

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 PENAJAM PASER UTARA

Tamzil Yusuf¹, Gita Suci²

¹Dosen Fakultas Ekonomi, tamzilyusuf56@gmail.com

²Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Balikpapan
sucig93@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan sampel 60 responden. Ada tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu kompetensi profesional guru, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS v23 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, serta kompetensi profesional guru yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Dari hasil secara simultan dan parsial yang berarti model regresi tersebut signifikan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu factor yang sangat esens dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Guru merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntut siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Maka dari itu, guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Tiara Anggia Dewi (2015) Menyimpulkan bahwa kompetensi professional

guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga kinerja guru akan dapat dikatakan baik. Selain dengan meningkatnya kompetensi profesional guru, guru juga dapat meningkatkan motivasi kerja para guru. Sama halnya dengan hasil penelitian dari Tiara Anggia Dewi (2015) Menyatakan bahwa kompetensi profesional guru dan Motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja guru tersebut. Disiplin kerja yang memadai disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati (2014) Menyatakan bahwa disiplin kerja mampu menjadi tolak ukur kinerja seseorang. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru, maka disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui masing-masing guru dalam melaksanakan tugas. UU No14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standart prestasi kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru di SMKN 2 Penajam Paser Utara. Peningkatan kinerja akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output atau keluarannya. Maka untuk meningkatkan kinerja guru tersebut perlu didukung oleh berbagai pihak. Banyak factor yang mempengaruhi kinerja guru di SMKN 2 Penajam Paser Utara, diantaranya datang dari dalam diri guru sendiri. Faktor-faktor tersebut semisal kompetensi yang ada pada diri guru, semangat kerjanya, motivasi kerjanya, disiplin kerjanya yang masih kurang dan lain sebagainya. Jika faktor-faktor tersebut sudah memenuhi kriteria baik maka sangat diyakini bahwa kinerja dari guru itu sendiri bisa dikatakan baik pula. Sebaliknya jika faktor-faktor tersebut tidak memenuhi kriteria maka bisa di pastikan bahwa kinerja guru sangatlah buruk.

2. Perumusan Masalah

- a. Apakah secara simultan Kompetensi Professional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- b. Apakah Kompetensi Professional Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- d. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- e. Manakah diantara ketiga variable yaitu Kompetensi Profesional Guru, Motivasi kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan Kompetensi Professional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompetensi Professional Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU

- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- e. Untuk menganalisis dan mengetahui variable yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen khusus yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Hadiyatno (2013:11) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri atas enam unsur (6M), yaitu *man, money, methode, materials, machine, dan market*. Hasibuan dalam Hadiyatno (2013:13) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dessler (2011:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi yang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun berubah dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarah terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

A. Kompetensi Professional Guru

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam serta untuk melaksanakan tugas dan kewenangan dalam profesi keguruannya dengan kemampuan yang tinggi. Danim (2010:57) “kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi”. Undang-Undang guru dan dosen No. 14 tahun 2005 dan PP No. 19/2005 menyatakan, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan kompetensi sosial. Salah satu kompetensi yang penting untuk dimiliki adalah kompetensi profesional.

Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 menjelaskan ada 5 indikator inti dari Kompetensi profesional guru, yaitu sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

B. Motivasi Kerja

Secara etimologis istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang artinya menggerakkan (*to move*) Winardi (2011:24). Gray dalam Winardi (2011:27) “motivasi adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal yang menimbulkan sikap antusias dan persistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu”. Mc.Donal dalam Hamalik (2014:106) “motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan”. Artinya motivasi ini timbul karena adanya kebutuhan yang harus dicapai oleh seseorang.

Hasibuan (2012:152) mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yaitu kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial ialah kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator – indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan.

Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hasibuan (2012: 152), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*) dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).

C. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “*discipline*” yang berarti: “Latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesabaran.

Rivai (2011:825) “disiplin kerja adalah: suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Hasibuan (2012:210) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

D. Kinerja

Martinis Yamin dan Maisah (2010:87) “kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia

menghadapi suatu tugas”. Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) dalam Barnawi dan Arifin (2014:11) menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja adalah “merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi”. Wujud dari perilaku yang dihasilkan oleh seseorang dalam organisasi itu berupa hasil yang keluar dari sebuah pekerjaan yang merupakan kontribusi terhadap organisasi tersebut. Hasil pekerjaan ini disebut juga dengan prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam organisasi.

