yang dapat dilihat dari guru kurang termotivasi dalam penggunaan waktu karena setelah selesai mengajar langsung pulang, kurang termotivasi untuk meningkatkan ilmu pengetahuan melalui pelatihan-pelatihan guru dan kurang termotivasi untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan siswa.

Berdasarkan latar belakang ini peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) Di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim”.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2016, p.3) mendefinisikan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010, p. 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Busro (2018, p. 89) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas. Kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang selama periode tertentu, biasa dalam waktu satu bulan. Menurut Kasmir (2016, p.182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja (*job performance*) merupakan fungsi dari hal-hal berikut:

- a) Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
- b) Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi
- c) Kerelaan untuk melakukan berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Menurut Sutrisno (2010, p.176), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Efektivitas dan Efisiensi
- b) Otoritas dan Tanggung Jawab
- c) Disiplin
- d) Inisiatif

Indikator – Indikator Kinerja Guru.

Busro (2018, p.99) menyebutkan beberapa indikator dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu :

- a) Pencapaian hasil kerja.
- b) Kecepatan menyelesaikan pekerjaan.
- c) Kerjasama.
- d) Prakarsa.
- e) Mengutamakan tujuan.

Motivasi

Definisi Motivasi

Menurut Busro (2018, p.51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai macam sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Dikemukakan oleh Wibowo (2014, p.322) bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dikemukakan pula oleh Hasibuan (2010, p.95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

Dimensi Motivasi

Menurut Uno (2014, p.110), dimensi motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

a) Motivasi Internal

- (1).Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- (2).Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- (3).Memiliki tujuan yang jelas dan matang
- (4).Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

- 
- (5).Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - (6).Selalu berusaha mengungguli orang lain
 - (7).Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

b). Motivasi External

- (1).Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- (2).Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- (3).Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- (4).Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Faktor-faktor ekstrinsik

Menurut Wibowo (2016, p.), ada beberapa cara untuk membangun motivasi yang terdiri dari :

- 1) Menilai sikap.
- 2) Menjadi manajer yang baik.
- 3) Memperbaiki komunikasi.
- 4) Menciptakan budaya tidak saling menyalahkan.
- 5) Memenangkan kerjasama.
- 6) Mendorong inisiatif.

Berdasarkan dimensi motivasi yang telah dipaparkan, dan disesuaikan dengan penelitian ini yaitu motivasi kerja, maka dimensi yang digunakan untuk variabel motivasi adalah :

- 1) Kesadaran akan tugas
- 2) Harapan yang diinginkan
- 3) Hukuman yang diterapkan
- 4) Penghargaan
- 5) Mengutamakan tujuan

Disiplin Kerja

Definisi Disiplin Kerja

Salah satu perilaku pegawai yang memengaruhi kinerjanya adalah disiplin kerjanya. Menurut Wirawan (2015, p. 279) disiplin adalah perilaku pegawai yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut perilaku indiscipliner. Pendisiplinan pegawai adalah tindakan organisasi yang dilakukan organisasi untuk mengoreksi atau menghukum pegawai yang indiscipliner.

Menurut Rivai (2011, p.825) mengemukakan bahwa disiplin digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh beberapa karyawan terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan

yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat azas, bertanggung jawab atas tugas, yang diamanatkan kepadanya.

Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (2014, p.193)

Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014, p.21), terdapat delapan kedisiplinan kerja pegawai diantaranya :

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Teladan pimpinan
- c) Balas jasa (*reward*)
- d) Keadilan
- e) Pengawasan melekat
- f) Sanksi hukum (*punishment*)
- g) Ketegasan
- h) Hubungan kemanusiaan

Menurut Mangkunegara (2010, p.130), terdapat tiga kedisiplinan, yaitu :

- a) Pendekatan disiplin modern
- b) Pendekatan disiplin dengan tradisi
- c) Pendekatan disiplin bertujuan

Berdasarkan dari kedua pendapat di atas tentang dimensi disiplin, maka dimensi-dimensi yang digunakan pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja adalah :

- a) Kepatuhan terhadap jam kerja
- b) Kepatuhan terhadap prosedur kerja
- c) Kepatuhan terhadap perintah atasan
- d) Keakuran dalam bekerja.

