

## **Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pemalang**

**Rahmayanti<sup>1</sup>, Titik Haryati<sup>2</sup>, Noor Miyono<sup>2</sup>, Ayunda Safitri<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>SMAN 1 Comal, Pemalang, Jawa Tengah, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas PGRI Semarang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, DIY, Indonesia

Corresponding Author: Rahmayanti (e-mail: [rahmaharjono@gmail.com](mailto:rahmaharjono@gmail.com))

**Abstrak:** Kinerja guru dalam menjalankan perannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu profesionalisme, motivasi, dan disiplin dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) negeri se-Kabupaten Pemalang. Penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex-post facto* dan bersifat kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 200 guru dari sepuluh sekolah. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara terpisah atau bersama-sama.

**Kata Kunci:** kompetensi profesional, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru

### ***The Influence of Professional Competence, Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Public High School Teachers in Pemalang Regency***

**Abstract:** *Teacher performance is influenced by several factors such as professionalism, motivation, and discipline. This study aims to examine the influence of professional competence, work motivation, and discipline on the teacher performance at public senior high schools in Pemalang Regency. This is quantitative ex-post facto research. This study involved 200 teachers from ten selected schools. Questionnaires were used to collect data. Then, the collected data is analyzed quantitatively. The findings showed that professional competence, work motivation, and work discipline affect teacher performance either individually or simultaneously.*

**Keywords:** *professional competence, work motivation, work discipline, teacher performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas peserta didik. Guru bukan hanya pengajar yang mentransfer ilmu tetapi juga berperan menanamkan nilai-nilai serta memberikan bimbingan. Demi menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat

regulasi tentang persyaratan menjadi guru. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun kenyataannya, hanya sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut.

Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang disyaratkan sebagai tenaga profesional. Kinerja guru ini dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya kompetensi yang memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan wawancara dengan pengawas sekolah menengah atas (SMA) dan data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah tahun 2018, peringkat penguasaan kompetensi guru jurusan Ilmu Pengetahuan Alam berada pada nomor 32 dan guru jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial berada di nomor 33 dari 35 kabupaten/kota se-Jawa Tengah. Data tersebut menunjukkan permasalahan terkait kualitas guru di SMA negeri di Kabupaten Pemalang yang dapat berdampak pada kinerjanya mereka. Terlebih, hasil observasi pada kinerja guru SMA di Kabupaten Pemalang menunjukkan kedisiplinan guru yang rendah. Beberapa sikap yang menunjukkan hal tersebut antara lain guru datang terlambat, berangkat dan pulang tidak sesuai dengan jadwal, sering melalaikan tugas, dan tidak membuat rencana pembelajaran.

Pasal 4 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Agar dapat menjalankan perannya dengan baik, guru dituntut menguasai kompetensi guru salah satunya kompetensi profesional. Kompetensi profesional esensinya adalah penguasaan guru pada materi pembelajaran secara mendalam. Namun demikian, data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pemalang menunjukkan bahwa tingkat penguasaan kompetensi para guru masih perlu ditingkatkan. Nilai rata-rata uji kompetensi guru tahun 2015 untuk guru mata pelajaran ekonomi SMA adalah 73,10. Terdapat 17 orang guru atau 42,5% dari total guru yang ikut Uji Kompetensi Guru mata pelajaran tersebut yang memperoleh nilai di bawah kriteria capaian minimal. Kompetensi yang diujikan meliputi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Artinya, penguasaan kompetensi profesional guru SMAN di Kabupaten Pemalang masih rendah.

Guru sebagai pendidik diharapkan memiliki motivasi untuk mendidik. Jika guru tidak memiliki motivasi mendidik, ia tidak akan berhasil dalam mengajar. Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah dorongan kerja

yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahjosumidjo, 2014: 177).