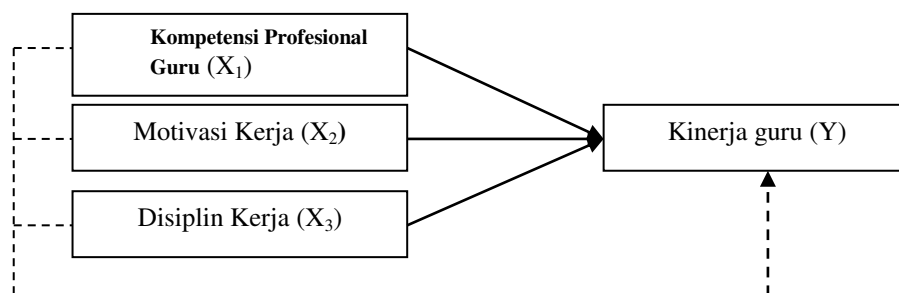
Penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 PPU meliputi empat kompetensi yang diuraikan dalam 4 indikator penilaian sesuai dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, yaitu :

- a. Ilmu Keguruan (Pedagogik)
 - 1) Menguasai karakteristik peserta didik
 - 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - 3) Kegiatan pembelajaran yang mendidik
 - 4) Pengembangan potensi anak didik
 - 5) Komunikasi dengan peserta didik
 - 6) Penilaian dan evaluasi
- b. Kepribadian
 - 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
 - 2) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
 - 3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
- c. Sosial
 - 1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif
 - 2) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat
- d. Profesional
 - 1) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
 - 2) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif

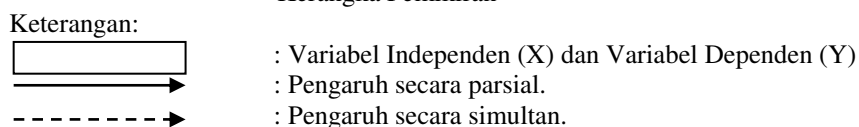
Berdasarkan aspek-aspek yang menyusun kinerja, maka dalam penelitian ini lebih cocok menggunakan aspek-aspek kinerja sesuai dengan Permendiknas No.16 Tahun 2007 dan selanjutnya akan dijadikan operasional variable yang mewakili variable kompetensi profesional guru, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru SMK Negeri 2 Kabupaten Penajam Paser Utara.

2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran. Berikut gambar kerangka pikir yang dimaksud:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



3. Hipotesis Penelitian

- Bahwa secara simultan Kompetensi Professional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- Bahwa Kompetensi Professional Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU
- Bahwa variable yaitu Kompetensi Profesional Guru, berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU

METODE RESEARCH

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif yang berkaitan dengan kinerja guru SMK Negeri 2 PPU. Berdasarkan daerah yang menjadi sasaran penelitian sesuai dengan rincian data-data yang diperlukan, maka penelitian ini dilakukan di Lingkungan Wilayah SMKN 2 Kab.Penajam Paser Utara. Dengan menganalisa hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan, oleh karena itu jangkauan penelitian dipusatkan pada pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru Di Lingkungan Wilayah SMKN 2 Kab. Penajam Paser Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 2 Kab.Penajam Paser Utara 60 Responden yang berstatus PNS maupun Non PNS. Dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden pada SMKN 2 PPU.

Pengujian Hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi Professional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 PPU Dengan menggunakan rumus regresi linear berganda yaitu :

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

Di mana :

- Y = Variabel Keputusan Membeli
a = konstanta
 b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
 X_1 = Variabel Kompetensi Professional Guru
 X_2 = Variabel Motivasi Kerja
 X_3 = Variabel Disiplin Kerja
e = *stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

Uji F adalah pengujian terhadap Koefisien Regresi secara simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut (Gozali, 2009) uji statistik F pada

dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat dengan $\alpha = 0,05$.

Setelah uji F dilakukan pengujian secara Parsial (Uji t), yaitu untuk menguji dan menentukan koefisien regresi (b_i) yang paling besar. Selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial melalui uji-t.