Kompetensi Guru

Pengertian Kompetensi Guru

Menurut Rivai & Sagala (2011, p. 23) Kompetensi Merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Sementara Charles dalam Mulyasa (2011, p. 25) mengemukakan bahwa: *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan).

Menurut Daryanto (2013, p.4) kompetensi merupakan kemampuan melakukan sesuatu yang dimensi-dimensinya meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

Pengetahuan, ketrampilan dan sikap melalui nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten dalam arti memiliki pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.

Indikator Kompetensi

Dimensi dan indikator dalam kompetensi, Menurut (Depdiknas, 2007) Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain :

- a) Kompetensi Pedagogik
- b) Kompetensi Kepribadian
- c) Kompetensi Sosial
- d) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan desain korelasional. Metode penelitian ini melalui uji data, yang terdiri dari uji normalitas data, uji linearitas data. Uji model terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda mengetahui koefisien-koefisien serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Uji ini juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Untuk menentukan persamaan regresi berganda yaitu melalui rumus :

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

Keterangan:

- | | |
|----------------|--|
| Y | = Kinerja Pegawai |
| a | = Konstanta |
| b _i | = Koefisien regresi masing-masing peubah |
| X ₁ | = Disiplin |
| X ₂ | = Kompetensi |
| X ₃ | = Motivasi guru |
| e _i | = error of term |

Penelitian ini dilakukan pada guru-guru di SMP Negeri Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai bulan Juni 2019. Populasi yang penulis gunakan sebagai objek penelitian adalah SMPN Kecamatan Gelumbang yang berjumlah 168 guru. Untuk mendapatkan sampel dalam penelitian ini metode pengambilan sampel probability sampling dengan menggunakan teknik sampel random sampling. Sampel penelitian ini dihitung dengan rumus Slovin untuk populasi 168 guru dengan tingkat kesalahan 10 % maka jumlah sampel 63 responden. Penarikan sampel dilakukan pada bulan April 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil perhitungan regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Release 15.00. Hasil pengolahan datanya:

Tabel 1. Hasil Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.982	.329		2.981
	Disiplin Kerja	.205	.092	.214	2.232
	Kompetensi Guru	.350	.073	.522	4.803
	Motivasi	.203	.099	.198	2.051

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan tabel 1. diatas maka didapat persamaan regresi sederhana berikut ini:

$$Y = 0,982 + 0,205X_1 + 0,350X_2 + 0,203X_3$$

Intepretasi dari persamaan regresi berganda mengenai pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar **0,982** menunjukkan bahwa jika Variabel Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3), dianggap tidak ada (nol) maka Variabel Kinerja Guru (Y) sebesar **0,982**.

- Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X_1), sebesar **0,205** berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja (X_1), mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,205** atau dapat juga dikatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja (X_1), seorang guru maka akan mampu meningkatkan Kinerja Guru (Y).
- Koefisien regresi Variabel Kompetensi Guru (X_2) sebesar **0,350** berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Kompetensi Guru (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,350** atau dapat juga dikatakan bahwa semakin baik Kompetensi Guru maka akan mampu meningkatkan Kinerja Guru.
- Koefisien regresi Variabel Motivasi (X_3) sebesar **0,203** berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Motivasi (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,203** atau dapat juga dikatakan bahwa semakin baik Motivasi Guru maka akan mampu meningkatkan Kinerja Guru.
- Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3) yang semakin baik, maka semakin baik pula Kinerja Guru (Y).

Perhitungan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan independen.

Dari hasil estimasi data rekap jawaban responden, maka hasil koefisien korelasi dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.619	.6063598

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

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,799. Dari hasil yang didapat dengan mengkaitkan hasil koefisien korelasi dengan tingkat keeratan antara variabel sebesar 0,799 yang berada pada interpretasi nilai korelasi (0,60-0,799) artinya bahwa hubungan kedua variabel signifikan (bebas dan terikat) dan tingkat keeratannya kuat.

