



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMP DI KECAMATAN TUKKA  
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**MASRIN HALAWA**

**NIM. 500014601**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA**

**2016**

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah**

**Masrin Halawa**  
[masrinhalawa@gmail.com](mailto:masrinhalawa@gmail.com)

**Program Pasca Sarjana**  
**Universitas Terbuka**

Kinerja guru-guru SMP di kecamatan Tukka mengalami penurunan, khususnya pada SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka. Hal ini terlihat dari minimnya kegiatan guru untuk mengikuti pengembangan profesi guru dan kegiatan lomba kreativitas guru. Dengan adanya kinerja guru yang kurang maksimal melalui kurangnya minat untuk pengembangan profesi, maka akan mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah. Hal ini juga akan mempengaruhi terhadap persentase lulusan siswa yang masuk ke sekolah lanjutan atas atau ke SMA favorit. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis bagaimana tingkat pencapaian kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah; 2) Selanjutnya apakah kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah; 3) Apakah kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah; 4) Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka; 5) Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan analisis deskripsi penelitian dan metode analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 17,0 for windows. Adapun yang dijadikan sampel adalah seluruh populasi sebanyak 58 orang. Instrumen penelitian ini berbentuk kuisisioner yang disusun dan dikembangkan berdasarkan deskripsi teori yang ada melalui butir pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pertanyaan yang akan diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui pengujian hipotesis dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja guru, Kemudian disusul variabel kepuasan kerja dan kompetensi guru.

**Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru**

## ABSTRACT

The Influence of Competence , Work Discipline and Job Satisfaction toward  
Teacher performance Junior High School In District Tukka Central Tapanuli

Masrin Halawa  
[masrinhalawa@gmail.com](mailto:masrinhalawa@gmail.com)

Graduated programmed  
Open of University

Performance Junior High School teachers in the district Tukka was low, especially at SMPN 1 Tukka and SMPN 3 Tukka. This is evident from the lack of activity of teachers to attended professional development activities of teachers and teacher creativity contest. With the performance of teachers who were less than the maximum through lack of interested for the development of the profession, it would affect the quality of education in schools. It would also influence the percentage of graduated students who entered high school or high school to favourites . The purpose of this study were : 1) To analyze how the level of achievement of competencies, worked discipline, job satisfaction and performance of junior high school teachers in the district Tukka Central Tapanuli Regency; 2) Furthermore, whether the competence, worked discipline and job satisfaction simultaneously had an influence on the performance of junior high school teacher in Kecamatan Tukka Central Tapanuli Regency; 3) Did competence have an influence on the performance of junior high school teachers in the district Tukka Central Tapanuli Regency; 4) Did the discipline of work has an influence on the performance of junior high school teachers in the district Tukka; 5) was the job satisfaction had an influence on the performance of junior high school teachers in the district Tukka Central Tapanuli. This studied used a descriptive analysis of research and methods of multiple linear regression analysis with data processing using SPSS version 17.0 for Windows. As for the sample was the entire population of 58 people. This researched instrument in the form of a questionnaire that was conceived and developed based on the description of existing theories through the questions on the characteristics of respondents and questions to be studied. The results showed that by testing the hypothesis could be concluded that there was a significant and positive influence both simultaneously and partially variable competence, worked discipline, and job satisfaction on the performance of junior high school teachers in the district Tukka Central Tapanuli. For the partial effect of worked discipline variables had the most influenced on the performance of the teacher, then followed by the variable job satisfaction and competence of teachers.

Keywords : Competence , Discipline of worked , job satisfaction , Teacher  
Performance

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.**

Penyusun TAPM : Masrin Halawa

NIM : 500014601

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu, 5 Maret 2016

Menyetujui :

Pembimbing II,



**Dr. Ginta Ginting, M.B.A**  
NIP. 196008181986032002

Pembimbing I,



**Prof. Dr. H. Sahyar, M.S., M.M**  
NIP. 196004261985031003

Penguji Ahli



**Prof. Dr. Andrianto Wijaya**  
NIP.

Mengetahui,

**Ketua Bidang Ilmu Ekonomi**  
**Program Studi Magister Manajemen**

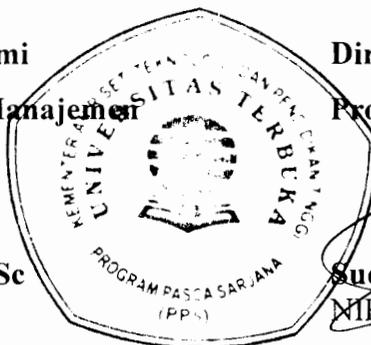


**Mohamad Nasoha, SE., M.Sc**  
NIP. 197811112005011001

**Direktur**  
**Program Pascasarjana**



**Sucian, M.Sc., Ph.D**  
NIP. 195202131985032001



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Masrin Halawa  
NIM : 500014601  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul TAPM : **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.**

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 5 Maret 2016

Waktu : 10.00-12.00 WIB

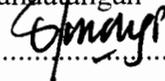
Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

**Ketua Komisi Penguji**

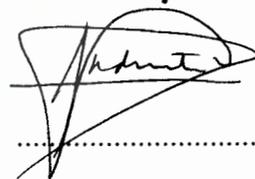
Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A.

Tandatangan



Penguji Ahli

Prof. Dr. Andrianto Wijaya



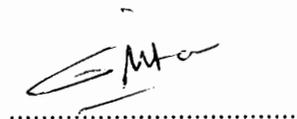
Pembimbing I

Prof. Dr. H. Sahyar, M.S., M.M



Pembimbing II

Dr. Ginta Ginting, M.B.A



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan(plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 5 Maret 2016

Yang Menyatakan



**MASRIN HALAWA  
NIM. 500014601**

## KATA PENGANTAR

Penulisan tesis ini bukan hanya sekedar untuk memenuhi syarat dalam penyelesaian Magister Manajemen, akan tetapi juga sebagai proses pembelajaran langsung dalam dunia usaha khususnya dalam bidang manajemen. Selanjutnya, puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan RahmatNya, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak mendukung dan memotivasi dalam pemberian data, inspirasi, ide sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Suciati, M.Sc.,Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta beserta Staf;
2. Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A., selaku Kepala UPBJJ Medan dan Staf serta seluruh Dosen Pengampu Mata Kuliah Magister Manajemen Universitas Terbuka.
3. Mohamad Nasoha,SE.,MSc., selaku Ketua Bidang Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka;
4. Prof. Dr. H. Sahyar, M.S., M.M., selaku Dosen Pembimbing I ;
5. Dr. Ginta Ginting, M.B.A., selaku Dosen Pembimbing II ;
6. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Tukka , beserta staf guru dan Karyawan ;
7. Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Tukka , beserta staf guru dan Karyawan ;

8. Istriku tercinta Darmawati Situmeang, S.Pd, dan anak-anakku yang telah banyak memberikan motivasi dan inspirasi sehingga TAPM ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya ;
9. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program Magister Manajemen UPBJJ Medan Pokjar Tapanuli Tengah Universitas Terbuka yang telah banyak memberi motivasi dan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan TAPM ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis sehingga TAPM ini selesai tepat pada waktunya.

Akhirnya, perjuangan ini dapat diselesaikan walaupun dengan berbagai rintangan. Penulis juga persembahkan keberhasilan ini khususnya bagi keluarga saya tercinta dan tidak lupa terima kasih atas segala kritik beserta saran yang diberikan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Manajemen Universitas Terbuka Jakarta.

