

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA GURU DIMEDIASI MOTIVASI
(STUDI PADA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN TAMAN KABUPATEN PEMALANG)**

Epi Azwatono
Program Pascasarjana Universitas Stikubank
Email : epiazwatono@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan umum yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji kompetensi profesional dan kedisiplinan terhadap kinerja guru dimediasi motivasi, sedangkan tujuan khususnya adalah menguji pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi, menguji pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi, menguji kompetensi profesional terhadap kinerja guru, menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kompetensi profesional dan kedisiplinan terhadap kinerja guru dimediasi motivasi. Dalam penelitian ini melibatkan 152 orang responden, yang semuanya adalah bapak / ibu guru PNS dan GTT SMP Negeri Se-Kecamatan Taman, Kabupaten Pemalang.

Manfaat penelitian ini ada dua (2), yaitu : manfaat teoristis dapat dijadikan sebagai materi kajian yang dapat memperkaya, memperluas dan memperdalam konsep maupun teori kompetensi profesional , kedisiplinan , motivasi dan kinerja guru, sedangkan manfaat praktis sebagai 1. landasan bagi peneliti sejenis yang berkaitan dengan kompetensi profesional, kedisiplinan, motivasi dan kinerja guru. 2. Menjadi bahan masukan kepada sekolah, akademisi, dinas pendidikan, Pemerintah Kabupaten / Kota dan Pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci : Kompetensi Profesional, Kedisiplinan , motivasi dan kinerja guru.

ABSTRACT

**The INFLUENCE of PROFESSIONAL COMPETENCE and DISCIPLINE on PERFORMANCE TEACHER MEDIATED MOTIVATION
(study of JUNIOR HIGH SCHOOL Teachers in the State perceives Garden Pemalang District)**

The general objective to be achieved in this research is to examine the professional competence and discipline against the performance of teacher motivation, while the goals are mediated in particular is a professional competence test influence of motivation, test the influence of the discipline of a professional test the motivation, competence of the teacher's performance, test the influence of discipline against the performance of teachers and test the effects of motivation on performance of teachers.

This study examines the influence of professional competence and discipline on performance teacher mediated motivation. In this study involved 152 people respondents, all of whom is father/mother teacher PNS and GTT JUNIOR Country Se-Town garden, Pemalang.

The benefits of this research there are two (2), namely: teoristis benefits can serve as a study material to enrich, broaden and deepen the concept and theory of professional competence, discipline, motivation and performance of teachers, while the practical benefits as 1. the Foundation for similar researchers with regard to professional competence, discipline, motivation and performance of teachers. 2. become inputs to the school, academia, Government, and education service district/city and Government in an attempt to improve the performance of teachers.

Keywords: Kompetensi Profesional, discipline, motivasi and teacher performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa harus didukung adanya manusia yang berkualitas sebagai ujung tombak pembangunan bangsa. Untuk itu di negara-negara yang maju seperti Amerika, Inggris, Jerman, Prancis, Rusia, China, Jepang, Korea Selatan telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber-daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi Negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Undang-Undang RI No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa:

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, dan pelayanan teknik untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Masih rendahnya tingkat kompetensi profesional guru saat ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari internal guru itu sendiri dan faktor lainnya yang berasal dari luar. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Penghasilan yang diperoleh guru belum mampu memenuhi kebutuhan hidup harian keluarga secara mencukupi. Oleh karena itu, upaya untuk menambah pengetahuan dan informasi menjadi terhambat karena dana untuk membeli buku, berlangganan Koran, internet tidak tersedia. Bahkan, untuk memenuhi kebutuhan dapur harus juga melakukan kerja sampingan lainnya. Tidak jarang seorang guru yang "Jujur", pulang mengajar setelah itu mereka menjadi tukang ojek bahkan menjadi tukang becak.

