

## **ANALISA PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan)**

**Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
email: [mukhlis.imam56@gmail.com](mailto:mukhlis.imam56@gmail.com), [denoksunarsi@unpam.ac.id](mailto:denoksunarsi@unpam.ac.id)

APA Citation: Catio, M., Sunarsi, D (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), 15-26. DOI: 10.25134/equi.v17i02.

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of partially or simultaneously between Competence, Work Discipline and Motivation Against Teacher Performance at Sasmita Jaya 1 Vocational School Pamulang, South Tangerang City. The method in this research is associative type with descriptive and quantitative approaches. The population and sample in this study were 108 respondents and used census sampling techniques to determine the number of samples. The analytical tool uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 24 Software. The results of the study found the level of influence between the variables of competence, work discipline and motivation on performance of 0.731 and enter into intervals between 0.600-0.799 with a strong influence level, meaning competence, work discipline and motivation has a strong level of influence on performance. And the contribution of competence, work discipline and motivation to performance by 53.5% and the remaining 46.5% is influenced by other factors outside the research variable model such as compensation, training, work environment and others. Of the three independent variables (competence, work discipline and motivation), the work discipline variable had the biggest contribution to performance by 47.5% and the lowest contribution was given the competency variable by 36.3%*

*Keywords: competence; work discipline; motivation and performance.*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. Metode dalam penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 108 responden dan menggunakan teknik sampling sensus untuk menentukan jumlah sampel. Adapun alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan Software SPSS 24. Hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,731 dan masuk kedalam interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat, artinya kompetensi, disiplin kerja dan motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Dan kontribusi variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi faktor lain diluar model variabel penelitian seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain. Dari ketiga variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan motivasi), variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja sebesar 47,5% dan kontribusi terendah diberikan variabel kompetensi sebesar 36,3%

Kata Kunci : kompetensi; disiplin kerja; motivasi dan kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan ilmu manajemen saat ini mengalami kemajuan yang berarti dalam dunia bisnis. Hal ini ditandai dengan persaingan antar perusahaan dan bahkan persaingan antar Negara. Dalam melakukan pengelolaan dan perencanaan guna menerapkan strategi persaingan, perusahaan memanfaatkan sumber daya yang ada. Persaingan ini berdampak pada kemajuan dan persaingan perekonomian global suatu Negara dan perkembangan teknologi dunia, baik dalam industri secara global maupun lokal. Oleh karena persaingan dan kemajuan teknologi tersebut, manusia diuntut untuk selalu mengikuti atau bahkan ikut menciptakan maupun menguasai suatu teknologi. Kondisi saat ini mengharuskan manusia mengembangkan keahlian dan keterampilannya agar mampu bersaing dengan sumber daya manusia yang lainnya. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu adalah dengan memberikan pendidikan yang memadai bagi tenaga kerja yang disediakan baik oleh pemerintah maupun perusahaan swasta serta sarana dan prasarana yang baik dalam menunjang pendidikan tersebut.

Pendidikan yang dilaksanakan di Indonesia, merupakan salah satu tujuan negara kita seperti yang termaktub dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Kompetensi adalah

seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan Guru Bagian Kesatu Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 10 (1) Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan Undang-Undang No 2 tahun 1989 sekolah adalah satuan pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan menyebutkan bahwa, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi, pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, dan pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Dalam upaya pencapaian tujuan negara untuk mencerdaskan bangsa, secara jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia yang berkembang, menjadi manusia yang maju dan berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab

tantangan zaman yang selalu berubah. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilaksanakan secara sistematis dan integratif oleh semua pihak penyelenggara pendidikan, baik pendidikan formal, pendidikan informal, maupun pendidikan nonformal. Pencapaian tujuan pendidikan oleh penyelenggara pendidikan yang dilakukan di sekolah telah dijabarkan dalam kurikulum secara spesifik, dan terinci sesuai dengan jenjang pendidikannya.

Sumber daya manusia yang unggul merupakan syarat utama dalam terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Karena besarnya sumber daya alam yang melimpah, serta modal sarana dan prasarana yang tersedia, membutuhkan tangan handal dari sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan negara tersebut. Untuk mencetak sumber daya manusia yang handal, diperlukan adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Hal ini salah satunya dapat dilakukan melalui jenjang pendidikan di sekolah.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lainnya serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah kurikulum, bahan ajar, siswa sebagai peserta didik, guru sebagai tenaga pendidik, kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta tenaga kependidikan lainnya.