Berdasarkan pengamatan penulis, motivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme dan kualifikasinya masih rendah. Kondisi ini bertolak belakang dengan keadaan guru SMA yang 70% lebih telah memperoleh tunjangan profesi guru. Tujuannya adalah untuk meningkatkan profesionalismenya. Peran pendidik yang profesional diperlukan sekali untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Berdasarkan wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan pengawas, banyak guru melanggar disiplin waktu. Misalnya, mereka terlambat masuk kelas dan meninggalkan jam dinas. Melihat kenyataan tersebut, kinerja guru di Kabupaten Pematang sihari masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pematang sihari.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex-post facto* karena dalam penelitian tidak dibuat perlakuan atau manipulasi terhadap variabel penelitian. *Ex-post facto* mengungkap fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada diri responden sebelumnya. Menurut Sugiyono (2012: 7), penelitian *ex-post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Darmadi (2013: 258) menjelaskan bahwa penelitian *ex-post facto* adalah penelitian di mana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti memulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian.

Penelitian ini bersifat kuantitatif di mana gejala-gejala yang akan diteliti dan diukur menggunakan angka-angka. Menurut Arikunto (2013:27), penelitian kuantitatif menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran, serta penampilan hasilnya. Penelitian kuantitatif ini mendasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020: 16-17)

Lokasi penelitian ini di sebelas SMAN yang ada di Kabupaten Pematang sihari. Penelitian dilakukan dari bulan Mei hingga Oktober 2020. Sampel penelitian ini adalah guru Pegawai Negeri Sipil sebanyak 200. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan

*proportionate simple random sampling* dari populasi sebanyak 433 guru. Menurut Sugiyono (2020: 126-127), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri/obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. *Simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020: 199). Angket ini menggunakan skala *Likert* yang merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial tertentu.

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas atau independen variabel (selanjutnya disebut X) dan satu variabel terikat atau dependent variabel (selanjutnya disebut Y). Menurut Sugiyono (2020:69), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi profesional ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ). Sedangkan, variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data regresi sederhana dan berganda dengan bantuan *SPSS Windows* versi 21. Tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas, dan (3) uji hipotesis dengan analisis regresi ganda, uji F, uji t dan penghitungan koefisiensi determinasi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pematang Jaya.

### III. HASIL

#### 3.1 Uji Persyaratan Regresi

Model regresi yang baik adalah model yang dapat memenuhi asumsi klasik yang disyaratkan (Ghozali, 2011: 105). Asumsi yang disyaratkan yaitu data berdistribusi normal dengan melakukan uji normalitas. Data juga memerlukan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas dengan nilai signifikansi  $>0,05$ . Hasil uji statistik untuk memenuhi uji persyaratan regresi disajikan secara detail di bawah ini.

### 3.1.1 Uji normalitas

Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Data penelitian berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  (Ghozali, 2011: 165). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan tidak terjadi penyimpangan.

Tabel 1. Hasil uji normalitas

		Kompetensi Profesional	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Guru
N		200	200	200	200
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	172,9100	126,9950	108,4900	171,0850
	Std. Deviation	9,43382	6,21434	6,94992	9,71389
	Absolute	,057	,059	,072	,058
Most Extreme Differences	Positive	,035	,037	,049	,030
	Negative	-,057	-,059	-,072	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,811	,838	1,016	,819
Asymp. Sig. (2-tailed)		,526	,484	,254	,513

a. Test distribution is normal.

b. Calculated from data.

Hasil tes signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* (0,526, 0,484, 0,254, 0,513)  $> \alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini adalah normal, data memenuhi asumsi normalitas.

### 3.1.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF 10. Jadi, multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  (Ghozali, 2011: 95). Nilai VIF dari pengolahan data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kompetensi Profesional	,777	1,286
Motivasi Kerja	,694	1,440
Disiplin Kerja	,724	1,382