Jakarta, 5 Maret 2016

Penulis



**MASRIN HALAWA**  
**NIM. 500014601**

## RIWAYAT HIDUP

Nama : MASRIN HALAWA  
NIM : 500014601  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat dan Tanggal Lahir : SORKAM/10 OKTOBER 1977

Riwayat Pendidikan : - Lulus SD di SDN NO. 085119 Sibolga Pada Tahun 1991.  
- Lulus SMP di SMPS HKBP Sibuluan Tapanuli Tengah Pada Tahun 1994.  
- Lulus SMA di SMAN MATAULI Pandan Pada Tahun 1997.  
- Lulus Sarjana di UNIMED Medan Pada Tahun 2001.

Riwayat Pekerjaan : - Tahun 2004 s/d 2007 Sebagai Guru di SMAN 1 Mandrehe Kab. Nias.  
- Tahun 2008 s/d 2016 Sebagai Guru di SMPN 2 Pandan Nauli Kab. Tapanuli Tengah.

Jakarta, 5 Maret 2016



**Masrin Halawa**  
**NIM. 500014601**

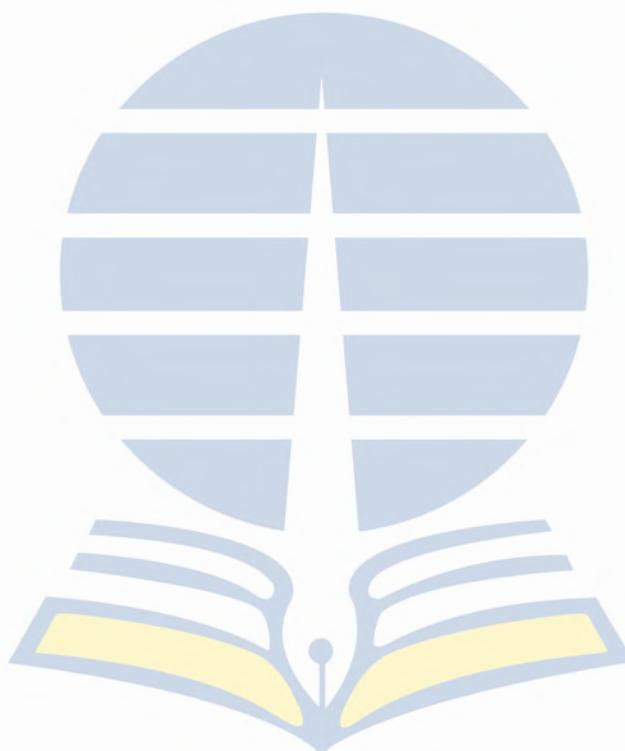
## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Lembar Persetujuan TAPM.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Pernyataan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Teori.....	12
1. Kompetensi.....	12
a. Pengertian Kompetensi.....	12
b. Pengertian Kompetensi Guru.....	14
2. Disiplin Kerja.....	20
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	21
3. Kepuasan Kerja.....	25
4. Kinerja Guru.....	29
a. Pengertian Kinerja guru.....	29
b. Indikator Kinerja.....	32
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	34
B. Penelitian terdahulu.....	35
C. Kerangka Berpikir.....	42
D. Hipotesis Penelitian.....	44
E. Definisi Operasional.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
A. Desain Penelitian.....	47
1. Lokasi Penelitian.....	47
2. Sumber Data.....	47
B. Populasi dan Sampel.....	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel.....	48
C. Instrumen Penelitian.....	48
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	54

E. Metode Analisis Data.....	55
1. Uji Asumsi Klasik.....	56
a. Uji Normalitas Data.....	56
b. Uji Autokorelasi.....	56
c. Uji Multikolinieritas.....	57
d. Uji Heteroskedistisitas.....	57
2. Uji Hipotesis.....	58
a. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial).....	58
b. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan).....	59
c. Uji Koefisien Determinasi.....	59
 BAB IV Hasil dan Pembahasan.....	 60
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	60
1. SMP Negeri 1 Tukka.....	60
2. SMP Negeri 3 Tukka.....	64
3. Karakteristik Responden.....	69
B. Hasil Penelitian.....	72
1. Statistik Deskriptif.....	72
2. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik).....	79
3. Analisis Regresi.....	84
4. Hasil Uji Hipotesis.....	85
C. Pembahasan.....	90
1. Tingkat Pencapaian Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan kinerja Guru SMP di Kecamatan Tukka.....	90
2. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru.....	94
3. Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru.....	99
4. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru.....	100
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru.....	102
D. Keterbatasan Penelitian.....	103
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran.....	105
 DAFTAR PUSTAKA.....	 108
 LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	 113

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1. Bagan struktur Organisasi SMP Negeri 1 Tukka.....	64
Gambar 4.2. Bagan struktur Organisasi SMP Negeri 3 Tukka.....	69
Gambar 4.3. Scartterplot Uji Heteroksedasitas.....	84
Gambar 4.4. Diagram Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	90



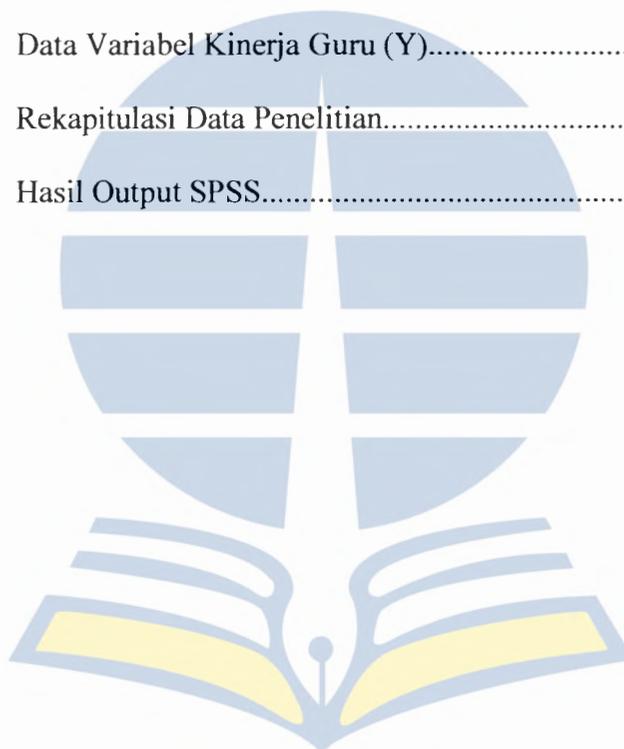
## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Kegiatan Pengembangan Profesi Guru (3 Tahun Terakhir).....	4
Tabel 1.2. Daftar Kepangkatan/Golongan & Masa Kerja Guru SMP N 1 Tukka dan SMP N 3 Tukka (dalam status kepegawaian).....	5
Tabel 1.3. Persentase SMP N 1 Tukka dan SMP N 3 Tukka Masuk SMA Favorit (3 tahun terakhir).....	7
Tabel 3.1. Tabel Lay Out Angket.....	50
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Guru (X1).....	51
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	52
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	52
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	53
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.1. Keadaan Guru Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan, Status dan Jenis Kelamin di SMP N 1 Tukka.....	63
Tabel 4.2. Jumlah Guru yang Mengajar Sesuai Latar Belakang Pendidikan (Keahlian) di SMP N 1 Tukka.....	63
Tabel 4.3. Keadaan Guru Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan, Status dan Jenis Kelamin di SMP N 3 Tukka.....	68
Tabel 4.4. Jumlah Guru yang Mengajar Sesuai Latar Belakang Pendidikan (Keahlian) di SMP N 3 Tukka.....	68
Tabel 4.5. Komposisi Responden Berdasarkan Umur.....	70