2. Kurangnya minat guru untuk menambah wawasan sebagai upaya meningkatkan kompetensi pedagogiknya.
3. Meledaknya jumlah lulusan sekolah guru dari tahun ke tahun. Hal itu merupakan akibat dari mudahnya pemerintah memberikan izin pendirian LPTK (Lembaga Pendidikan Tinggi Keguruan)
4. Jumlah murid dalam satu kelas cukup banyak dan beban guru yang cukup besar dalam satu minggu
5. Kompetensi profesional guru yang belum terbangun seyogianya setiap guru perlu memperlihatkan sikap kompeten sebagai seorang pendidik bukan hanya sekadar pengajar. Hanya melalui karya nyata dan sikap keseharian yang diperlihatkan oleh seorang gurulah yang mampu mengangkat harkat dan martabatnya serta diakui kompetensi profesionalnya oleh masyarakat

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. faktor-faktor tersebut diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat.

Ada empat kompetensi pedagogik berdasarkan pasal 8 UU 14/2005 yaitu pedagogic, kepribadian, sosial, dan profesional. Tetapi dalam penelitian ini kajian kompetensi pedagogik dibatasi hanya kompetensi profesional saja, karena ingin mengetahui kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing pererta didik sesuai standar nasional pendidikan.

Disiplin penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan dalam bekerja juga sangat secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru dengan judul: "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Taman Kabupaten Pematang".

TELAAH PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi Profesional

Professional berasal dari kata profesi (profession) yang diartikan sebagai jenis pekerjaan khas yang mana memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga.

Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005, yaitu adalah :

- 1) Kompetensi Kepribadian :
- 2) Kompetensi Pedagogik :
- 3) Kompetensi professional :
- 4) Kompetensi Sosial :

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

As. Munandar (Marjono, 2007), Ali Imron (1995) ; Siswanto Sastrohadiwiryo (2005) ; Kerlinger dan Pahazur (Marjono 2007), Sastrohadiwiryo (2005) ; Simamora (2007) ; Rivai, (2004), Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kriteria Dalam Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian Umy Yoesana (2013) terdapat beberapa kriteria disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya :

1. Disiplin waktu,
2. Disiplin peraturan,
3. Disiplin tanggung jawab.

Dimensi dan Indikator Disiplin kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan kedisiplinan bila dilanggar dijatuhi disiplin. Dimensi-dimensi disiplin kerja guru menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 53 tahun 2010 terdiri-dari :

- a). Ketaatan terhadap kewajiban yang diberikan,
- b). Menghindari larangan yang sudah ditentukan.

Motivasi

David Clarence McClelland (1917-1998) mendapat gelar doktor dalam psikologi di Yale pada 1941 dan menjadi profesor di Universitas Wesleyan. McClelland dikenal untuk karyanya pada pencapaian motivasi. David McClelland memelopori motivasi kerja berpikir, mengembangkan

pencapaian berbasis teori dan model motivasi, dan dipromosikan dalam perbaikan metode penilaian karyawan, serta advokasi berbasis kompetensi penilaian dan tes. Ide nya telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, dan berkaitan erat dengan teori Frederick Herzberg.

David McClelland dikenal menjelaskan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "The Achieving Society":

1. Motivasi untuk berprestasi (n-ACH)
2. Motivasi untuk berkuasa (n-pow)
3. Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat (n-affil)

Model Kebutuhan Berbasis Motivasi McClelland

David McClelland (Robbins, 2001 : 173) dalam teorinya Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-affil)

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Karakteristik dan sikap motivasi prestasi ala McClelland:

- a). Pencapaian .
- b). Mencapai tujuan
- c). Umpan balik sangat penting.

Penelitian David McClelland

Penelitian McClelland terhadap para usahawan menunjukkan bukti yang lebih bermakna mengenai motivasi berprestasi dibanding kelompok yang berasal dari pekerjaan lain. Artinya para usahawan mempunyai *n-ach* yang lebih tinggi dibanding dari profesi lain.

Kinerja Guru **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *work performance* atau *job performance* atau *performance* saja. Dalam kamus besar bahasa Indonesia “ Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan kerja. ” (Depdiknas, 2003), Prawirasentono (2008: 2): “, Dessler (1997: 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Mulyasa (2007) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Menurut Mathis dan Robert L. Jackson (2002) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Gibson, et al (Yamin, 2010) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pendidikan) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin)
- 2) Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

(Yamin, 2010), kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu.