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

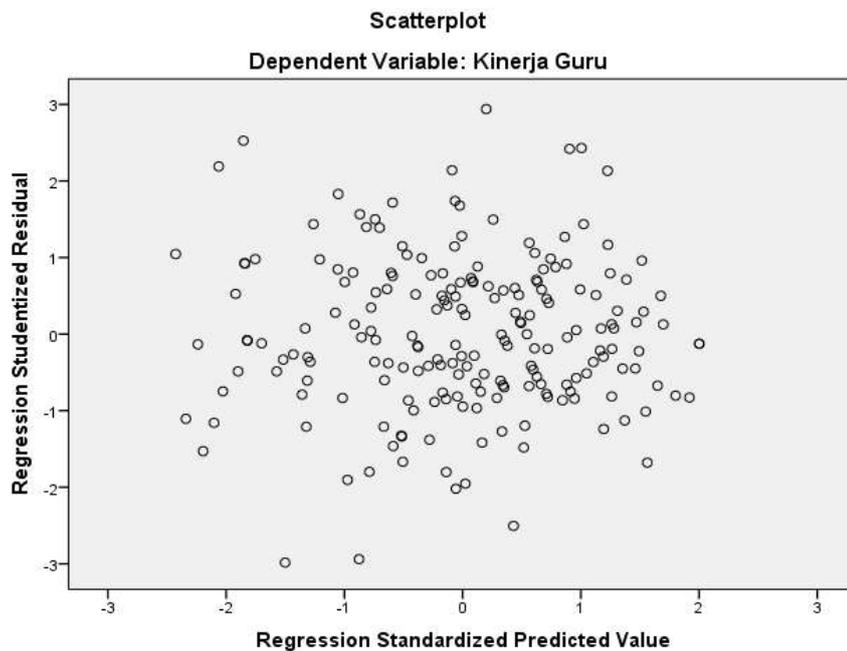
Tabel 2 menunjukkan *tolerance* untuk kompetensi profesional (0,777), motivasi kerja (0,694) dan disiplin kerja (0,724), sementara VIF variabel kompetensi profesional (1,286), VIF motivasi kerja (1,440), dan VIF variabel disiplin kerja (1,3282). Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai *tolerance*  $>10$  dan VIF  $<10$ . Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas (independen) dalam model regresi.

### 3.1.3 Uji heteroskedastisitas

Jika varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain tetap, data memenuhi homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi homoskedastisitas.

Uji homoskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* menghasilkan gambar 1.



Gambar 1. Hasil uji heterokedasitas

Gambar 1 menunjukkan sebaran titik-titik secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaran tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.1.4 Uji linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Priyatno 2010: 73). Uji linieritas dilakukan menggunakan *test of linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 3. Hasil uji linearitas kinerja guru terhadap kompetensi profesional

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	11262,804	34	331,259	7,273	,000
	Between Groups	7996,588	1	7996,588	175,580	,000
	Deviation from Linearity	3266,216	33	98,976	2,173	,001
	Within Groups	7514,751	165	45,544		
	Total	18777,555	199			

Sumber data: data primer yang telah diolah

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai *deviation from linearity* Sig. 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya yaitu tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kompetensi profesional dengan variabel kinerja guru.

Tabel 4. Hasil uji linearitas kinerja guru terhadap motivasi kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	8235,131	26	316,736	5,198	,000
	Between Groups	6509,898	1	6509,898	106,827	,000
	Deviation from Linearity	1725,233	25	69,009	1,132	,312
	Within Groups	10542,424	173	60,939		
	Total	18777,555	199			

Sumber data: data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai *deviation from linearity* Sig. 0,312 yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru.

Tabel 5. Hasil uji linearitas kinerja guru terhadap disiplin kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	(Combined)	7002,183	27	259,340	3,788	,000
	Between Groups	5264,711	1	5264,711	76,900	,000
	Deviation from Linearity	1737,471	26	66,826	,976	,503
	Within Groups	11775,372	172	68,461		
	Total	18777,555	199			

Sumber data: data primer yang telah diolah

Tabel 5 menunjukkan nilai *deviation from linearity* Sig. 0,503 yang lebih besar dari 0,05. Artinya, ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja guru.

### 3.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji-t dapat dilihat dari hasil output SPSS dengan kriteria keputusannya yaitu nilai sig.  $t < 0,05$  yang berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Guna mengetahui lebih jelasnya hasil uji-t dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil uji t kinerja guru terhadap kompetensi manajerial, motivasi kerja dan disiplin kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-28.304	5.190		-5.453	.000
Kompetensi Manajerial	.427	.045	.386	9.510	.000
Motivasi Kerja	.792	.067	.499	11.876	.000
Disiplin Kerja	.191	.046	.138	4.153	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

#### 3.2.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan data pada tabel 6, variabel kompetensi profesional menghasilkan nilai t hitung sebesar 9,510. Nilai t ini kemudian dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% sebesar 1,972. Hasilnya,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $9,510 > 1,972$ . Tingkat signifikansinya yaitu 0,000. Jika dibandingkan dengan derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 (5%) tingkat signifikansi variabel kompetensi profesional lebih kecil ( $0,000 < 0,05$ ). Ini berarti kompetensi profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pematang Jaya.