Tabel 4.6.	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.8.	Hasil Statistik Deskriptif.....	72
Tabel 4.9.	Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kompetensi guru.....	73
Tabel 4.10.	Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja.....	75
Tabel 4.11.	Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	76
Tabel 4.12.	Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Guru.....	77
Tabel 4. 13.	Hasil Uji Normalitas (Test Kolmogorov-Smirnov).....	80
Tabel 4. 14.	Hasil Uji Autokorelasi.....	81
Tabel 4. 15.	Nilai Tabel Durbin-Watson.....	80
Tabel 4. 16.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	82
Tabel 4. 17.	Hasil Uji Heterokedastisitas (Glejser).....	82
Tabel 4. 18.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4. 19.	Hasil Uji Statistik-F.....	86
Tabel 4. 20.	Hasil Uji Statistik-t.....	87
Tabel 4. 21.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	113
Lampiran 2. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Angket.....	118
Lampiran 3. Data Variabel Kompetensi Guru (X1).....	124
Lampiran 4. Data Variabel Disiplin Kerja (X2).....	126
Lampiran 5. Data Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	128
Lampiran 6. Data Variabel Kinerja Guru (Y).....	130
Lampiran 7. Rekapitulasi Data Penelitian.....	132
Lampiran 8. Hasil Output SPSS.....	134



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan manusia-manusia yang handal dan terampil pada masa yang akan datang. Oleh karena itu perlu pendidikan yang resmi dan tidak resmi untuk membangun sumber daya manusia dalam kepentingan pembangunan di segala bidang. Guru sebagai tenaga pendidik yang berperan sebagai pencetak sumber daya manusia, maka sekolah dituntut untuk dapat memenuhi harapan dan keinginan masyarakat. Dalam memenuhi harapan dan keinginan masyarakat yang semakin meningkat, maka sekolah sebagai organisasi pendidikan harus berupaya untuk mengkaji berbagai kelebihan dan kelemahannya dengan berupaya melakukan perbaikan terus menerus serta mengidentifikasi berbagai tantangan dan ancaman untuk meningkatkan prestasi siswa.

Jika pendidikan suatu negara ingin maju maka perlu didukung oleh para tenaga pendidik yang memiliki kompetensi serta dituntut agar yang sesuai dengan tanggung jawab sebagai seorang pendidik. Sehingga perlu kerja sama yang sinergis antara semua oknum yang terlibat di dalamnya baik warga sekolah, pemerintah dan stakeholders yang selalu peduli terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia. Sehingga guru sebagai tenaga pendidik yang profesional dalam mengelola pembelajaran sebaiknya memiliki komitmen dan kemampuan sesuai bidang yang diampunya. Artinya, tenaga pendidik yang profesional harus memiliki kemampuan, kesadaran dan kecintaan terhadap profesinya. Dengan adanya kesadaran tersebut terhadap pekerjaannya sebagai seorang guru, maka

diharapkan dapat meningkatkan komitmen kerja, motivasi untuk selalu memberikan pelayanan terhadap peserta didik dan juga selalu memperbaiki diri sesuai dengan tuntutan zaman.

Berdasarkan ketetapan peraturan perundang-undangan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2003:101), maka tugas pokok seorang guru adalah sebagai edukator, manajer, inovator dan juga motivator pada peserta didik. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya.

Seiring dengan dengan peran guru sebagai tenaga pendidik maka selayaknyalah guru menguasai kompetensinya dan memiliki kepuasan kerja serta disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja guru baik dalam sekolah maupun di luar sekolah. Jika kompetensi guru, disiplin kerja dan kepuasan kerja berlangsung sebagaimana mestinya maka dengan sendirinya kinerja guru akan meningkat dan akan dapat mempengaruhi prestasi siswa.

Salah satu yang menunjang keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Banyaknya jumlah sekolah belum tentu mencerminkan tingginya mutu pendidikan di Indonesia. Hal ini dapat kita lihat bahwa banyak sekolah yang memiliki guru yang belum memaksimalkan kompetensinya melalui pengembangan profesi dan cenderung tampil apa adanya di depan kelas, bahkan pada saat menghadapi peserta didik.

Guru menjadi salah satu komponen sumber daya manusia dalam proses belajar mengajar, yang turut berperan dalam usaha untuk memajukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan, khususnya peserta didik.

Sehingga kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian masyarakat, karena merupakan salah satu ujung tombak dalam dunia pendidikan.

Disamping itu, kesadaran guru terhadap peningkatan kompetensi profesional serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi prestasi anak didik. Komitmen guru sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan. Salah satu upaya mewujudkan komitmen yang kuat terhadap organisasi sekolah maka guru harus berkompoten, memiliki disiplin kerja serta kepuasan kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Rendahnya komitmen guru memberikan kerugian tidak hanya terhadap guru sebagai individu, tetapi juga kepada siswa sebagai pengguna jasa pendidikan.

Di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah terdapat 3 SMP yang berstatus negeri berada dibawah naungan Dinas Pendidikan Tapanuli Tengah. Sekolah tersebut diantaranya SMP Negeri 1 Tukka, SMP Negeri 2 SATAP Tukka, dan SMP Negeri 3 Tukka. SMPN 1 Tukka merupakan sekolah yang didirikan pada tahun 1962. Sementara SMP Negeri 3 Tukka berdiri pada tahun 2007 dan SMP Negeri 2 SATAP Tukka baru berdiri pada tahun 2011. Perlu diketahui bahwa SMP Negeri 3 Tukka sebelumnya bergabung pada wilayah kecamatan Pandan, namun sehubungan dengan adanya perluasan wilayah pembangunan kecamatan Tukka maka sekolah tersebut bergabung ke wilayah kecamatan Tukka pada tahun 2014.

Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara kepada wakil kepala sekolah SMP Negeri 1 Tukka dan wakil kepala sekolah SMP Negeri 3 Tukka diperoleh informasi bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 3 Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah mengalami penurunan. Hal ini dapat

dibuktikan berdasarkan melalui survei terkait data pengembangan profesi, kepangkatan guru dan persentase lulusan siswa yang masuk keSMA Favorit jumlahnya sangat sedikit. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru mengalami penurunan.

