

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Di Smk Karya Fajar Kecamatan Petir
Kabupaten Serang Provinsi Banten)**

Jamaludin Dan Suharno Pawirosumarto

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

jamaludinyaf@gmail.com; suharno70@yahoo.com

Abstract. This research was aimed to know the influences of competence, work motivation and Work Discipline towards teacher's Performance at Vocational High school Karya Fajar, Petir district, Serang Regency, Banten Province. The type of this research was quantitative research using survey approach. The research population of all teachers at Vocational High school Karya Fajar with amount 30 persons. Sampling technique used in this research was technique Non Probability sampling with saturation sampling where all populations to be sample. The data analysis used multiple linear regression analysis (t-test and F-test) with SPSS program 22 version. The results showed competence has positive and significant effect to teacher's performance. Work Motivation has positive and significant effect to teacher's performance. Work discipline has positive and significant effect to teacher performance. The competence, work motivation and work discipline simultaneously (simultaneous) positive and significant effect on teacher's performance. Based on the results of study were advised: teachers have to master professional competence well. School should be able to create safe feeling towards teacher. Teachers should have a goal and competence to be achieved in learning.

Key words: Competence, work motivation, Work Discipline, teacher's performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Karya Fajar Kecamatan Petir Kabupaten Serang Provinsi Banten. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survey. Populasi penelitian semua guru di SMK Karya Fajar sejumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling Non Probability sampling dengan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel. Analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan: Guru harus menguasai kompetensi profesional dengan baik. Sekolah harus mampu menciptakan rasa aman terhadap guru. Guru harus memiliki tujuan dan kemampuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada menjadi tolak ukur majunya perkembangan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang bermutu hanya dapat diwujudkan dengan pendidikan yang bermutu. Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu mengembangkan potensi-potensi positif yang terpendam dalam diri peserta didik. Sekolah menengah kejuruan merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta daya saing tinggi karena sekolah

menengah kejuruan adalah salah satu tempat belajar formal yang siap menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam menghadapi persaingan global.

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru dengan melakukan reformasi setahap demi setahap. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional. Guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana Strata Satu (S1) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran, hal tersebut juga tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, disebutkan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun pada kenyataannya kualitas dan kinerja guru masih rendah.

Hasil penilaian kinerja guru di SMK Karya Fajar Kecamatan Petir Kabupaten Serang Provinsi Banten tahun 2015-2016 bahwa kinerja guru masih rendah seperti yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Guru SMK Karya Fajar

Kompetensi	Tahun 2015			Tahun 2016		
	Skor Maksimal	Skor Perolehan	(%)	Skor Maksimal	Skor Perolehan	(%)
Pedagogik	840	625	74,4	840	621	73,9
Kepribadian	360	251	69,7	360	245	68,0
Sosial	240	190	79,2	240	184	76,7
Profesional	240	179	74,6	240	176	73,3
Jumlah	1.680	1.245	74,1	1.680	1.226	73,0

Keterangan:

Nilai akhir = Skor Perolehan: Skor Maksimal

A = 91% - 100%

B = 76% - 90%

C = 61% - 75%

D = 51% - 60%

Sumber: Tata Usaha SMK Karya Fajar (2017)

Data tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata hasil penilaian kinerja guru SMK Karya Fajar mengalami penurunan sebesar 1,1 % pada tahun 2016 dibandingkan dengan rata-rata hasil penilaian kinerja pada tahun 2015. Rendahnya kinerja guru juga dapat ditunjukkan dengan jumlah siswa SMK Karya Fajar yang mengalami penurunan dan hasil nilai rata-rata Ujian Nasional yang masih rendah. Rendahnya daya serap siswa pada Ujian Nasional kesemuanya berujung pada pertanyaan tentang bagaimana guru melakukan tugas utamanya, dan bagaimana kinerja guru serta kompetensi guru pada umumnya.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme, (Mulyasa, 2009:26). Data kompetensi guru SMK Karya Fajar berdasarkan kualifikasi akademik seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini.:

Tabel 2. Kompetensi Guru SMK Karya Fajar berdasarkan Kualifikasi Akademik

Tahun	Jumlah guru	Jenis kelamin		Kualifikasi akademik			Linier	Tidak linier	Prosentase (%)
		L	P	Proses S1	S1	S2			
2015	29	14	15	1	27	1	25	4	86
2016	30	14	16	1	28	1	26	4	87

Sumber : Tata Usaha SMK Karya Fajar (2017)

Data tabel 2 menunjukkan kompetensi guru berdasarkan kualifikasi akademik pada tahun pelajaran 2016, ada 1 (satu) orang guru SMK Karya Fajar yang tidak memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 4 (empat) orang guru yang tidak linier dengan mata pelajaran yang diampunya, jadi masih terdapat 13% guru yang tidak memenuhi syarat kualifikasi akademik.