HASIL PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari hasil penelitian angket selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk sekolah yang diteliti. Uji ini untuk memprediksi sejauh mana besarnya pengaruh variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y). Baik secara simultan maupun secara parsial. Adapun hasil uji Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig	Keterangan
(Constant)	3,067	3,360	0,001	Signifikan
Kompetensi professional guru (X_1)	0,478	9,989	0,000	Signifikan
Motivasi (X_2)	0,125	2,535	0,014	Signifikan
Disiplin Kerja (X_3)	0,044	2,031	0,047	Signifikan
R	= 0,918		F _{hitung}	= 99,697
R Square	= 0,842		T _{table}	= 2,000
Adjusted R Square (R^2)	= 0,834		F _{table}	= 2,758
Durbin Watson	= 1,764		Sig.f	= 0,000

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 3,067 + 0,478X_1 + 0,125X_2 + 0,044X_3$. Nilai koefisien konstanta β_0 sebesar 3,067 mengidentifikasikan bahwa pada saat variabel kompetensi professional guru (X_1), motivasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3), dan kompetensi professional guru nilainya menunjukkan nilai konstanta atau 0, maka variabel kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 2 PPU sebesar 3,067.

Hubungan variabel kompetensi professional guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Di SMK Negeri 2 PPU ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi β_1 sebesar 0,478 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel kompetensi professional guru (X_1) sebesar satu satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 2 PPU sebesar 0,478 satuan dengan asumsi variabel motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dalam keadaan konstan (tetap).

Hubungan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Di Lingkungan Wilayah SMK Negeri 2 PPU ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi β_2 sebesar 0,125

menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel motivasi (X_2) sebesar satu satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja guru Di SMK Negeri 2 PPU sebesar 0,125 satuan dengan asumsi variabel kompetensi professional guru (X_1), dan disiplin kerja (X_3) dalam keadaan konstan (tetap).

Hubungan variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) Di Lingkungan Wilayah SMK Negeri 2 PPU ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi β_3 sebesar 0,044 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar satu satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 2 PPU sebesar 0,044 satuan dengan asumsi variabel kompetensi professional guru (X_1), dan motivasi (X_2), dalam keadaan konstan (tetap).

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Kompetensi Professional Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Guru yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Secara Simultan Kompetensi Professional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompetensi Professional Guru (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 2 PPU. Hal ini terbukti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $99,697 > 2,758$. Sedangkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh nilai R^2 yaitu sebesar 0,842 atau 84,2% sedangkan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut di pertegas oleh hasil penelitian dari M Rizal Firdousy (2009) yang menyimpulkan bahwa Kompetensi Professional Guru (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Oleh sebab itu guru perlu meningkatkan kinerjanya. Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:28-29) mengemukakan ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru selama berada di instansi Pendidikan sebagai tempat mereka bekerja, yaitu Kompetensi Professional Guru, Motivasi dan Disiplin Kerja. Disiplin kerja mempunyai bentuk ketaatan terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

2. Pengaruh Kompetensi Professional Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompetensi Professional Guru (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 2 PPU. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresinya positif yaitu sebesar 0,125 dan

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9,989 > 2.000$. Hal ini juga dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.

Marno dan M. Idris (2009:38) Kompetensi professional Guru merupakan Kompetensi profesional mempunyai pengertian sebagai kewenangan yang berhubungan dengan tugas mengajar yang mencakup penguasaan pada bidang studi yang diajarkan, memahami keadaan diri siswa, memahami prinsip-prinsip dan teknik mengajar, menguasai cabang-cabang ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang studinya, menghargai profesinya.

Undang-undang guru dan dosen No. 14 tahun 2005 dan PP No. 19/2005 menyatakan, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, professional dan kompetensi sosial. Salah satu kompetensi yang penting untuk dimiliki adalah kompetensi professional.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompetensi Professional Guru (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 2 PPU. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresinya positif yaitu sebesar 0,044 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,535 > 2.000$. Hal ini juga dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yaitu $0,014 < 0,05$.

Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki guru diduga akan meningkatkan kinerjanya. Artinya, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu sejalan dengan hasil hipotesis ketiga penelitian ini yang menyebutkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Negeri 2 PPU. Dan diperkuat dengan hasil penelitian dari Ariani, Misna & Desi (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi adalah sebagai suatu kondisi didalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

Mangkunegara (2011:93) motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi guru dalam bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompetensi Professional Guru (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 2 PPU. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresinya positif yaitu sebesar 0,044 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,031 > 2.000$. Hal ini juga dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yaitu $0,047 < 0,05$.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jeine K. Turangan (2017) menyimpulkan bahwa dalam penelitiannya menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru. Hal tersebut berarti semakin baik penilaian Kedisiplinan Guru yang meliputi Disiplin terhadap kedatangan, waktu pulang, dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menjalankan peraturan di tempat kerja, dan peningkatan kerja sama maka akan semakin

mempengaruhi kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dengan kinerja Guru.

Disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama dengan penuh kesabaran.

Rivai dan Jauvani (2010:74) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5. Kompetensi Profesional Guru Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Guru

Dari ketiga variabel bebas tersebut terdapat satu variabel yg berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Guru yaitu variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi dan Disiplin Kerja Di SMK Negeri 2 PPU. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan di bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi Profesional Guru, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU.
2. Kompetensi Profesional Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU.
5. Kompetensi profesional guru berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan, maka dalam upaya meningkatkan kinerja guru Di SMK Negeri 2 PPU dapat disarankan hal-hal berikut:

1. Pada variabel Kompetensi Profesional Guru sebaiknya terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui berbagai pelatihan, seminar, lokakarya, workshop baik yang diselenggarakan oleh pihak internal seperti MGMP, KKG maupun oleh pihak eksternal seperti Perguruan Tinggi Negeri/Swasta dan lembaga-lembaga lain yang kompeten dan memiliki komitmen pada peningkatan kualitas kompetensi profesional guru.
2. Pada variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, maka disarankan agar guru di SMK Negeri 2 PPU untuk selalu

- mempertahankan motivasi kerja yang sudah baik dan meningkatkannya bagi yang masih cukup ataupun kurang.
3. Pada variabel disiplin kerja, mengingat terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya, maka sangat disarankan apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan disiplin kerjanya yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti.
 4. Pada variabel kinerja guru diperoleh pernyataan ilmu keguruan pedagogik yang memiliki hasil tanggapan netral tertinggi dari responden, sehingga kepala sekolah hendaknya memperhatikan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh guru
 5. Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan pada penelitian berikutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti objek penelitian lain selain Guru SMK Negeri 2 PPU. Dengan mengambil objek penelitian lain maka permasalahan yang dialami dalam pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pegawai tentu berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Misna & Desi. 2018. The Importance of Teacher Performance: Case Study of Elementary School In West Balikpapan. *Advances in Economics, Business and Management Research*. Volume 35. Part of series: AEBMR, ISSN: 2352-5428. Publisher: ATLANTIS PRESS. Australia.
<https://www.atlantis-press.com/proceedings/miceb-17/25892413>
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'Arif Selorejo Blitar. *FKIP Universitas Islam Blitar Vol.7 No.2 ISSN:2445-2355*.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barnawi, & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan Peningkatan dan penilaian*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media.
- Bungawan, & Syafarudin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Jurnal Competitiveness Vo.10 No.2 ISSN:1978-3035*.
- Danim, S. (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid Satu*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *Vol.3 No.1 ISSN: 2442-9449*.

- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyatno, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Hamalik, O. (2013). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, O. (2014). *Kurikulum dan pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hani, H. T. (2011). *Manajemen. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, M., & Marno. (2009). *Strategi dan Metode Pengajaran*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Jamaris, M. (2013). *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khoiri, H. (2010). *Jitu dan Mudah Lulus Sertifikasi Guru*. Yogyakarta: Bening.
- Kompri. (2014). *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Roskadarya.
- Payong, M. R. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*. Jakarta: Indeks.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmah, N. Z. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru SD Negeri Se-Kecamatan Martapura Barat Kabupaten banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol.3 No.2 ISSN:2442-4560. (e-journal.stiepancasetia.ac.id)*.

- Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, A. R. (2013). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta). *Jurnal Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudirman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sunoyo, D. (2015). *Penelitian Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan Ke-3. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Cetakan ke-22. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Surya, M. (2014). *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Vol.12 No.01 ISSN:1693-0827*.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Turangan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 ISSN:2303-1174*.
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. (2013). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Usman, M. U. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Undang-undang Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.*
- Undang-undang Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28. Tentang Guru Dan Dosen.*
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.*
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007*