Lembaga pendidikan perlu menerapkan konsep manajemen mutu pendidikan terpadu dalam rangka upaya meningkatkan mutu pendidikan agar tercipta generasi-generasi emas di masa yang akan datang. Namun, akhir-akhir ini kinerja guru-guru SMP di kecamatan Tukka mengalami penurunan, khususnya pada SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka. Hal ini terlihat jelas bahwa minimnya kegiatan guru untuk mengikuti pengembangan profesi guru dan kegiatan lomba kreativitas guru. Data kegiatan pengembangan profesi guru selama 3 (tiga) tahun terakhir ini dapat dilihat pada Tabel 1.1, berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Kegiatan Pengembangan Profesi Guru (3 Tahun Terakhir)**

No	Jenis Kegiatan/Lomba	Tingkat	Jumlah Guru Yang Ada	Jumlah Guru Yang Terlibat
1	Lomba Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	Nasional	58	-
		Propinsi	58	1
		Kabupaten	58	4
2	Lomba Kreativitas Guru Mata Pelajaran	Nasional	58	-
		Propinsi	58	1
		Kabupaten	58	2
3	Lomba Guru Berprestasi	Nasional	58	-
		Propinsi	58	-
		Kabupaten	58	6
4	Menulis Karya Ilmiah Pada Jurnal	Nasional	58	-
		Propinsi	58	-
		Kabupaten	58	2
5	Lomba lainnya	Nasional	58	-
		Propinsi	58	-
		Kabupaten	58	3

(Sumber: Dokumen SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka, 2015)

Data pada Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa guru-guru yang ada di SMP Negeri Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah sangat minim sekali mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan masalah pengembangan profesionalitas guru. Pada umumnya guru-guru yang ada di SMP Negeri Tukka hanya sebagian kecil saja yang pernah mengikuti pengembangan profesi guru. Hal ini terbukti bahwa seperti lomba penelitian tindakan kelas hanya 5 orang yang pernah mengikuti.. Sementara lomba kreativitas guru hanya 3 orang, lomba guru berprestasi hanya 6 orang (1 orang pernah juara 3 tingkat kabupaten), menulis karya ilmiah di jurnal hanya 2 orang, lomba kreativitas guru hanya 3 orang dan lomba lainnya seperti lomba OSN guru hanya 3 orang.

Selanjutnya, jika ditinjau dari golongan/kepangkatan dalam status kepegawaian maka dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka masih banyak yang berada pada pangkat/golongan III. Padahal kalau ditinjau dari masa kerja seharusnya para guru SMP Negeri Tukka sudah banyak yang berada pada golongan IVa, bahkan jika guru rajin mengikuti pengembangan profesi maka seharusnya sudah banyak yang berada pada golongan IVa keatas. Daftar kepangkatan/golongan guru-guru SMP Negeri Tukka terlihat pada Tabel 1.2, berikut ini.

**Tabel 1.2**

**Daftar Kepangkatan/Golongan dan Masa Kerja Guru SMP N 1 Tukka dan SMP N 3 Tukka (dalam Status Kepegawaian)**

No	Pangkat/Golongan	Masa Kerja	Jumlah
1	IV/b – IV/d	-	-
2	IV/a	15 – 33 Tahun	14
3	III/d	12 – 16 Tahun	3
4	III/c	6 – 15 Tahun	11
5	III/b	5 – 11 Tahun	17
6	III/a	2 – 6 Tahun	12

7	II/c – II/d	12 Tahun	1
<b>Jumlah</b>			<b>58 Orang</b>

(Sumber: Dokumen SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka, 2015).

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas, mengenai kepangkatan/golongan dan masa kerja guru di SMP Ngeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka maka dapat disimpulkan bahwa ada ketidaksesuaian antara kepangkatan dengan masa kerja. Selayaknya seorang guru dengan masa kerja antara 15-33 tahun, maka guru tersebut telah mencapai pangkat/golongan rata-rata di atas golongan IV/a, jika guru banyak mengikuti pengembangan profesi seperti penulisan PTK (Penelitian Tindakan Kelas), menulis karya ilmiah dan kegiatan lomba-lomba.

Menurut Soetjipto (2007:42), guru sebagai pendidik yang profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan. Sehingga guru menjadi salah satu penentu keberhasilan manajemen mutu pendidikan sekolah. Dengan adanya kinerja guru yang kurang maksimal melalui kurangnya minat untuk pengembangan profesi, maka akan mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah. Fenomena ini terjadi pada sekolah SMP Negeri di Kecamatan Tukka. Salah satu keberhasilan manajemen mutu sekolah di SMP adalah jika lulusannya banyak berhasil masuk ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Favorit.

Akan tetapi berdasarkan fakta dan data yang diperoleh melalui wakil kepala sekolah di SMP N 1 Tukka dan SMP N 3 Tukka, menunjukkan bahwa sangat minim siswa lulusan dari kedua sekolah SMP di kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah tersebut yang masuk ke SMA/Sederajat favorit seperti SMA Negeri Matauli Kabupaten Tapanuli Tengah, SMA Unggulan Sibolga, SMA Kelas Unggulan Tukka, dan SMA/Sederajat unggulan lainnya yang

ada di Kabupaten Tapanuli Tengah, Kota Sibolga serta di daerah lainnya. Adapun persentase siswa yang masuk ke SMA Favorit dapat diketahui melalui Tabel 1.3.

**Tabel. 1.3**  
**Persentase Siswa SMP N 1 Tukka dan SMP N 3 Tukka Masuk SMA Favorit (3 Tahun Terakhir)**

No	Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa Lulus	Jumlah Lulusan Masuk SMA Favorit	Persentase Lulusan Masuk SMA Favorit (%)
1	2012/2013	265	14	5,28
2	2013/2014	259	12	4,63
3	2014/2015	237	15	6,32

(Sumber: Dokumen SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka, 2015).

Data pada Tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa secara umum siswa SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka minim sekali yang berhasil masuk ke SMA/Sederajat yang favorit. Artinya kecilnya persentase siswa yang masuk ke SMA Favorit dikarenakan rendahnya kinerja guru melalui kompetensi dan disiplin kerja.

Adapun penyebab kinerja guru rendah disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kompetensi rendah, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang rendah dari seorang guru. Menurut Gibson yang dikutip oleh Syaiin (2008), ada tiga faktor yang utama yang berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya : 1) Faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang; 2) Faktor Psikologis yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; 3) Faktor Organisasi yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).

Hal ini juga didukung oleh pendapat Sedarmayanti (2007), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: a) Sikap mental

(motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); b) Pendidikan; c) Keterampilan; d) Manajemen kepemimpinan; e) Tingkat penghasilan; f) Gaji dan kesehatan; g) Jaminan sosial; h) Iklim kerja; i) Sarana dan prasarana; j) Teknologi; dan k) Kesempatan berprestasi.

Hasil penelitian Erna Yuni Lestari (2013), yang mengkaji “pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru (Studi Kasus di SMA 11 Semarang)”, menunjukkan variabel disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan disiplin kerja yang baik hanya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya walaupun dampaknya kurang signifikan. Terbentuknya kedisiplinan guru disebabkan adanya tata tertib sekolah serta kesadaran pribadi saat bekerja dan bisa menjadi panutan peserta didik. Variable Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kesadaran akan kepuasan kerja. Hal ini bisa didapatkan dari kompensasi maupun perhatian dari pimpinan. Guru yang bermotivasi tinggi berdampak pada kinerjanya individu maupun sekolah. Variable Kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya maupun dalam mendidik siswanya. Pada akhirnya kinerja guru dapat ditingkatkan apabila sekolah memenuhi faktor-faktor diantaranya; disiplin kerja, motivasi dan kompetensi atau profesionalitas.

Berdasarkan penelitian Sri Wahyuni (2013) yang mengkaji “pengaruh kompetensi guru dalam pembelajaran terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo”, menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dalam pembelajaran memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo.

Hasil penelitian Marsana dan Handayani (2009) yang mengkaji “pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap tepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru (Studi Kasus Pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang). Hasil penelitian terhadap 72 responden tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja mereka tergadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak juga pada kinerja guru-guru pada SMA Negeri se sub rayon 1 Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta implikasinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut terkait dengan kinerja guru SMP rendah di Kecamatan Tukka maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pencapaian kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah?.
2. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah?.

3. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah?.
4. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis bagaimana tingkat pencapaian kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Untuk menganalisis apakah kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Untuk menganalisis apakah kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen SDM.
2. Secara praktis bagi sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja disekolah dalam proses belajar mengajar.
3. Secara praktis bagi sekolah diharapkan dapat mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi seperti dengan mengadakan pelatihan bagi guru.
4. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah, agar dapat menindaklanjuti hasil penelitian untuk menetapkan langkah-langkah strategis guna meningkatkan kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.
5. Secara teori diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
6. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membuktikan dan memperkuat teori-teori yang telah ada yang dikemukakan oleh para ahli, serta dapat berguna sebagai bahan informasi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut bagaimana meningkatkan kinerja guru dengan meneliti variabel lain.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian ini akan membahas tentang Pengaruh Kompetensi, disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Standar Nasional Di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Pendapat para ahli yang diambil dalam penelitian ini adalah mengenai kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kompetensi**

###### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002, tentang kurikulum inti perguruan tinggi mengemukakan, "Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu".

Sehubungan dengan itu Simamora (2006: 92), mengemukakan kompetensi merupakan jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Dalam proses rekrutmen informasi tentang kompetensi seseorang digunakan untuk seleksi dan penempatan seseorang dalam tugas tertentu.

Berdasarkan definisi kompetensi yang ada, maka komponen-komponen atau karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi menurut Spencer & Spencer adalah:

- b. *Motives*, yaitu konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang, sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku seperti mengendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu.
- c. *Traits*, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap informasi atau situasi tertentu.
- d. *Self concept*, yaitu sikap, nilai, atau imajinasi seseorang.
- e. *Knowledge*, yaitu informasi seseorang dalam lingkup tertentu. Komponen-komponen sangat kompleks.
- f. *Skills*, yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.

Definisi yang diajukan oleh Spencer & Spencer menjelaskan bahwa dalam menggunakan konsep kompetensi harus ada kriteria pembanding untuk membuktikan bahwa sebuah elemen kompetensi mempengaruhi baik atau buruknya kinerja seseorang.

Menurut Rychen dan Salganik (2003:43-46), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan yang kompleks dalam konteks khusus melalui penerapan persyaratan psikososial (meliputi aspek kognitif dan non-kognitif). Fokus utamanya adalah pada keberhasilan pencapaian seseorang melalui tindakan, pilihan, atau berperilaku, yang merujuk tuntutan. Tindakan yang merujuk tuntutan ini melibatkan struktur mental internal kemampuan, watak atau sumber yang melekat dalam individu.

## b. Pengertian Kompetensi Guru

Depdiknas merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Berdasarkan definisi tersebut Rastodio (2009) mendefinisikan kompetensi guru sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Senada dengan itu Rastodio (2009) mendefinisikan kompetensi guru sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Selanjutnya Kepmendiknas nomor 16 Tahun 2007 menetapkan standar kompetensi guru yang dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Penjelasan keempat kompetensi ini secara ringkas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran.
- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, beakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
- c. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa seorang guru harus memiliki kompetensi tersebut agar dapat menjadi guru yang profesional dan mampu menjadi pembimbing bagi anak didik. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan Undang-Undang No.14/2005 tentang Guru dan Dosen., standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar mendapat sertifikasi untuk melaksanakan tugas dan wewenang sebagai tenaga kependidikan meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

#### **a) Kompetensi pedagogik**

Pedagogik mempunyai arti ilmu mendidik. Kompetensi pedagogik merupakan suatu performansi (kemampuan) seseorang dalam bidang ilmu pendidikan. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki kompetensi pedagogik. Seorang guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman serta kemampuan dan keterampilan pada bidang profesi kependidikan.

Menurut Langeveld dalam Syaripudin dan Kurniasih (2008:30), menyatakan pedagogik ialah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah tujuan tertentu, yaitu supaya kelak ia mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya. Langeveld membedakan istilah pedagogik dengan istilah pedagogi. Pedagogik diartikan sebagai ilmu pendidikan yang lebih menekankan pada pemikiran dan perenungan tentang pendidikan. Sedangkan istilah pedagogi artinya pendidikan yang lebih menekankan kepada praktek yang menyangkut kegiatan mendidik, membimbing anak. Pedagogik merupakan suatu teori yang secara teliti, kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya mengenai hakikat manusia, hakikat anak, hakikat tujuan pendidikan serta hakikat

proses pendidikan. Berdasarkan pengertian tersebut maka pedagogik dapat disebut sebagai sebuah pendekatan pendidikan berkaitan dengan psikologi peserta didik. Dalam hal ini berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar.

Dalam rumusan kompetensi pedagogik pada penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 , tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 28 ayat 3, bahwa kompetensi ialah 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. Adapun yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi: 1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, 2) pemahaman terhadap peserta didik, 3) pengembangan kurikulum/silabus, 4) perancangan pembelajaran, 5) pemanfaatan teknologi pembelajaran, 6) evaluasi proses dan hasil belajar, 7) pengembangan peserta didik untuk mangaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diartikan kompetensi pedagogik adalah merupakan kemampuan seorang tenaga pendidik atau guru dalam mengelola pembelajaran di dalam kelas yang menyangkut pemahaman atau wawasan terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum dan silabus, merancang pembelajaran, memanfaatkan teknologi pembelajaran, mengevaluasi kegiatan KBM, dan pengembangan peserta didik dalam mengaktualisasikan potensi yang ada pada dirinya. Dengan memahami dan memiliki kompetensi pedagogik seperti penjelasan diatas maka tenaga pendidik atau guru akan mudah melaksanakan tugasnya.

## b) Kompetensi Kepribadian

Kepribadian merupakan suatu masalah yang abstrak, yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Kompetensi kepribadian adalah merupakan suatu performansi pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi peserta didik.

Jadi seorang guru harus memiliki kepribadian yang, mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia, dan dapat menjadi tauladan, Mulyasa (2007).

Berdasarkan kompetensi kepribadian tersebut, seorang guru harus:

- 1) mampu bertindak secara konsisten sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
- 2) mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa
- 3) mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia sebagai tauladan bagi peserta didik dan masyarakat
- 4) mempunyai rasa bangga menjadi guru, dapat bekerja mandiri, mempunyai etos kerja, rasa percaya diri dan tanggung jawab yang tinggi
- 5) berperilaku jujur dan disegani
- 6) mampu mengevaluasi diri dan kinerja secara terus menerus
- 7) mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan dengan belajar dari berbagai sumber ilmu
- 8) menjunjung tinggi kode etik profesi guru

### c) Kompetensi Sosial

Pakar psikologi pendidikan menyebut kompetensi sosial itu sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan yang meliputi : logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam, dan kuliner. Semua kecerdasan itu dimiliki oleh seseorang, hanya mungkin beberapa diantaranya menonjol dan yang lain biasa saja atau kurang. Beberapa kecerdasan tersebut bekerja secara terpadu dan simultan ketika seseorang berpikir dan atau mengerjakan sesuatu.

Menurut Depdiknas (2003). jadi seorang guru harus:

- 1) mampu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
- 2) mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan
- 3) mampu berkomunikasi secara efektif, empatif dan santun dengan orang tua peserta didik dan masyarakat
- 4) bersikap kooperatif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi
- 5) mampu beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keberagaman sosial budaya.

### d) Kompetensi Profesional

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara

luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Selanjutnya PP No. 19 Tahun 2005 penjelasan pada pasal 28 menyebutkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Sedangkan menurut Uno (2007: 18-19), kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi profesional mengajar yang harus dimiliki oleh seorang yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi sistem pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran.