#### 3.2.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan data pada tabel 6, perhitungan uji hipotesis variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 11.876. Nilai ini kemudian dikonsultasikan dengan t tabel pada taraf signifikan 5% sebesar 1,972. Hasilnya yaitu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $11.876 > 1,972$  dan tingkat signifikansinya 0,000. Jika dibandingkan dengan derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 (5%), tingkat signifikansi variabel kompetensi profesional lebih kecil ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi, kompetensi profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pematang Jaya.

#### 3.2.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan data pada tabel 6, perhitungan uji hipotesis variabel kompetensi profesional menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.153. Dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% sebesar 1,972,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4.153 > 1,972$  dan mempunyai tingkat signifikansi 0,000. Jika

dibandingkan dengan derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 (5%), tingkat signifikansi variabel kompetensi profesional lebih kecil ( $0,000 < 0,05$ ). Kesimpulannya yaitu kompetensi profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pemalang

3.2.4 Pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru  
Tabel 6 merupakan dasar untuk menentukan nilai persamaan regresi yang bisa menggambarkan hubungan antara empat variabel yang diteliti. Konstanta -28304 menyatakan bahwa jika tidak ada penilaian tentang kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja, nilai kinerja adalah -28304. Koefisien regresi kompetensi profesional ( $X_1$ ) sebesar 0,427 menyatakan bahwa setiap penambahan satu tingkat penilaian kompetensi profesional maka akan meningkatkan tingkat kinerja guru sebesar 0,427. Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,792 menyatakan bahwa setiap penambahan satu tingkat penilaian motivasi kerja maka akan meningkatkan tingkat kinerja guru sebesar 0,792. Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,191 menyatakan bahwa setiap penambahan satu tingkat penilaian disiplin kerja maka akan meningkatkan tingkat kinerja guru sebesar 0,191. Data tersebut menunjukkan bahwa semakin besar tingkat penambahan nilai pada ketiga variabel, semakin tinggi kinerja guru. Ini berarti kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru.

### 3.3. Uji F

Selanjutnya berdasarkan perhitungan uji F dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Perhitungan uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16804.512	3	5601.504	539.377	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2035.488	196	10.385		
	Total	18840.000	199			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi Manajerial, Motivasi Kerja

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis regresi  $F_{hitung} = 539.377$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F_{hitung} 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima dan sangat signifikan. Dengan kata lain, ada pengaruh secara simultan dan sangat signifikan kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

### 3.4 Koefisien determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan dalam tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Perhitungan koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 <sup>a</sup>	,577	,571	6,36488

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

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 0,577. Dengan demikian, persentase pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pematang Jaya sebesar 57,7%.

#### IV. PEMBAHASAN

##### 4.1 Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pematang Jaya. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 9,510 > 1,972 dan nilai signifikansinya 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sari (2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMAN di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai. Hal senada dikemukakan oleh Hidayati (2015) dan Heriswanto (2018) bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pematang Jaya. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru bersifat positif yang artinya apabila kompetensi profesional meningkat, kinerja guru juga akan meningkat. Artinya, peningkatan kinerja guru membutuhkan peningkatan kompetensi profesionalnya. Kompetensi profesional guru ini berkaitan dengan kemampuan guru membuat perangkat pembelajaran, menyiapkan perangkat pembelajaran, menguasai materi pembelajaran, memberikan pengajaran, mendorong siswa untuk selalu aktif dalam proses belajar, mengerjakan administrasi pengajaran, menyiapkan metode pembelajaran, dan mengembangkan keprofesionalan secara berkesinambungan.