Salah satu jenjang pendidikan yang strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional adalah jenjang pendidikan menengah yang di dalamnya terdapat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Tujuan pendidikan menengah adalah untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan selanjutnya.

Melihat tabel di atas menunjukkan bahwa, masih naik turunnya guru layak mengajar terhadap guru menurut status sekolah di sekolah Negeri dan Swasta, pada Guru SMK Swasta guru layak sebesar 92,17% lebih rendah dari jumlah guru layak di SMK Negeri yang berjumlah 97,07%.

Untuk mewujudkan generasi yang handal, diperlukan suatu pendidikan yang dilakukan oleh tenaga profesional. Baik dari pihak sekolah, maupun guru serta sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pembelajaran sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya akan termotivasi untuk mengerjakan tugas sebaik-baiknya. Untuk menciptakan situasi yang kondusif, kepala sekolah memiliki kewenangan untuk mengawasi bawahannya agar guru-guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan peserta didik pun dapat belajar dengan tenang. Di samping itu pula, pihak manajemen sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan guru-guru sebagai bawahannya. Serta adanya pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang diraih oleh bawahannya. Karena guru juga memiliki keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan dapat terpenuhi di tempat kerjanya.

Guru yang juga harus memberikan pengajaran yang efektif bagi murid-murid agar materi pelajaran yang diberikan mampu diterima dengan baik oleh para siswa. Oleh karena itu diperlukan juga kompetensi guru, disiplin kerja dan motivasi guru dalam mengajar untuk memberikan materi pelajaran kepada para siswa di sekolah, selain itu dengan semangat kerja yang ada pada guru, akan meningkatkan kinerja guru sehingga guru dapat menciptakan materi dan metode mengajar yang mampu diterima oleh siswa/i.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika, Sedarmayanti (2012:260). Dalam meningkatkan kinerja guru, SMK Sasmita Jaya 1 memberikan supervisi bagi guru yang mengajar, hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja guru dalam memiliki tujuan kerja sebagai seorang guru. Dari hasil pengamatan yang dilakukan, masih terlihat guru tidak stabil kinerjanya yang di lihat dari hasil supervisi.

Kompetensi guru diperlukan dalam memberikan pengajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi merupakan guru yang profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan Sutrisno (2016:203). Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan pada hasil analisa kurikulum tahun pelajaran 2015-2016 jumlah guru yang belum tersertifikasi sebanyak 83 guru dan jumlah guru yang sudah tersertifikasi sebanyak 12 guru. Pada kurikulum tahun pelajaran 2016-2017 jumlah guru yang belum tersertifikasi sebanyak 95 guru dan jumlah guru yang

sudah tersertifikasi sebanyak 13 guru. Pada kurikulum tahun pelajaran 2017-2018 jumlah guru belum tersertifikasi sebanyak 94 guru dan jumlah guru yang sudah tersertifikasi sebanyak 14 guru.

Disiplin kerja dapat dilihat sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Perihal disiplin, terutama bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS), hal ini telah diatur dengan undang-undang yang berlaku. Seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan ini diatur mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, serta berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut, para guru akan memahami pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Karena apabila ada pelanggaran yang dilakukannya, harus dapat mempertanggungjawabkan atas sanksi yang akan diterimanya. Dan biasanya guru akan berpikir berulang kali apabila akan melakukan larangan atau pelanggaran disiplin kerjanya. Sehingga perlu pemahaman dan kesadaran tinggi dari dalam diri pribadi masing-masing.

Perilaku dan sikap yang dimilikinya serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, akan memberikan andil yang besar dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Perilaku tersebut merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja yang sangat dibutuhkan dalam setiap diri individu. Agar tidak terjadi keledoran dan kelalaian terhadap tugas, maka setiap guru harus memiliki disiplin kerja yang baik. Karena pribadi yang disiplin, akan mampu mengatur waktu dan kegiatannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta akan menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja yang diharapkan. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pokoknya pun dapat ditingkatkan, oleh sebab itu perlu ditanamkan disiplin kepada setiap pegawai seperti halnya guru di sekolah. Karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu kegiatan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, menurut asal katanya, motivasi berasal dari bahasa Latin “*movere*” yang artinya bergerak. Istilah ini bermakna mendorong, mengarahkan tingkah laku manusia. Menurut Mangkunegara (2013:93) Motivasi adalah merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:150) terdapat dua jenis motivasi, yaitu Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan bonus. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Oleh

karena itu, motivasi berupa fasilitas sebagai penunjang guru dalam memberikan pelajaran kepada siswa juga diperlukan.