Permasalahan lain dalam upaya pengembangan kompetensi guru di Sekolah Menengah kejuruan Karya Fajar adalah kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru di lingkungan sekolah, baik motivasi intrinsik ataupun motivasi ekstrinsik. Hasil penilaian terhadap administrasi pembelajaran berdasarkan bukti fisik terhadap guru SMK Karya Fajar pada tahun 2015-2016 seperti yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Bukti Fisik Administrasi Pembelajaran Guru SMK Karya Fajar

Administrasi Pembelajaran	Jumlah Guru	2015			2016			
		Bukti Fisik			Bukti Fisik			
		Ada	Tidak ada	%	ada	Tidak ada	%	
Silabus	29	29	-	100	30	30	-	100
Program Semester dan Tahunan	29	29	-	100	30	30	-	100
Kriteria Ketuntasan Minimal	29	29	-	100	30	30	-	100
RPP	29	27	2	93,1	30	18	12	60
Nilai UH, UTS, US	29	29	-	100	30	30	-	100
Analisis butir Soal	29	24	5	82,7	30	20	10	66,7
Program Pengayaan	29	24	5	82,7	30	21	9	70
Program Remedial	29	25	4	86,2	30	19	11	63,3

Sumber : Tata Usaha SMK Karya Fajar (2017)

Data Tabel 3 menunjukkan terjadinya penurunan motivasi kerja guru di SMK Karya fajar dalam menjalankan apa yang menjadi tugas dan kewajibannya sebagai guru. Data pada tabel tersebut diatas menunjukkan penurunan sebesar 33,1% apa yang dikerjakan oleh guru pada tahun 2016 dibandingkan dengan tahun 2015 dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), karena hanya 18 orang guru yang membuat RPP sedangkan 12 orang guru tidak membuat RPP. Pekerjaan pembuatan analisis butir soal juga terjadi penurunan sebesar 16% pada tahun 2016 dibandingkan dengan tahun 2015 karena hanya 20 guru yang membuat analisis butir soal sedangkan sisanya 10 orang guru tidak membuat, untuk pekerjaan program pengayaan juga mengalami penurunan sebesar 12,7% dimana hanya 21 orang guru yang menjalankan kewajibannya sedangkan 9 orang guru tidak melaksanakan program pengayaan, untuk pekerjaan program remedial juga mengalami penurunan sebesar 22,9% dimana hanya 19 orang guru yang menjalankan kewajibannya sedangkan 11 orang guru tidak membuat program remedial, ini yang mengakibatkan proses pembelajaran tidak berjalan optimal. Selain motivasi kerja hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Data Kehadiran guru SMK Karya Fajar kecamatan Petir kabupaten Serang provinsi Banten tahun 2015-2016 menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru masih rendah seperti yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Rata-rata Prosentase Kehadiran guru SMK Karya Fajar

Tahun	Keterangan	Target Prosentase(%) Kehadiran	Realisasi Kehadiran dalam		
			Tepat waktu	Tidak tepat waktu	Tidak hadir(A/I/S)
2015	Kehadiran Guru	100	59,1	25,5	15,4
2016	Kehadiran Guru	100	58,4	26,1	15,5

Sumber : Tata Usaha SMK Karya Fajar (2017)

Data Tabel 1.5 menunjukkan terjadinya penurunan tingkat rata-rata kehadiran guru SMK Karya Fajar pada tahun 2016 dibandingkan tahun 2015 dengan prosentase penurunan kehadiran sebanyak 0,7% guru yang datang ke sekolah tepat waktu, 0,6% guru yang datang ke sekolah tidak tepat waktu, sedangkan 0,1% guru tidak hadir. Ini menunjukkan tingkat kedisiplinan guru masih rendah, dan ini tentunya sangat mempengaruhi terhadap kinerja guru.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya kesenjangan dan perbedaan dalam hasil penelitiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati (2014), Rokhilah (2014), Sukanto dan Pardjono (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan et. al (2012) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riesminingsih (2013), Yesmira Syamra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Dhermawan et. al (2012) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Endy Eros (2014) menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan Fadillah et.al (2017) terbukti disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka ditemukan fenomena yang selanjutnya akan diteliti dan dikaji lebih mendalam lagi dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMK Karya Fajar Kecamatan Petir Kabupaten Serang Provinsi Banten)”**.

KAJIAN TEORI

Kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*), (Edison et. al, 2016:142).

Menurut Spencer dan Spencer, (1993) dalam Edison et. al, (2016:142): *“an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job situation* (Karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan).