Hasil perhitungan dengan penggunaan program SPSS For Windows Release 15.00. diperoleh bahwa nilai $R^2 = 0,638$ yang berarti bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3) mampu menjelaskan Variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,638 atau 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dikarenakan berdasarkan tabel 4.20, nilai koefisien determinasi yang dinilai sedang yaitu sebesar 63,8%, maka dalam hal ini peneliti memberikan rekomendasi kepada peneliti yang lain untuk dapat melakukan penelitian serupa guna menyempurnakan penelitian ini dengan variabel lainnya diluar variabel yang sedang peneliti gunakan saat ini.

Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 2,232, Variabel Kompetensi Guru (X_2) adalah sebesar 4,803 dan Variabel Motivasi (X_3) adalah sebesar 2,051 jika dibandingkan dengan $t_{tabel} = 2,0002$. Hasil estimasi tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} untuk ketiga variabel bebas atas variabel terikat lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka kriteria H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti ketiga variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Disisi lain, jika dibandingkan antara nilai koefisien Sig. dengan nilai P-value (α) sebesar 0,05, maka dapat diketahui bahwa koefisien Sig. variabel X_1 sebesar 0,029, koefisien Sig. variabel X_2 sebesar 0,000, koefisien Sig. variabel X_3 sebesar 0,045, ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai koefisien Sig. yang masih dibawah nilai P-value (α), hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan program SPSS For Windows Release 15.00 dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Estimasi uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.195	3	12.732	34.628	.000 ^a
	Residual	21.693	59	.368		
	Total	59.888	62			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data primer

Dari tabel di atas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 34,628 > nilai F_{tabel} sebesar 2,7607 dan dikuatkan dengan nilai koefisien sig. F_{hitung} sebesar 0,000 < P-value (α) sebesar 0,05. Berdasarkan kriteria pengujiannya adalah jika nilai koefisien sig. $F < P\text{-value } (\alpha)$ sebesar 0,05 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara signifikan antara Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Pembahasan

Secara bersama-sama berdasarkan uji F Nilai F_{hitung} sebesar 34,628 > nilai F_{tabel} sebesar 2,7607 dan dikuatkan dengan nilai koefisien sig. F_{hitung} sebesar 0,000 < P-value (α) sebesar 0,05. Berdasarkan kriteria pengujiannya adalah jika nilai koefisien sig. $F < P\text{-value } (\alpha)$ sebesar 0,05 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara signifikan antara Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Hasil perhitungan uji t yaitu secara parsial, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 2,232, Variabel Kompetensi Guru (X_2) adalah sebesar 4,803 dan Variabel Motivasi (X_3) adalah sebesar 2,051 jika dibandingkan dengan $t_{tabel} = 2,0002$. Hasil estimasi tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} untuk ketiga variabel bebas atas variabel terikat lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka kriteria H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti ketiga variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Disisi lain, jika dibandingkan antara nilai koefisien Sig. dengan nilai P-value (α) sebesar 0,05, maka dapat diketahui bahwa koefisien Sig. variabel X_1 sebesar 0,029, koefisien Sig. variabel X_2 sebesar 0,000, koefisien Sig. variabel X_3 sebesar 0,045, ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai koefisien Sig. yang masih dibawah nilai P-value (α), hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi (X_3) mampu menjelaskan Variabel Kinerja Guru (Y) analisis korelasinya sangat kuat.
2. Disiplin, kompetensi dan motivasi guru secara bersama-sama signifikan mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Gelumbang.

3. Disiplin, kompetensi dan motivasi guru secara parsial signifikan mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Gelumbang.