Dalam mengemban visi, dan misi yang hendak dicapai di sekolah, pihak sekolah harus mampu mempengaruhi dan mendorong para guru dengan baik dan menarik, agar terbina hubungan kerja yang harmonis. Karena dalam pencapaian visi dan misi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memiliki etos kerja yang tinggi. Oleh karena itu perlu adanya dorongan atau motivasi agar tumbuh suatu kebutuhan untuk berubah. Dan dorongan tersebut harus diawali dari dalam diri individu.

Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru, pemerintah telah melakukan upaya, salah satunya adalah memberikan tunjangan profesi (Tunjangan sertifikasi guru) yang diberikan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan).

Walaupun sudah diberikan tunjangan penghasilan yang memadai, tetapi sebagian besar motivasi kerja guru masih rendah. Hal ini dikarenakan guru belum memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya dan masih banyak guru yang belum memiliki sertifikasi guru, sehingga belum mendapatkan tunjangan sertifikasi guru dari pemerintah. Motivasi kerja guru dari hasil pengamatan masih banyak yang terlihat malas-malasan dalam mengajar, tidak mempersiapkan bahan ajar dan tidak mempunyai buku pegangan.

Oleh karena motivasi kerjanya menurun akan berdampak pada kinerja pula, yang pada akhirnya berdampak pada hasil belajar siswa karena guru tidak antusias dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, jenis motivasi apakah

yang mampu memotivasi bawahannya agar tercipta kondisi kerja yang menyenangkan sehingga terbina hubungan baik yang diharapkan mampu meningkatkan semangat mengajar guru, dan prestasi dari peserta didiknya.

Berdasarkan masih rendahnya kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan”.

### **KERANGKA PEMIKIRAN**

Salah satu aset penting dalam suatu perusahaan yang tidak dapat diabaikan adalah keberadaan sumber daya manusia yang memadai untuk pelaksanaan kegiatan usaha. Seorang karyawan paling tidak harus memenuhi kompetensi minimal yang diperlukan agar pelaksanaan kerja dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Kompetensi diperlukan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi merupakan karyawan yang profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Menurut Sutrisno (2016:203) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Disiplin kerja dapat dilihat sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Beberapa pengertian disiplin menurut para ahli, diantaranya adalah : Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Selain itu menurut Moekijat (2013:195), Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Lazimnya kata *discipline* menunjukkan suatu ide hukuman, akan tetapi itu bukan arti disiplin sebenarnya. Hal ini menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin.

Menurut Handoko (2014:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi

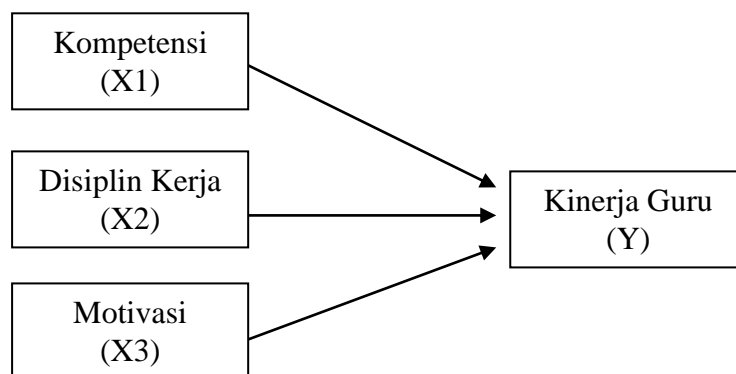
Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan. Tanpa kinerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk menacapai tujuan organisasi. Beberapa pengertian kinerja karyawan menurut ahli, yaitu: Menurut Edy Sutrisno (2015:151).” Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja”. Selain itu Levinson mendefinisikan kinerja yang dikutip oleh Marwansyah (2014:229) bahwa kinerja atau adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Simamora (2014:339), mengemukakan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Sedangkan

menurut Sedarmayanti (2012:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Pada akhirnya, dari berbagai teori yang telah dibahas menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru, secara lebih jelas disajikan melalui kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan metode Survei, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam uji hipotesis digunakan regresi linier.