Menurut George Klemp (1980) dalam Edison et. al (2016:143) kompetensi adalah *an underlying characteristic of a person which result an effective and/or superior performance a job* (karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Menurut Mulyasa (2009:26) Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi di samping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi

guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme,

Menurut Prawironegoro dan Utari (2016:113) terdapat 5 tipe karakteristik kompetensi, yaitu :

- 1) Motif yaitu dorongan untuk bertindak yang berdasar kesadaran berpikir konsisten untuk melakukan tindakan: motif datang dari diri sendiri, bersifat individual, sengaja dan bersegi banyak. Dua sisi motif yaitu dorongan dan tujuan untuk bertindak.
- 2) Keyakinan, yaitu percaya diri bahwa tindakan yang dilakukan pasti berhasil.
- 3) Konsep diri, yaitu nilai yang diyakini kebenarannya yang dimiliki seseorang.
- 4) Pengetahuan, informasi dibidang tertentu yang dimiliki seseorang.
- 5) Keterampilan, kemampuan fisik dan mental melaksanakan tugas pekerjaan.

Kompetensi guru menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 terdiri dari:

- a. Kompetensi pedagogik
Mulyasa (2009:75) dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 Ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian.
Mulyasa (2009:117) dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berahlak mulia.
- c. Kompetensi profesional.
Mulyasa (2009:135) dalam standar Nasional pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Pendidikan Nasional.
- d. Kompetensi sosial.
Mulyasa (2009:173) dalam Standar Nasional Pendidikan, Penjelasan Pasal 28 (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Motivasi Kerja. Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Chung & Meggison (1981) dalam Fahmi (2016:88) menyatakan bahwa "*Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal...it's closely performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin, *movere*, yang berarti bergerak, sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literature saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor, apa yang memberi energy perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, bagaimana perilaku itu dipertahankan atau berkelanjutan, Sherman, et.al (1998) dalam Edison et.al (2016:174).

Menurut Abraham Maslow (1970) dalam Edison *et. al* (2016:176), ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki yaitu:

- a. *Physiological needs* – Kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual, kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
- b. *Safety needs* atau *security needs* – Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindakan kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pension nanti.
- c. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*- kebutuhan untuk di sukai (rasa memiliki, social, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem needs* – kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs* – kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Disiplin Kerja. Keith Davis (1985) dalam Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa “*Disipline is management action to enforce organization standars*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017:194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan Kemanusiaan.

Kinerja Guru. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) dalam Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

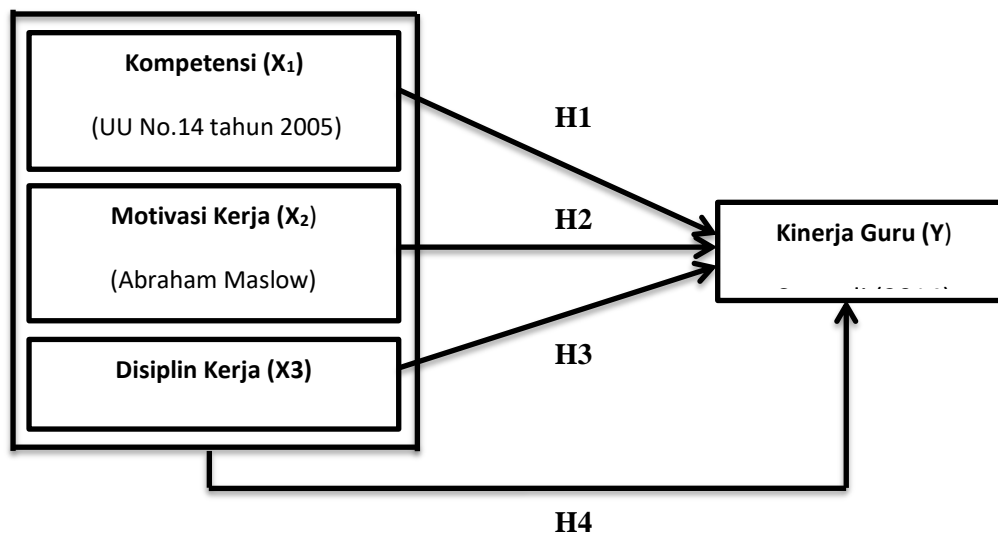
Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen “guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa:” Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 2 UU RI No. 14: 2005) dalam Supardi (2015:52-53).

kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan

yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Selanjutnya, "kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik", Glasman, (1986) dalam Supardi (2014:55).

Kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi : (1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) dimensi kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi, (4) dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan (6) dimensi kemampuan melaksanakan program remedial, (Supardi, 2014:23-25).

Kerangka Pemikiran. Menurut Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) dalam Darmawan (2014:117-118) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang akan diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Jadi kerangka berpikir merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) serta kinerja guru sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada tinjauan pustaka sebelumnya, dan mengacu kepada hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diteliti. Perpaduan sintesa antara variabel bebas dan variabel terikat akan menghasilkan kerangka pikir yang selanjutnya dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis. Kerangka pikir pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar seperti yang tampak pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Karya Fajar.