Peneliti menyarankan disiplin, kompetensi dan motivasi guru walaupun sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan. Hal ini untuk dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan sistem pengajaran modern. Keaktifan siswa perlu dimunculkan, agar motivasi dan keaktifan belajar serta kreatifitas siswa lebih berperan. Peneliti yang akan melanjutkan ditopik yang sama, akan lebih variatif menambah variabel baru, untuk meningkatkan kinerja guru sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Marlia. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-jurnal katalogis*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Cahaya, Kiki. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*.
- Depdikbud. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Edi Suhadi, Endin Mujahidin, Ending Bahrudin, Ahmad Tafsir (2014). Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Ta'dibuna* Volume 3 No.1
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Herlina, Rini. (2015). *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Kabupaten Pasaman*. ISSN: 2337-3997. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi.
- Hidayat, Zainul., & Taufiq Muchhammad. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA.
- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4 Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

- 
- Katidjan, Purwanto, S., Pariwosumatro, Suharno., & Insaryadi, Albertus. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Api Metra Palma (Medco Agro) Kantor Pusat Jakarta*. Katidjan at all 429-446 Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Lakoy, Gainer Frisky. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Vol.1 No.4 Tahun 2013.
- Larasati, Sindi., & Gilang Aini. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat (Witel Bekasi)*. Jurnal Manajemen & Organisasi.
- Luthfi, Ridwan., & Susilo Heru.(2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elsiscom Prima Karya Kantor Perwakilan Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Hal 13-23 Volume 1 Nomor 1
- Mailiana. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin*. Jurnal Ekonomi Manajemen. Hal 16-26 Volume. 10 Nomor.1.
- Mamahit, Rendry. 2013. *Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Selatan*, hal 17-27 Volume.1 Nomor.4 .
- Masie, Renaldi., Tewal, Bernad., & Sendow Greis. (2015). *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Moh Hafid (2017). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo*. Jurnal Pendidikan Vol 1 No 2 (2017) Institut Agama Islam Ibrahimy Situbondo
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta. Penerbit Prenadamedia Group.
- Mulyasa.(2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nugraha, R. (2016). *Pengaruh Pengembangan SDM, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali*. Ejournal katalogis. Hal 11-21 Volume 4 Nomor 10.
- Pangerso, Astadi., & Susanti Intan. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. Hal 22-33 Volume 9 Nomor 2.

- Palampangan, Muhlis., & Mahardiana Lina. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu*. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Halaman :149-159.
- Patmarina, Hepiana., & Erisna Nuria. (2012). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 3 Nomor 1. Halaman 19-37.
- Permadi, D. dan Arifin, D. (2010). *The Smiling Teacher: Perubahan Motivasi dan Sikap dalam Mengajar*. Bandung: CV. Nuansa Aulia.
- Priyatno. D. 2010. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Mengatasi dan Uji Statistik*. Jakarta. Gramedia Pustaka Bersama.
- Rahmayanti. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda*. ISSN: 2355-5408. e.Journal Ilmu Administrasi Bisnis. 2 (2,pp:215-229).
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari teori ke praktek. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Sajangbati, Ivone, AS. (2015). *Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*. Volume 1 Nomor 2 Halaman 12-23.
- Sedarmayanti (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan Agung. (2013) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1 Nomor 4. Halaman 1245-1253
- Soleha, Lilis, Karnita., & Endang Hadiat. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. 8 (2, pp:99-110).
- Sinungan, Muchdarsyah. (2010). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Suwardi, Utomo Joko. (2011) *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai SETDA Kabupaten Pali*. ISSN:14411-1799 Jurnal Analisis Manajemen. 5 (1).
- Theodora, Olivia. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya*. Jurnal Cakrawala. Volume 18 Nomor 2. Halaman 32-44.
- Uno, Hamzah. B. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (ed. 4). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.



- Wiryo Raharjo, Y. Sutomo (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasional (Studi Kasus Pada Guru Sma Negeri Se-Kota Tegal) Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana. Periode Kedua.
- Zubaidah, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Smp Negeri Kota Palembang. Jurnal Ecoment Global ISSN : 2540-816X Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus 2016