Jumlah populasi guru secara random di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan dengan jumlah guru sebanyak 108 orang, teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 responden.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Secara Parsial Antara Kompetensi Terhadap Kinerja**

Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $t$  hitung  $7,778 > t$  tabel  $1,983$  dan nilai  $\neg \text{sig}$   $0,000 < 0,05$  hal ini dapat disimpulkan bahwa Hipotesis  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.

Persamaan regresi linear sederhana antara kompetensi terhadap kinerja yaitu  $Y = 11,828 + 0,594(x)$  diartikan bahwa, kompetensi memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang. Tingkat hubungan antara variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar  $0,603$  artinya kompetensi memiliki tingkat pengaruh yang kuat dan masuk ke

dalam interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat, terhadap kinerja. Dan kontribusi variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar 36,3% dan sisanya 63,7% dipengaruhi faktor lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prapti Ningsih (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,650 dengan sig. 0,000.

#### 2. Pengaruh Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung  $9,799 > t$  tabel 1,983 dan nilai  $-sig$  0,000 < 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ho2 di tolak dan Ha2 di terima artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.

Persamaan regresi linear sederhana antara disiplin kerja terhadap kinerja yaitu  $Y = 11,096 + 0,465(x)$  diartikan bahwa, disiplin kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang. Tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,689 dan masuk kedalam interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat, artinya disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Dan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 47,5% dan sisanya 52,5% dipengaruhi faktor lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jeine K. Turangan (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### 3. Pengaruh Secara Parsial Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung  $8,779 > t$

tabel 1,983 dan nilai  $-sig$  0,000 < 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ho2 di tolak dan Ha2 di terima artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.

Persamaan regresi linear sederhana antara motivasi terhadap kinerja yaitu  $Y = 16,429 + 0,626(x)$  diartikan bahwa, motivasi memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1. Tingkat hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,649 dan masuk ke dalam interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat, artinya motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Dan kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 42,1% dan sisanya 57,9% dipengaruhi faktor lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kabupaten Sigi.

#### 4. Pengaruh Secara Simultan Antara Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara simultan antara Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai F hitung sebesar  $39,878 > 2,69$  dengan nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka Ho4 di tolak dan Ha4 di terima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.

Persamaan regresi linear berganda antara kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja yaitu  $Y = 5,760 + 0,220 + 0,210 + 0,276$  diartikan bahwa, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi



memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja guru Sasmita Jaya 1. Tingkat hubungan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,731 dan masuk kedalam interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat, artinya kompetensi, disiplin kerja dan motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Dan kontribusi variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi faktor lain diluar model variabel penelitian seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain. Dari ketiga variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan motivasi), variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja sebesar 47,5% dan kontribusi terendah diberikan variabel kompetensi sebesar 36,3%.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Chairul Anam (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas perpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Unggulan NU Mojoagung Jombang, uji statistik didapatkan adjusted R square ( $R^2$ ) sebesar 0,736 atau 73,6% yang menunjukkan

bahwa 73,6% perubahan variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 26,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan. Kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 42,1% dan sisanya 57,9% dipengaruhi faktor lain
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi, disiplin kerja dan motivasi, terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aprinto, Brianto., Jacob, Fonny Arisandi. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: PPM.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Rineka Cipta.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Darmawan, Didit. (2009). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali. Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Handoko T Hani. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*. Yogyakarta, Penerbit : BPF.
- Hasibuan. S. P Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismail Solihin. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moehiono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia
- Moekijat. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex. S. (2010). *Manajemen Personalialia. Edisi Revisi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noelaka. Amos. (2014). *Metode Penelitian Dan Statistik*. Jakarta : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2012). *Manajemen, diterjemahkan oleh. Bob Sabran, Wibi Hardani*. Jakarta, Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Jakarta : PT. Indeks.
- Safroni, Ladzi. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sanjaya, Wina. (2010). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses. Pendidikan*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 7*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 6*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen Sofar dan Widiono. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk. Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta : In Media
- Simamora. Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siregar, Syofian. (2014). *Satistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Subhekti, Akhmad., Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sujarweni, V Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. Kreatif: *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53-65.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Triswanto, Sugeng. (2010). *Trik Menulis Skripsi dan Menghadapi Presentasi Bebas Stres. Cetakan ke-1*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Veithzal., Sagala., Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Wahyudi, Bambang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Permotivasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.