Hipotesis. Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh pengumpulan data. Maka berdasarkan rumusan dan kajian teoritis yang sudah diuraikan, dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

H1: Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar

H3: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar

H4: Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) Memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar.

METODE

Menurut Darmawan (2014:127) Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar sosiologis maupun psikologis, Kerlinger (1996) dalam Riduan (2008:49).

Variabel Penelitian. Menurut Darmawan (2014:108) variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain, Hatch dan Farhady (1981) dalam Darmawan (2014:108). Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.

Populasi dan Sampel. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian, Arikunto (2003) dalam Taniredja dan Mustafidah (2014:33). Populasi dirumuskan sebagai semua anggota sekelompok orang kejadian atau objek yang telah dirumuskan secara jelas. atau kelompok lebih besar yang menjadi sasaran generalisasi, Furchan (2005) dalam Taniredja dan Mustafidah (2014:33). Populasi pada penelitian ini adalah semua Guru di SMK Karya Fajar yang berjumlah 30 orang.

Menurut Nazir (2014:240) sebuah sampel adalah bagian dari populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling Non Probability sampling dengan pengambilan sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Menurut Arikunto (2010) dalam Suparno dan Sudarwati (2014:18) apabila populasi kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang guru SMK Karya Fajar.

Jenis dan Sumber Data. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh langsung di lapangan yaitu kuesioner yang disebarkan kepada semua responden yang dalam hal ini adalah semua guru SMK Karya Fajar untuk dijawab dan setelah dijawab dikumpulkan kembali dan dari jawaban itulah selanjutnya diolah dan dianalisis datanya. Data sekunder pada penelitian ini diantaranya berupa data hasil penilaian kinerja guru, data kompetensi guru, data hasil bukti fisik administrasi pembelajaran guru, dan data kehadiran guru serta data-data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi linear berganda (uji Uji t dan Uji F) dan analisis Korelasi antar dimensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Prasetio (2009) dalam Karina (2013:80).

Menurut Ghozali (2011) dalam Adang Iskandar (2016:55) Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid. Hasil pengolahan data SPSS 22, diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2), variabel Disiplin Kerja (X_3) dan variabel Kinerja Guru (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasi lebih dari 0,361 (r_{tabel}), karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif dengan tingkat signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa item yang ada dalam variabel mempunyai nilai validitas tinggi.

Uji Reliabilitas. Menurut Sukamto dan Pardjono (2016:170) reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran suatu alat ukur dapat diandalkan. Dengan memasukan data hasil kuesioner kedalam program pengolahan data SPSS. 22, akan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai tersebut dibandingkan dengan nilai 0,70, jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian :

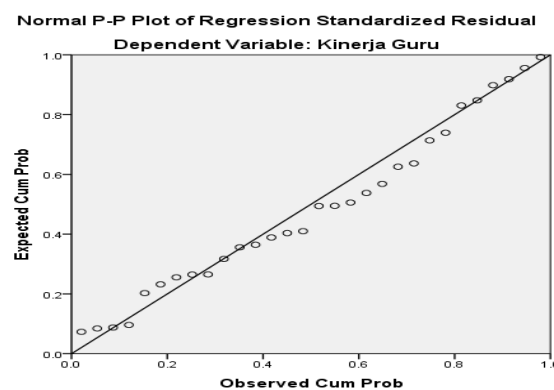
Tabel 5. Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,811	Reliabel, nilai <i>Cronbach's Alpha</i> > 0,70
Motivasi Kerja (X_2)	0,764	
Disiplin Kerja (X_3)	0,874	
Kinerja Guru (Y)	0,718	

Sumber: Data primer diolah (2017)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas. Menurut Karina (2013:27) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot yang tampak pada gambar berikut :



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Gambar 2 menunjukkan tampilan gambar P-P Plot terlihat bahwa titik-titik pada gambar P-P Plot mendekati garis diagonal, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas

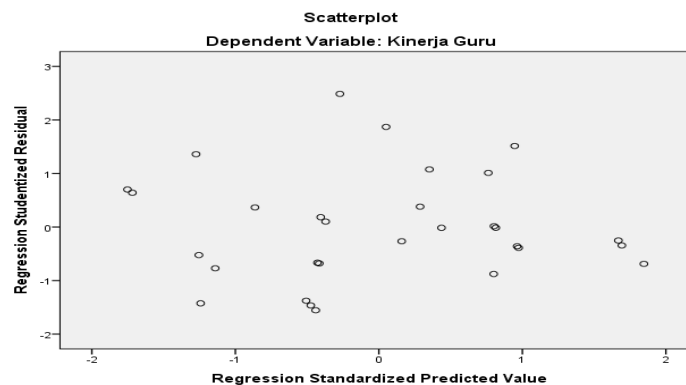
Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X ₁)	0,903	1,107
Motivasi Kerja (X ₂)	0,970	1,031
Disiplin Kerja (X ₃)	0,884	1,131