Menurut Mulyasa (2007:135-136), kompetensi profesional secara umum meliputi:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan.
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik.
3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Mengerti dan menerapkan metode yang bervariasi.
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.

7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik atau guru sebagai acuan dalam melaksanakan profesinya yang berasal dari pengalaman maupun dari pendidikan. Kemampuan tersebut berupa kemampuan dalam memahami landasan pendidikan, merencanakan proses pembelajaran, serta mampu mengevaluasi proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Singodimejo dalam Sutrisno (2009:85) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sinungan (2003:135) mengartikan disiplin sebagai sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Teori diatas didukung oleh Fathoni (2006 : 172) mengartikan disiplin sebagai “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Dalam hal ini Fathoni lebih menjelaskan bahwa: “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2000 : 129) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hal ini kesadaran dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 1997:212). Pendapat ini di dukung oleh Nitisemito (2001) mengatakan bahwa disiplin kerja lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Selanjutnya Rivai (2005) mengatakan pengertian disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memerlukan alat komunikasi, sebagai peringatan yang bersifat spesifik bagi karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2001), terdapat delapan faktor, sebagai berikut:

a) Tujuan dan kemampuan

- b) Teladan pimpinan
- c) Balas jasa
- d) Keadilan
- e) Waskat
- f) Sanksi hukuman
- g) Ketegasan
- h) Hubungan kerja/hubungan kemanusiaan

Menurut Nitisemito (2001), ada lima faktor yang menunjang disiplin kerja, diantaranya : ketegasan pimpinan, kesejahteraan, pemahaman terhadap ancaman, teladan pimpinan, tujuan dan kemampuan. Adapun faktor-faktor yang menunjang disiplin kerja dijelaskan sebagai berikut:

a) Ketegasan pimpinan

Dalam pelaksanaan disiplin perlu dijaga kedisiplinan melalui ketegasan dari pimpinan terhadap suatu pelanggaran agar kejadian tersebut tidak berlarut-larut. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa ada tindakan yang tegas sesuai dengan sanksi dan peraturan yang berlaku, maka karyawan atau guru akan menganggap bahwa upaya penegakan disiplin yang dilakukan dan sanksi yang diberlakukan hanyalah kosong belaka, artinya karyawan atau guru akan berani melanggar karena tidak ada tindakan yang tegas. Pimpinan harus adil dalam memberlakukan karyawan dan tidak memihak kepada siapapun dalam mengambil tindakan. Indikator ketegasan pimpinan tersebut diantaranya:

- 1) Kesesuaian antara peraturan dengan pelaksanaannya
- 2) Tindakan pimpinan terhadap pelaksanaan yang dilakukan pegawai
- 3) Ketegasan pimpinan dalam menegakkan peraturan disiplin secara adil.

## b. Kesejahteraan

Dalam menegakkan disiplin tidak cukup dengan penegakan peraturan dan sanksi yang tegas, namun perlu pemberian imbalan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup yang layak agar dapat bekerja lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugas. Sehingga karyawan atau guru dapat bekerja lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Artinya antara disiplin dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang erat. Adapun indikator-indikator kesejahteraan tersebut, diantaranya:

- 1) Kesesuaian antara gaji dengan kebutuhan hidup minimum
- 2) Pemberian fasilitas atau bantuan dana penunjang
- 3) Pemberian penghargaan bagi yang berdisiplin tinggi
- 4) Peningkatan gaji secara periodik

## c. Pemahaman terhadap ancaman

Adapun ancaman yang dimaksud dalam menegakkan disiplin bukanlah suatu hukuman yang berat. Akan tetapi lebih bertujuan untuk mendidik pegawai agar bertingkah laku seseua dengan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu sebelum ancaman dijatuhkan perlu ada semacam peringatan, seperti dengan mengusahakan agar karyawan datang tepat pada waktunya. Indikator-indikator pemahaman terhadap ancaman diantaranya:

- 1) Pemahaman terhadap peraturan yang harus ditaati
- 2) Pemahaman terhadap tindakan yang menyimpang
- 3) Pamahaman tehadap ancaman dan hukuman/sanksi
- 4) Persepsi terhadap pelaksanaan hukuman
- 5) Perasaan takut terhadap ancaman.

## d. Teladan Pimpinan

Keteladanan pimpinan berpengaruh besar terhadap penegakan disiplin, karena pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Oleh karena itu jika suatu perusahaan ingin menegakkan disiplin agar para karyawan datang tepat pada waktunya, maka pimpinan memberikan teladan terlebih dengan datang lebih awal atau tepat pada waktunya. Dengan demikian dapat diharapkan karyawan akan lebih disiplin bukan hanya karena sekedar takut akan hukuman, akan tetapi karena segan atau sungkan dengan atasannya.

Adapun indikator-indikator teladan pimpinan, sebagai berikut:

- 1) Keadilan yang ditunjukkan pimpinan
- 2) Ketepatan waktu yang ditunjukkan pimpinan
- 3) Perilaku baik oleh pimpinan dalam hal membuat janji
- 4) Sikap pimpinan terhadap penegakan disiplin.

e. Tujuan dan kemampuan

Penegakan disiplin harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan kedisiplinan harus sesuai dengan kemampuan dari karyawannya, maksudnya janganlah menugaskan karyawan diluar batas kemampuannya. Jika hal itu terjadi maka aturan-aturan yang ditetapkan dan diberlakukan hanya secara tertulis saja. Indikator-indikator tujuan dan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan
- 2) Kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan karyawan
- 3) Kesesuaian pekerjaan dengan tujuan organisasi.

Agar tercapai kinerja yang tinggi dalam organisasi diperlukan disiplin kerja yang baik dari setiap karyawannya. Disiplin kerja tersebut mencerminkan

tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan padanya. Seseorang dikatakan disiplin kerjanya tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat azas, serta bertanggung jawab apa yang dipercayakan padanya. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005).

Sementara menurut Hasibuan (2008:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator-indikatornya sebagai berikut:

- a) Patuh terhadap jam kerja
- b) Patuh terhadap prosedur kerja
- c) Patuh terhadap perintah atasan
- d) Akurat dalam bekerja.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan suatu hal penting dalam sebuah perusahaan agar dapat tercapai tujuan sebuah organisasi dengan keteraturan dan perasaan suasana yang tenang diantara para pegawai atau karyawan.

### **3. Kepuasan Kerja**

Davis dan Newstron (1998) dalam Sinambela (2012:256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Kepuasan kerja merupakan kombinasi

aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultur, aktualisasi diri, penghargaan dan suasana lingkungan.

Michell dan Larson (1983) dalam Sinambela (2012:257) menambahkan bahwa setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu:

1. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai.
2. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Kepuasan kerja dapat diberi makna sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuni (Danim, 2008:218). Sedangkan Ganzach (1998), menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap indikator kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji/bayaran, kesempatan dapat promosi, atasan dan rekan kerja. Selanjutnya Robbins (2003:78), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan seharusnya diterima. Menurut Greenberg dan Baron (2003:148), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Sinambela (2012:260-262), mengemukakan bahwa penelaahan kepuasan kerja pegawai seyogyanya dilakukan dengan teratur sehingga dapat dipastikan bahwa mereka dalam kondisi puas. Davis dan Newstrom (1994:106), justru menegaskan bahwa manajer harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Menurut Sinambela (2012:257-260), bahwa banyak teori yang membahas kepuasan kerja dari berbagai kepustakaan, diantaranya:

1) Teori dua faktor (Two Faktor Theory)

Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Umumnya pegawai mengharapkan bahwa faktor tertentu akan memberikan kepuasan kerja apabila tersedia dan dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia. Teori ini menghubungkan kondisi disekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri.