Variabel Mediasi

Pengertian Variabel Mediasi

Variabel Mediasi atau variabel antara atau variabel intervening (*intervene variables*) adalah variabel yang bersifat menjadipерantara (*mediating*) dari hubungan variabel penjelas dengan variabel tergantung. Sifatnya adalah sebagai penghubung (“Jembatan “) antara variabel penjelas dengan variabel tergantung (bisa bersifat partial atau complete mediation).

Analisis Variabel Mediasi : Pemeriksaan

Analisis Variabel mediasi dapat dilakukan melalui 2 pendekatan yaitu perbedaan koefisien dan perkalian koefisien. Pendekatan perbedaan koefisien menggunakan metode pemeriksaan dengan melakukan analisis dengan dan tanpa melibatkan variabel mediasi. Sedangkan metode perkalian dilakukan dengan metode Sobel.

Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka kepuasan pelanggan dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, dimana koefisien dari (a) lebih kecil (turun) dari (b) maka kepuasan pelanggan dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, dimana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b) maka kepuasan pelanggan dikatakan bukan sebagai variabel mediasi. Jika salah satu (c) atau (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2011; Hair et al., 2010).

Analisis Variabel Mediasi : Pengujian

Metode perkalian dilakukan dengan uji Sobel, yaitu melalui pengujian hipotesis. Simpangan baku pengaruh tidak langsung (perkalian) merujuk pada MacKinnon (2007):

Dalam hal ini a dan b adalah koefisien jalur yang dilalui. Statistik uji Sobel yaitu z value, dihitung dengan pembagian koefisien pengaruh tidak langsung dengan standart errornya.

$$Z_value = (a \times b) / \text{SQRT} (b^2 \times \text{SEa}^2 + a^2 \times \text{SEb}^2)$$

Dalam hal ini:

a = koefisien regre standardized pengaruh variabel penjelas X terhadap variabel mediasi M

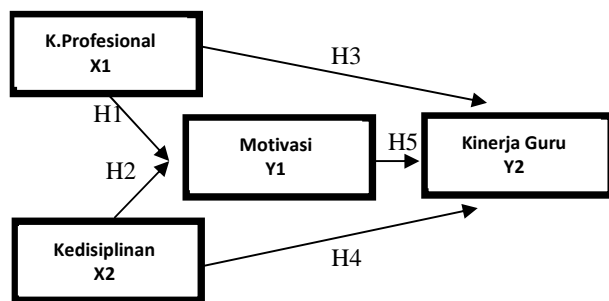
- SEa² = Standart error untuk koefisien a.
 B = koefisien regresi standardized pengaruh variabel mediasi M terhadap variabel dependen Y
 SEb² = standart error untuk koefisien b

Penelitian Terdahulu

James R Lindner, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Awosusi, Omojolaomowumi (2011), Motivasi dan kinerja berhubungan signifikan. Rizwan Qaisar Danish (2010), Motivasi dan kepuasan berkorelasi secara signifikan. Mas'ud Umar (2012), Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Durinda Puspasari (2010), Motivasi secara tidak langsung tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Tri Sulasmiyati (2009), Kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Hanif Hidayat (2012), Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru, Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja guru. Ludi Wishu (2008), Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru, SDN di Kecamatan Gayungan, kota Surabaya.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan telaah pustaka di atas, maka disusun suatu kerangka berpikir teoritis yang menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis digambarkan sebagai berikut ini:



HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Taman dengan jumlah 244 orang. Pemilihan untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini diperlukan sampel 244 kuesioner. Sesuai dengan rumus pengambilan sampel maka, Kuesioner tersebut dibagikan kepada 152 responden dan kembali semua. Dalam penelitian ini identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, unit kerja, golongan, masa kerja dan pendidikan.

Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan metode analisis faktor. Analisis faktor digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai undimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) and *Bartlett's Test* lebih besar dari 0,5. Sedangkan jika *component matrix* atau *loading factor*-nya lebih besar dari 0,4 berarti valid dan jika lebih kecil item dari variabel yang diuji berarti tidak valid

- Untuk variabel Kompetensi Profesional semua item valid dan didapat item yang tidak valid adalah : X1.2 ; X1.3 ; X1.4 ; X1.6 ; X1.10.
- Untuk variabel Kedisiplinan semua item valid dan didapat item yang tidak valid adalah : X2.3 dan X2.6.
- Untuk variabel Motivasi semua item valid dan didapat item yang tidak valid adalah : Y1.4
- Untuk variabel Kinerja semua item valid dan didapat item yang tidak valid adalah : Y2.10.

Semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel kompetensi profesional (X₁) sebesar 0,615; variabel kedisiplinan (X₂) sebesar 0,679; variabel motivasi (Y₁) sebesar 0,772 dan variabel kinerja guru (Y₂) sebesar 0,756. Semua nilai KMO lebih besar 0,5, yang berarti bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel). Sedangkan dilihat dari semua indikator di atas memiliki nilai *loading factor* > 0,4 yang berarti semua item pertanyaan dari seluruh instrumen penelitian (kuesioner) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu ukuran dikatakan reliabel apabila ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas didapat variabel X₁ dan X₂ tidak reliabel, dan variabel Y₁ dan Y₂ reliabel.

Normalitas

- a. Model regresi dikatakan normal jika memiliki nilai *asympt. sig* > 0,05. Dari tabel di atas diperoleh nilai *asympt sig* = 0,390 > 0,05 artinya data telah terdistribusi normal.
- b. Model regresi dikatakan normal jika memiliki nilai *asympt. sig* > 0,05. Dari tabel di atas diperoleh nilai *asympt sig* = 0,419 > 0,05 artinya data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas

Nilai tolerance = 0,383 dan 0,465 dan 0,223, karena kurang dari 1 maka tidak terjadi multikol, sedangkan nilai VIF = 2,612 dan 2,149 dan 4,292, karena kurang dari 10 maka tidak terjadi multikol..

Uji Hipotesis

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi profesional Terhadap motivasi

Hasil regresi pada tabel 4.4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kompetensi profesional berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi, artinya bahwa semakin besar nilai kompetensi profesional seorang guru, maka akan tinggi juga motivasi yang dimiliki seorang guru tersebut. Sesuai dengan penelitian Tri Sulasmiyati (2009), bahwa Kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap motivasi

Hasil regresi pada tabel 4.4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis Kedisiplinan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi, artinya bahwa semakin tinggi kedisiplinan guru, maka akan tinggi juga nilai motivasi guru.

Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel 4.4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru berpengaruh dan signifikan.. artinya bahwa semakin besar nilai kompetensi profesional seorang guru, maka akan tinggi juga nilai kinerja yang dimiliki seorang guru tersebut. Sesuai dengan penelitian Tri Sulasmiyati (2009), bahwa Kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel 4.4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, artinya walaupun tinggi nilai kedisiplinan guru tidak mempengaruhi kinerja guru, hal ini sesuai dengan penelitian Hanif Hidayat (2012) yang menyatakan bahwa, tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel 4.4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan signifikan. artinya bahwa nilai motivasi yang tinggi akan tinggi juga nilai kinerja seorang guru, hal ini sesuai dengan penelitian James R Lindner, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi Memediasi Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel regresi mediasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi memediasi kompetensi profesional dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin tinggi nilai kompetensi profesional akan tinggi juga nilai motivasi dan akan mempengaruhi secara langsung peningkatan nilai kinerja.

Motivasi Memediasi Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel regresi mediasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi memediasi kedisiplinan dan signifikan terhadap Kinerja Guru, artinya bahwa walaupun tinggi nilai kedisiplinan seorang guru tidak terpengaruh

secara langsung nilai motivasi dan tidak mempengaruhi nilai kinerja guru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Motivasi. (Studi Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang) Tahun 2014, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Profesional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi SMP Negeri di Kecamatan Taman.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi SMP Negeri di Kecamatan Taman.
3. Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SMP Negeri di Kecamatan Taman.
4. Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman.
5. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman.