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Data tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Kompetensi (X₁) 1,107 dan nilai *tolerance* sebesar 0,903 , nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X₂) 1,031 dan nilai *tolerance* sebesar 0,970 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X₃) 1,131 dan *tolerance* 0,884. Dari data diatas bisa digambarkan dengan ketentuan besaran nilai indikasi tidak terjadi multikolinieritas, yaitu nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1. Dengan menggunakan kedua cara diatas dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas. Menurut Karina (2013:33) adanya heteroskedastisitas berarti adanya variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Ada tidaknya heteroskedstisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Berikut ini diagram heteroskedastisitas sebagai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas *scatterplot*

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Hasil *scatterplot* dalam penelitian ini tidak membentuk pola tertentu, karena titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda. Alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis, pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar adalah analisis regresi linear berganda.

Tabel 7. Uji Hipotesis (Regresi Linear Berganda)

	Variabel	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	1,094	4,852		0,226	0,823
	Kompetensi	0,496	0,067	0,598	7,458	0,000
	Motivasi Kerja	0,189	0,070	0,209	2,708	0,012
	Disiplin Kerja	0,346	0,060	0,469	5,786	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel hasil uji analisis regresi linear berganda di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja Guru (Y)} = 1,094 + 0,496 X_1 + 0,189 X_2 + 0,346 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta regresi bernilai positif 1,094 artinya taksiran besarnya kinerja guru tanpa ada pengaruh dari variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 1,094.
- Koefesien kompetensi bernilai 0,496 artinya apabila kompetensi bertambah 1% maka kinerja guru juga bertambah 49,6% tetapi apabila kompetensi berkurang satu satuan maka kinerja guru juga akan berkurang 49,6%
- Koefesien motivasi kerja bernilai 0,189 artinya apabila motivasi kerja bertambah 1% maka kinerja guru juga bertambah 18,9% tetapi apabila motivasi kerja berkurang satu satuan maka kinerja guru juga akan berkurang 18,9%
- Koefesien disiplin kerja bernilai 0,346 artinya apabila disiplin kerja bertambah 1% maka kinerja guru juga bertambah 34,6% tetapi apabila disiplin kerja berkurang satu satuan maka kinerja guru juga akan berkurang 34,6%

Uji Koefisien Determinasi. Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) secara serentak terhadap variabel dependen (Y) yang ditandai dengan besarnya koefisien determinasi yang didapatkan. Hasil pengolahan SPSS .22 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,922 ^a	0,849	0,832	1,174

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Data tabel 8 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Karena nilai *R Square* sebesar 0,849, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 84,9% dan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Analisis Korelasi Antar Dimensi. Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antar variabel dan antar dimensi yang diteliti. Keeratan hubungan dinamakan koefisien korelasi atau korelasi. Pengukuran korelasi ini menggunakan *Bivariate Pearson* (Produk Momen Person) dengan Uji dua sisi (*two tail*), $\alpha = 0,05$. Tingkat signifikansi dapat dilihat dari hasil pengujian signifikan. Apabila hasil pengujian signifikan $< 0,05$ maka hasil pengujian dikatakan signifikan. Untuk menghasilkan derajat ketepatan pengujian dan

analisis data, maka peneliti menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22. Hasil pengolahan SPSS 22 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Matriks Korelasi Dimensi Antar Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	Dimensi	Kinerja Guru (Y)					
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi Pedagogik	0,590	0,514	0,411	0,433	0,213	0,391
	Kompetensi Kepribadian	0,319	0,432	0,516	0,440	0,283	0,362
	Kompetensi Profesional	0,113	0,203	0,326	0,625	0,052	0,128
	Kompetensi Sosial	0,273	0,340	0,599	0,377	0,436	0,503
Motivasi Kerja (X ₂)	Kebutuhan Fisiologis	0,651	0,309	-0,017	0,115	-0,204	-0,292
	Kebutuhan Rasa Aman	0,237	0,683	0,493	0,461	0,379	0,182
	Kebutuhan Untuk Disukai	0,240	0,182	0,138	0,135	0,210	0,057
	Kebutuhan Harga Diri	0,106	0,000	-0,041	-0,037	-0,032	-0,380
Disiplin Kerja (X ₃)	Kebutuhan Pengembangan Diri	0,103	0,151	0,012	-0,307	-0,040	-0,252
	Tujuan dan Kemampuan	0,720	0,295	0,147	0,209	-0,041	-0,063
	Teladan Pimpinan	0,078	0,638	0,559	0,487	-0,017	0,166
	Balas Jasa	0,371	0,618	0,531	0,616	0,375	0,250
	Keadilan	0,222	0,240	0,183	0,636	0,203	0,144
	Pengawasan Melekat	-0,151	0,172	0,224	0,164	0,079	-0,049
	Sanksi Hukuman	0,163	0,474	0,395	0,646	0,260	0,185
	Ketegasan	0,194	0,125	0,197	0,575	0,321	0,164
Hubungan Kemanusiaan	-0,160	0,208	0,391	0,474	0,293	0,136	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Keterangan :