2) Teori nilai (Value Theory)

Terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

3) Teori keseimbangan (Equity Theory)

Dikemukakan oleh Adam yang intinya bahwa organisasi harus ada keseimbangan, Adapun komponen teori ini adalah input. Wexley Yukl (1977) dalam buku Sinambela, mengemukakan bahwa input adalah semua hasil yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya : pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha dan lain-lain. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya: upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya jika kenyataannya tidak seimbang maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

#### 4) Teori perbedaan (Discrepancy Theory)

Dikemukakan oleh Poter, inti dari teori ini bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Locke (1969) dalam buku Sinambela, mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi jika ternyata yang diperoleh pegawai lebih rendah dari yang diharapkan maka menyebabkan ketidakpuasan.

#### 5) Teori pemenuhan kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai merasa puas jika mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi, maka semakin puas pula mereka.

#### 6) Teori pandangan kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut teori ini kepuasan kerja bukanlah bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan.

#### 7) Teori dua faktor

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dimensi yang terpisah berdasarkan teori Herzberg, oleh sebab itu pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi yang positif yang akan akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup (Sinambela, 2005:20), dimana kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja, sedangkan kepuasan hidup diperoleh dari faktor non kerja misalnya penghargaan diri, kepuasan keluarga, kedua kepuasan tersebut akan mempengaruhi kepuasan hidup yang terlihat dari kesehatan fisik, kesehatan rohani dan lainnya.

#### **4. Kinerja Guru**

##### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Amstrong dan Baron (1998) dalam Sedarmayanti (2011:202), mengatakan kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam rangka tujuan dan standar, persyaratan atribut yang disepakati. Ada lima aspek organisasional yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif, yaitu : desain, budaya, lingkungan, manajemen mutu, dan kepemimpinan organisasi (Yuniarsi dan Suwanto, 2009:161-162).

Ambar dan Rosidah (2009:276), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai hasilnya. Secara definitif Bernardin dan Russel, dalam Ambar dan Rosidah (2009:277),

menjelaskan kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dalam hal ini, Mangkunegara (2000:67), secara khusus menjelaskan tentang kinerja karyawan atau pegawai yang disebut juga prestasi kerja pegawai, bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menjelaskan ada dua dimensi penting dalam konsep kinerja, yakni dimensi kualitas dan dimensi kuantitas.

Sinambela (2012:33), menjelaskan kaitan tujuan organisasi dengan penilaian kinerja, bahwa kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan yang dimaksud bersifat umum dan luas tanpa batasan waktu. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Adapun tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Simamora dalam Mangkunegara (2010:14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

- a) Faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi)
- b) Faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi)
- c) Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, struktur, job design)

Kinerja dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jika sumber daya manusianya memiliki motivasi yang tinggi kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja

seseorang. Oleh sebab itu maka diperlukan upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi.

Menurut Ardiana (2010), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) Harapan mengenai imbalan; (2) Dorongan; (3) Kemampuan, kebutuhan, dan sifat; (4) Persepsi terhadap tugas; (5) Imbalan internal dan eksternal; (6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja dapat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut: kompetensi atau keahlian yang dimiliki seseorang, keinginan, dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari pengertian diatas maka kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Prestasi kerja menurut Hasibuan (2007:94), adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik siswa dalam rangka pembinaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam proses pembelajaran, guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat pembelajaran berlangsung. Guru diharapkan memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan bidangnya, pandai berkomunikasi, dan mampu membimbing siswa sehingga potensi yang dimilikinya dapat berkembang optimal. Meskipun proses pembelajaran menggunakan berbagai model dan

metode yang dipraktekkan serta memberikan kesempatan siswa untuk lebih aktif, tetapi kedudukan dan peran guru tetap penting dan menentukan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005:1). Guru sebagai pendidik maupun pengajar menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru berperan membentuk watak dan jiwa bangsa, sehingga baik buruknya bangsa ini dapat dikatakan sangat dipengaruhi kualitas sumber daya guru. Karena itulah diperlukan guru yang profesional, kreatif, inovatif, dan mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus belajar sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman yang semakin dinamis.

#### **b. Indikator Kinerja**

Zeithanel, et.al (1990) dalam Ratminto dan Winarsih (2010:182-183), menuliskan bahwa ada sepuluh indikator pelayanan, antara lain:

- 1) Keterampilan fisik (*tangible*)
- 2) Reliabilitas (*reliability*)
- 3) Responsibilitas (*responsiveness*)
- 4) Kompetensi (*competence*)
- 5) Kesopanan (*courtesy*)
- 6) Kredibilitas (*credibility*)

- 7) Keamanan (*security*)
- 8) Akses (*access*)
- 9) Komunikasi (*comunication*)
- 10) Pengertian (*understanding the customer*)

Mitchell, dalam Mulyasa (2008:139), menyatakan bahwa adapun aspek-aspek yang diukur pada kinerja diantaranya:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Kualitas kerja
- 3) Inisiatif
- 4) Komunikasi
- 5) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedarmayanti (2001:50), mengatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Selanjutnya Dharma (2005:81) menyebutkan ada tiga standar pengukuran kinerja, yaitu:

- a) Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan
- b) Kualitas, mutu yang dihasilkan
- c) Ketepatan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Hasibuan, dalam Umar (2005:18), menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur dari aspek-aspek, diantaranya:

- a) Kesetiaan
- b) Hasil kerja
- c) Kejujuran

- d) Kedisiplinan
- e) Kreativitas
- f) Kerjasama
- g) Kepemimpinan
- h) Kepribadian
- i) Prakarsa
- j) Kecakapan
- k) Tanggung jawab

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Berkaitan dengan kinerja guru, Taufik (2002:244), menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan merupakan permasalahan adalah aspek kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar. Aktualisasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerminan dari kinerja guru yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa.

Pembelajaran yang bermutu selalu didukung oleh personalia, seperti administrator, guru, konselor, dan tata usaha yang bermutu dan profesional. Hal tersebut didukung juga oleh sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik mutu maupun jumlahnya, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat serta lingkungan yang mendukung. Selanjutnya Akadum (1999:12), menilai bahwa rendahnya kompetensi guru dapat disebabkan karena beberapa hal antara lain:

- 1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total

- 2) Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan
- 3) Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat
- 4) Belum ada keselarasan antara proporsi, materi ajar yang diberikan kepada calon guru
- 5) Masih belum optimalnya fungsi PGRI sebagai organisasi profesi untuk meningkatkan profesionalisme anggotanya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Untuk memudahkan klarifikasi penyelesaian penelitian ini penulis telah mempelajari dan menelaah beberapa penelitian yang relevan, antara lain:

- 1) Chamundeswari (2013), yang meneliti tentang "*Job Satisfaction and Performance of School Teachers*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa di sekolah-sekolah papan tengah secara signifikan lebih baik dalam kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di sekolah matrikulasi dan sekolah papan negara. Hal ini dapat dikaitkan dengan fakta bahwa guru sekolah papan tengah menikmati fasilitas infrastruktur yang lebih baik dan lingkungan kerja yang menyenangkan dari matrikulasi dan guru dewan negara. Hal ini diharapkan pihak sekolah, pembuat kebijakan dan masyarakat pada umumnya untuk memastikan faktor kontribusi terhadap kepuasan kerja guru ditingkatkan dengan semaksimal mungkin, sehingga dapat meningkatkan kinerja pengajaran guru secara optimal.
- 2) Penelitian Annierah Maulana, Kamarulzaman Askandar, Maeda Langgayuan, Datu Amir Sajid Onotan (2013), yang berjudul "*Work Performance and Job*