##### 4.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pematang Jaya dengan menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 11,876 > 1,972 dengan nilai signifikansinya yaitu 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Gabriela dan Tannady (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMA di Bekasi. Terkait temuan tersebut, Uno (2010:71) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan

salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Pandangan senada dikemukakan oleh Anoraga (2009:35). Ia mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dari dalam dan luar diri, seorang guru akan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang, semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang guru, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Implikasinya, pihak sekolah perlu memotivasi guru.

### **4.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA negeri se-Kabupaten Pematang. Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $4.153 > 1,972$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ . Nilai ini lebih kecil dari  $0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Pujiyanti (2013) yang menyimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja inovasi guru SMAN 1 Ciamis. Guru perlu memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk berkinerja tinggi. Terkait hal ini, Rivai (2005) mengatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik selalu berupaya untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku di dalam organisasi dimana dia bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh seorang guru. Disiplin kerja seseorang tercermin melalui perilakunya, misalnya, ketepatan waktu tiba di sekolah atau penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu, kedisiplinan juga dapat tercermin melalui ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

### **4.4 Pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru**

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh persamaan garis regresi linier yaitu  $\hat{Y} = -28304 + 0,427 (X_1) + 0,792 (X_2) + 0,191 (X_3)$ . Ini berarti semakin tinggi kompetensi profesional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ), semakin tinggi kinerja guru SMA negeri se-Kabupaten Pematang. Hasil analisis regresi menunjukkan signifikansi  $0,000$ . Pada taraf signifikan  $5\%$ , nilai  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti ada pengaruh secara simultan dan sangat signifikan

antara kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pemalang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidik merupakan profesi yang menuntut seseorang untuk memiliki kemampuan dasar serta sikap bertanggung jawab pada tugasnya. Memiliki motivasi untuk membangun diri juga menjadi salah satu kunci peningkatan kinerja seorang guru. Kedisiplinan guru dalam bekerja juga menunjukkan bahwa ia memiliki etika dan perilaku yang patut dicontoh murid. Kompetensi, motivasi, dan disiplin bekerja dari seorang guru perlu selalu dikembangkan untuk pencapaian kualitas kerja yang baik. Pencapaian kinerja yang baik dalam proses pendidikan dapat mengarah pada keberhasilan pencapaian tujuan Pendidikan. Oleh karenanya, ketiga aspek ini akan saling mempengaruhi kinerja guru SMA negeri se-Kabupaten Pemalang.

## V. SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional, motivasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara terpisah maupun bersama-sama terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian ini menyarankan agar guru mengembangkan kompetensi profesionalnya khususnya kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, dan melakukan tindak lanjut. Untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, guru perlu diberi kesempatan seluas-luasnya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, seminar, lokakarya serta pelatihan profesi lainnya secara berkesinambungan. Selain itu, guru juga perlu dimotivasi untuk disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas pengajarannya.

Pemotivasian guru dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan kepada guru ketika kinerja mereka bagus. Misalnya yaitu kepala sekolah memberikan insentif atau pengakuan atas kemampuan guru meningkatkan prestasi belajar siswa yang diajarnya. Kepala sekolah hendaknya juga memberikan sanksi bagi guru yang tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Di samping itu, kepala sekolah hendaknya memberikan keleluasaan bagi guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang dipertimbangkan guru sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa-siswa yang diajarnya.

## Acknowledgement

Terima kasihku teruntuk: Universitas PGRI Semarang, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pemalang serta SMA Negeri Se-Kabupaten Pemalang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi, H. (2013). *Metode penelitian pendidikan dan sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*. Depdiknas RI: Jakarta.
- Gabriela, P & Tannady, H. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi*. Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BPUD.
- Heriswanto, H. (2018). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMPN 1 Lambuya Kabupaten Konawe melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Aksara Public*. 2(3), 136-152.
- Hidayati, Z. Y. F. (2015). Analisis Kompetensi terhadap penilaian kinerja dosen (studi kasus dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau). *Kutubkhanah*, 17(1), 104-126.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisis statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Pujiyanti, P., & Isroah, I. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 2(1).
- Rivai, V, (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grifindo Persada.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*. 33(1), 69-78.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta
- Uno, H. B. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya; analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2014). *Kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.