Y₁ : Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

Y₂ : Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Y₃ : Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi

Y₄ : Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

Y₅ : Kemampuan melaksanakan program pengayaan

Y₆ : Kemampuan melaksanakan program remedial

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Matriks Korelasi Dimensi Kompetensi dengan Kinerja Guru. Data tabel 9 menunjukkan terdapat dimensi yang memiliki hubungan yang kuat yaitu dimensi kompetensi profesional terhadap dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar sebesar 0,625 atau 62,5%. Ini mengidentifikasi bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan. Artinya kompetensi profesional guru SMK Karya Fajar yang terdiri dari penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif sangat mempengaruhi terhadap kemampuan guru melaksanakan penilaian hasil belajar yang terdiri dari melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa penilaian serta melaporkan hasil penilaian. Semakin baik kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pula kemampuan guru dalam melaksanakan penilaian hasil belajar terhadap peserta didik.

Matriks Korelasi Dimensi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru. Data tabel 9 menunjukkan terdapat dimensi yang memiliki hubungan yang kuat yaitu dimensi kebutuhan rasa aman terhadap dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran sebesar 0,683 atau 68,3%. Ini mengidentifikasi bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan. Artinya kebutuhan rasa aman guru SMK Karya Fajar yang terdiri dari tingkat penerimaan perasaan yang

menyenangkan dari guru terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja, serta tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang terdiri dari memulai pembelajaran, mengelola dan mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar serta mengakhiri pembelajaran. Semakin baik kebutuhan rasa aman yang dirasakan oleh guru, maka akan semakin baik pula kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Matriks Korelasi Dimensi Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru. Data tabel 9 menunjukkan terdapat dimensi yang memiliki hubungan yang kuat yaitu dimensi tujuan dan kemampuan dengan dimensi kemampuan menyusun rencana pembelajaran sebesar 0,720 atau 72,0%. Ini mengidentifikasi terdapat hubungan positif dan signifikan. Artinya dimensi tujuan dan kemampuan yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran dan memiliki kemampuan dalam mengajar sangat mempengaruhi terhadap kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran yang terdiri dari merencanakan pengelolaan pembelajaran dan pengorganisasian bahan pelajaran, serta merencanakan pengelolaan kelas dan penilaian hasil belajar. Semakin baik tujuan dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi sebagai guru dalam proses pembelajaran maka semakin baik kemampuan yang dimiliki guru dalam menyusun rencana pembelajaran.

Hasil penelitian uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa penilaian dari responden terhadap variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja guru adalah valid dan reliabel sehingga memenuhi persyaratan untuk dianalisa lebih lanjut. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan syarat model penelitian regresi sudah terpenuhi dimana data yang diuji berdistribusi normal, model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Hasil Uji Regresi secara Parsial (Uji t), variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,496. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap responden memberikan jawaban setuju bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan SPSS 22 menunjukkan nilai probabilitas t_{hitung} kompetensi (X_1) sebesar $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$ yang menunjukkan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima. Apabila tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, derajat bebas (df) = $n-k = 30-2 = 28$, maka nilai t_{tabel} yaitu $t(\alpha : df) t(0,05 : 28) = 2,048$ dan t_{hitung} berdasarkan SPSS 22 sebesar 7,458.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Arifin (2013) "*The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura – Papua Indonesia*". yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil Uji Regresi secara Parsial (Uji t), variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,189. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap responden memberikan jawaban setuju bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan SPSS 22 nilai probabilitas t_{hitung} motivasi kerja (X_2) sebesar $0,012 < \text{nilai signifikansi } 0,05$ yang menunjukkan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima. Nilai t_{hitung} motivasi kerja (X_2) sebesar 2,708 lebih besar dari $t_{tabel} 2,048$.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Sukamto dan Pardjono (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanyonyi Kadian Wanyama *et.al.* (2014) "*Impact of motivation as HR bundle on performance of teachers of public schools in Bungoma County*" menyatakan bahwa motivasi tidak berdampak kuat pada kinerja guru di Bungoma.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil Uji Regresi secara Parsial (Uji t), variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,346. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap responden memberikan jawaban setuju bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan SPSS 22 nilai probabilitas t_{hitung} disiplin kerja (X_3) sebesar $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$ yang menunjukkan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima. Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X_3) sebesar 5,786 lebih besar dari t_{tabel} 2,048.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Bambang Dwi Hartono dan Zubaidah (2017) "The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Discipline on Teacher Performance Regarding work Motivation as Intervening Variable (A Case Study of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin)" yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, tetapi hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozi Fadillah et.al (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil Uji Regresi secara Simultan (Uji F), variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 48.790 dengan nilai signifikansi $0,000^b$ dan F_{tabel} ($df = n-k-1 = 30-2-1 = 27$) adalah sebesar 3,35. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil perhitungan SPSS 22 adalah $F_{hitung} 48.790 > F_{tabel} 3,35$ dan nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$. Nilai $R Square$ sebesar 0,849. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 84,9% dan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suparano dan Sudarwati (2014), menunjukkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $21.729 > 2,76$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar.
3. Variabel disiplin kerja (X_3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar.
4. Variabel Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Karya Fajar.

Hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, beberapa saran yang diberikan kepada SMK Karya Fajar sebagai bahan pertimbangan adalah :

Guru SMK Karya Fajar harus menguasai kompetensi profesional secara luas dan mendalam dengan penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif sehingga kemampuan guru dalam melaksanakan penilaian hasil belajar dengan melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa penilaian dan melaporkan hasil penilaian semakin baik. Jika kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru baik, maka semakin baik pula kemampuan guru dalam melaksanakan penilaian hasil belajar terhadap peserta didik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Manajemen SMK Karya Fajar harus mampu menciptakan rasa aman kepada semua guru dalam mengajar dengan cara meningkatkan tingkat penerimaan perasaan yang menyenangkan dari guru terhadap pemimpinnya/kepala sekolah, meningkatkan tingkat penerimaan perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja serta meningkatkan tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tentunya hal ini akan sangat mempengaruhi terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Guru harus memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran yang baik dengan memulai pembelajaran, mengelola dan mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar serta mengakhiri pembelajaran sehingga membuat pembelajaran menjadi menyenangkan. Oleh karena itu semakin baik kebutuhan rasa aman yang dirasakan oleh guru dalam mengajar, maka akan semakin baik pula guru dalam melaksanakan pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran.

Guru harus memiliki tujuan dan kemampuan yang ingin dicapai sesuai dengan tugas, dan fungsi guru, dengan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran dan memiliki kemampuan dalam mengajar secara luas dan mendalam. Semakin baik guru memiliki tujuan dan kemampuan dalam proses pembelajaran maka akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas guru dalam memiliki kemampuan menyusun rencana pembelajaran, dengan kemampuan guru menyusun rencana pembelajaran yang baik maka kualitas pembelajaran akan meningkat sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Karya Fajar.

Saran untuk Penelitian yang akan datang peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini seperti; lingkungan kerja, dan Fasilitas pembelajaran.

DAFTAR RUJUKAN

- Adebayo, Martins., Benedict., dan Tabiti Kehinde. (2015).” An Empirical Study of Performance Management as a Managerial Tool for The Development and Improvement in Employees’ Job performance in Organization”. *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol.4, No. 12, page 1-20
- Amiroso, Jajang dan Mulyanto. (2015).” Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on worker’s Performance through Motivation, Job Satisfaction (study in Regional Development Planning board of sukoharjo Regency)”. *European journal of Business and Management*, Vol.7, No. 36, page 86-95
- Andayani, Lis. (2013). ”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI”. *Jurnal MIX*, Volume. III, No.3, hal 284-295.
- Arifin, H. Muhammad. (2013).” The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura-Papua Indonesia”. *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM)* e-ISSN:2278-487X, Volume 7, Issue 5, PP 01-07.
- Darmawan, Deni. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus., I Gde Adnyana Sudibya., dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012).”Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol.6 No.2
- Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- E. Mulyasa.(2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Eros, Endi. (2014). “Pengaruh Motivasi dan kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah”. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, Vol. 1,No.1, artikel 2.