Keterbatasan Penelitian

Temuan dalam penelitian ini hanya terbatas pada SMP Negeri di Kecamatan Taman. Dengan demikian terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan, agar dapat dijadikan bahan pertimbangan pihak yang memanfaatkan. Keterbatasan penelitian ini menekankan pada beberapa hal, antara lain:

1. Keterbatasan sampel penelitian sebagai salah satu sumber pokok, yakni hanya dikenakan pada guru SMP Negeri di Kecamatan Taman, sehingga bagi para pihak yang ingin menggunakan temuan hasil penelitian ini perlu berhati-hati dalam melakukan generalisasi atau analogi hasil penelitian, karena belum tentu hasil penelitian sama jika dilakukan pada obyek penelitian yang lain.
2. Bagi peneliti-peneliti lainnya terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan prediktor yang lebih baik terhadap kinerja guru selain variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan dalam penelitian ini.

Saran

Beberapa saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

Bagi kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Taman, hendaknya meningkatkan kompetensi profesional yang baik, menciptakan motivasi yang baik dalam bekerja. Dari kedua faktor tersebut dapat diintegrasikan secara menyeluruh untuk mencapai kinerja guru yang baik.

Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel lain misalkan variabel lingkungan kerja, penghargaan dan kompensasi yang diterima

guru sebagai variabel yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, Yusra. 2013. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru*. Thesis. Universitas Muhammadiyah Maluku Utara. Vol. X. No. 1. 61-75.

Bieg, Sonja. et al. 2011. *The Role of Intrinsic Motivation for Teaching, Teachers' Care and Autonomy Support in Students' Self-Determined Motivation* : Journal for Educational Research. 122-140

Brahmanasari, Ida Ayu dan Agus Suprayitno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Peiflai Internasional Wiratama Indonesia)*: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. Vol. 10. No. 2. 124-135.

Dirjen PMPTK, 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hall, P. Cougar and Joshua H. West. 2011. *Potential Predictor of Student Teaching Performance : Considering Emotional Intelligence*. Issues in Educational Research. Vol. 21, No. 2. 145-161.

Herpen, Marco Van. et al. 2005. *The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation* : an Empirical Study. De Economist. Vol. 2. No. 4. 303-329.

Moreno, Juan A. et al. 2010. *Motivation and Performance in Physical Education : An Experimental Test*. Journal of Sports Science and Medicine. Vol. 9. 79-85.

Nasehudin, Toto Syatori dan Nanang Gozali. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Noels, Kimberly A. et al. 1999. *Perceptions of Teachers' Communicative Style and Students' Intrinsic and Extrinsic Motivation*. The Modern Language Journal. Vol. 83. 23-34.

Nuland, Hanneke J.C. Van et al. 2010. *Exploring The Motivation Jungle : Predicting Performance on a Novel Task by Investigating Constructs from Different Motivation Perspectives in Tandem*. International Journal of Psychology. Vol. 45, No. 4. 250-259.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Nomor 19 Tahun 2004. *Standar Nasional Pendidikan*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Nomor 41 Tahun 2007. *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.

Pintrich, Paul R. and Elisabeth V. De Groot. 1990. *Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance*. Journal of Educational Psychology. Vol. 82, No. 1. 33-40.

.Rasyid, Harun dan Mansur. 2009. *Penilaian Hasil Belajar*. Bandung : CV Wacana Prima.

Ryan, Richard M. And Edward L. Deci. 2000. *Intrinsic and Extrinsic Motivations : Classic Definitions and New Directions*. Contemporary Educational Psychology. Vol. 25. 54-67.

Ludi Wishu (2008), *Pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru*, SDN di Kecamatan Gayungan, kota Surabaya.

Sallis, Edward. 2012. *Total Quality Management In Education*. London : Kogan Page.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

Vallerand, Robert J. et al. 1993. *On The Assessment of Intrinsic, Extrinsic, and Amotivation in Education : Evidence on The Concurrent and Construct Validity of The Academic Scale* . Educational and Psychological Measurement. Vol. 53. 159-172.

Widodo. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Penabur. No-16/Tahun ke-10/Juni 2011. 65-80.

Abbas, Yusra. 2013. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru*. Thesis. Universitas Muhammadiyah Maluku Utara. Vol. X. No. 1. 61-75.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Nomor 19 Tahun 2004. *Standar Nasional Pendidikan*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Nomor 41 Tahun 2007. *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.