- Fadillah, Rozi., Sulastini., dan Noor Hidayati. (2017). "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin". *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol.6 No.1, ISSN 2541-178X.
- Hakim, Abdul. (2012). "The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Performance PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk Employee in Central Java". *Asia Pasific management Review*, 17(1), 77-90.
- Hartono, Bambang Dwi dan Jubaidah. (2017). "The Influence of Leadership, Organizational Culture and Working Discipline on Teacher Performance Regarding Work Motivation as Intervening Variable (A Case Study of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin)". *International Journal of Economic, Business and Management Research*, Vol. 1, No. 1, page 69-95.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Bandung.
- Hee, Ong Choon., Noor Hayati Kamaludin., dan Lim Lee Ping. (2016). "Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia". *EconJournal International Review of management and Marketing*, Vol. 6. Issue 4.
- Iskandar, Adang. (2016). "Pengaruh Produk, Harga dan Promosi Terhadap Minat menjadi Mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam (Studi Kasus STAI ATTAQWA Bekasi)". *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana. Universitas Mercu Buana. Jakarta.
- Juliandi Azuar., Irfan., dan Saprinan Manurung. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press, hlm.227-226.
- Karina. (2013). *Aplikasi SPSS*. LPPM Sekolah Tinggi Bina Bangsa. Serang.
- Kayode, Asaju dan Emmanuel Yarie. (2016). "An Assessment of the Influence of Extrinsic Reward on Intrinsic Motivation and Performance of Senior non-Teaching Staff of Federal College of Education Zaria". *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol.6, No.4, page 43-58.
- Lotunani, Alamsyah., M.S Idrus., Eka Afnan., dan Margono Setiawan. (2014). "The Effect of Competence on commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi)". *International Journal Of Business and Management Invention*, Volume.3, Issue 2. PP.18-25.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardia H dan Rahman. (2014). "Professional Competence, Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teacher". *Journal of Educational and Practice*, Vol.5, No.9, page 75-80.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.. Alfabeta. Bandung.
- Mtimkulu, Dorcas sibongile., Nellie Naranjee., dan Anis Mohamed Karodia. (2014). "An Evaluation on the Leadership Styles of managers and Their Impact on Human Capital Factors of Motivation, Performance and Absenteeism of Employees at Selected Hospitals in Eastern Free State, South Africa". *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, Vol.4, No.2, page 47-76.
- Murwati, Hesti. (2013). "Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Se Surakarta". *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 1, No.1, hal 12-21.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Pahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Permatasari, Jundah Ayu. Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan. (2015). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25 No.1, hal 1-9.

- Prawironegoro, Darsono dan Dewi Utari. (2016). *Manajemen SDM Abad 21*. Mitra wacana Media. Jakarta.
- Rauf Rusdiawan., Amiruddin Tawe., dan Muhammad Rakib. (2017).” The Work Performance analysis of Sea Fishing in Kolala. *EconJournal International Review of Management and Marketing*, Vol. 7, Issue 1
- Riduwan. (2008). *Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung
- Riesminingsih, (2013). “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah”. *Jurnal MIX*, Vol.III, No. 3, hal 263-271
- Rokhilah. (2014).”Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pemalang”.*Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol.9No.1, Hal 68-82.
- Rusyan, H. A. Tabrani. (2013). *Profesionalisme Kepala Sekolah*. Pustaka Dinamika. Jakarta.
- Sari, Ririn Nur Indah dan Hady Siti Hadijah. (2016). ”Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan dan Disiplin Kerja”. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Volume. 1, Nomor.1, hal 215-225.
- Sarwono, Jonathan. (2015). *Rumus-rumus Populer dalam SPSS 22*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sheikhy, Ayyub., Abdolmajid Farokhian., dan Narges Hosseini. (2015).” An Investigation into the Effect of Human Resource Competencies and Organizational Commitment on Employees’ Job Satisfaction, Discipline of Work, and Job Performance in Khuzestan Telecommunication Company”. *Jurnal UMP Social Science and Technology Management*, Vol.3, Issue 3, Supp 1, page 177-187.
- Sufianti, Arti dan Johar Permana. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. XXII No. 1, hal 14-25.
- Sugiono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sukamto, Yohanes dan Pardjono. (2016). Pengaruh kompetensi Guru, komitmen Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*. Vol.9, No. 2, hal 165-178.
- Sukarana, Komang., Nyoman Dantes., dan Gede Rasben Dantes. (2015).”Motivasi Kerja dan kinerja Guru ditinjau dari Status Sertifikasi pada Guru-Guru Se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014”. *E-journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Genesha*. Vol.5, hal 1-9.
- Sulastri, Arum dan Danny Meirawan. (2015).” Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar Guru”. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. XXII No. 1, hal 26-36.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Suparno dan Sudarwati. (2014). “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”. *Jurnal Paradigma*, Vol. 12, No. 01, hal 12-25.
- Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Syamra, Yesmira. (2016). ” Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang”. *Journal of economic and economic Education*, Vol.4,No.2, hal 258-268.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. (2014). *Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung
- Thaief, Ilham., Aris Baharuddin., Priyono., dan Mohamad Syafi’i Idrus. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance”. *Review of European Studies*; Vol.7, No.11.ISSN 1918-7173. E-ISSN 1918-7178, page 23-33.
- Wahjono, Senton Imam.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wanyama, Wanyonyi Kadian.,Dankit Nassiuma., dan C. Zakayo .(2014). “Impact of motivation as HR bundle on performance of teachers of public schools in Bungoma County”.*Aprican journal Of Business Management*. Vol.8(3).pp 101-112.

- Wasiu, Bello Olaide dan Adebajo Adeola Adebajo. (2014).” Reward System and Employees Performance in Lagos State (A Study of Selected Public Secondary Schools)”. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol.3, No.8, page 14-28.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Widodo, Heri. (2015).”Potret Pendidikan di Indonesia dan kesiapannya dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA)” *Cendekia*. Vol.13. No.2 hal 294-307
- Yamin Sofyan, Heri Kurniawan. (2014). *SPSS Complete*. Salemba Infotek. Jakarta.