*Satisfaction among Teachers*". Hasil penelitian menunjukkan adanya temuan bahwa guru dari Divisi Cotabato City menampilkan tingkat kinerja yang tinggi. Mereka puas dengan kepuasan kerja dari aspek seperti kebijakan sekolah, pengawasan, bayaran, hubungan interpersonal, kesempatan untuk promosi, kondisi kerja yang kondusif, prestasi, pengakuan dan tanggung jawab. Ini berarti bahwa guru puas dengan pekerjaan mereka yang produktif. Jika para guru puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan mengembangkan dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. Dengan demikian proses belajar mengajar akan lebih efisien dan efektif untuk menghasilkan peserta didik yang kompetitif tinggi.

- 3) Penelitian Muhammad Arifin (2014), yang berjudul "*The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*". Penelitian yang dilakukan pada 117 responden dari 346 guru dengan cara kuisioner. Menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya kerja organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sementara motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, tetapi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan sebenarnya budaya organisasi hanya memiliki positif, tetapi tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4) Penelitian Sri Wahyuni (2013), yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi Guru dalam Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo**". Hasil pengujian hipotesis

membuktikan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dalam pembelajaran memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo.

- 5) Penelitian Siprianus Muda Hondo (2013), yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Barat Daya (Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru)**. Sesuai hasil penelitian, menjelaskan bahwa ada pengaruh keempat kompetensi terhadap kinerja guru. Pengaruh kompetensi pedagogik sebesar 0.384, kompetensi kepribadian sebesar 0.320, kompetensi sosial sebesar 0.186, dan kompetensi profesional sebesar 0.505 yang sesuai dengan nilai masing-masing berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari empat kompetensi, kompetensi profesional mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja guru, jika dibandingkan dengan tiga kompetensi lain yang memiliki tingkat hubungan sedang. Berdasarkan tabel Anova, nilai semua kompetensi sebesar 5.239. Sesuai analisis koefisien adalah F tabel sebesar 2.580. Dengan demikian nilai yang diperoleh dari empat kompetensi lebih besar dari F tabel yaitu  $5.239 > 2.580$ . Karena itu, keempat kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Barat Daya.
- 6) Penelitian Sentot Iskandar dan Enceng Juhana (2014), yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan**

**Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi**". Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Gambaran kompetensi yaitu mencapai rata-rata skor 3,636. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik; (2) Gambaran lingkungan kerja yaitu mencapai rata-rata skor 3,264. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik; (3) Gambaran kepuasan kerja yaitu mencapai rata-rata skor 3,651. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori cukup baik; (4) Gambaran kinerja yaitu mencapai rata-rata skor 4,028. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik; (5) Pengaruh total kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 35,10%; (6) Pengaruh total lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 26,20%; (7) Pengaruh total kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 61,30%; dan (8) Total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 72,20%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terbukti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi.

- 7) Penelitian Erna Yuni Lestari (2013), yang berjudul "**Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi kasus Di SMA 11 Semarang)**". Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan disiplin kerja yang baik hanya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya walaupun dampaknya kurang signifikan. Terbentuknya kedisiplinan guru disebabkan adanya tata tertib sekolah serta

kesadaran pribadi saat bekerja dan bisa menjadi panutan peserta didik. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kesadaran akan kepuasan kerja. Hal ini bisa didapatkan dari kompensasi maupun perhatian dari pimpinan. Guru yang bermotivasi tinggi berdampak pada kinerjanya individu maupun sekolah. Variable Kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya maupun dalam mendidik siswanya. Pada akhirnya kinerja guru dapat ditingkatkan apabila sekolah memenuhi faktor-faktor diantaranya; disiplin kerja, motivasi dan kompetensi atau profesionalitas.

- 8) Penelitian Oklin Marina Silalahi (2012), yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah”**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan hasil 137.151 dengan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,460 dan t hitung sebesar 11.893 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,295 dan t hitung sebesar 5.250 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasar koefisien regresi yang di dapat, menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi lebih besar dan lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari pada variabel disiplin.  $R^2$

penelitian ini adalah 0,651 berarti kemampuan variabel motivasi dan disiplin menjelaskan kinerja adalah sebesar 65,1%.

- 9) Penelitian Endy Eros (2012), yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes”**. Hasil penelitian ditemukan bahwa:
  - 1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru. Besarnya pengaruh 56,9%.
  - 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh adalah 52,7%.
  - 3) Ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja guru dan kedisiplinan kerja guru dengan kinerja guru. Besarnya pengaruh 62,7%.
- 10) Penelitian Rita Zahara (2010), yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kemungkinan ada model atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor insentif dan kepuasan kerja.
- 11) Penelitian Gde Rumbawan (2009), yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pasar Srinadi Kabupaten Klungkung”**. Dari hasil Penelitian diketahui pada hasil analisis menunjukkan nilai koefisien R 331,297 ini berarti bahwa secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu

secara parsial variabel kompensasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel independen yang digunakan pada penelitian ini, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan koperasi Pasar Srinadi Kabupaten Klungkung adalah variabel kompensasi dengan nilai Beta 0,599.

- 12) Penelitian Bonar P. Silalahi (2012), yang berjudul **“Pengaruh motivasi, Pengawasan, dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”**. Hasil Uji pada Alpha 5% menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, pengawasan dan disiplin kerja yang diberikan akan dapat menimbulkan prestasi kerja yang tinggi pada kinerja yang dihasilkan pegawai, demikian pula sebaliknya apabila motivasi, pengawasan dan disiplin kerja tidak diperhatikan maka akan dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah.
- 13) Penelitian Deasy Dwi Augustina Narang (2013), yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Layanan Karyawan (Studi kasus pada Hotel Lampang Palangka Raya)”**. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : 1) Kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam keadaan ketidakpuasan dalam bekerja, akibatnya motivasi kerja yang rendah serta kinerja yang juga rendah. 2) Jalur pengaruh langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja serta motivasi

kerja dengan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Model ini dapat digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi perubahan kinerja dengan berubahnya kepuasan kerja dan motivasi kerja. 3) Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, meskipun model ini dapat digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi perubahan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja, namun koefisien beta yang ditemukan lebih besar pengaruh langsung dari pada pengaruh tidak langsung.

14) Hasil penelitian E. Herianto (2011), yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan, Sekretariat Kementerian XXX**". Setelah dilakukan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,468, variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,781. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 1,356 dan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,574.

### C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka tentang variabel penelitian yang menjadi permasalahan penelitian yaitu variabel kompetensi, variabel disiplin kerja, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja guru maka kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Pengaruh secara simultan kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y).

Variabel kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel terikat.

Menurut Sekaran (2009), mengatakan bahwa variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas atau independen (kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat atau dependen (kinerja guru).

- 2) Pengaruh secara parsial Kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Kompetensi memiliki peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kemajuan kinerja dan bahkan dengan kompetensi yang baik yang dimiliki oleh seorang guru akan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas kompetensi seorang guru berkaitan erat dengan peningkatan kinerja guru.

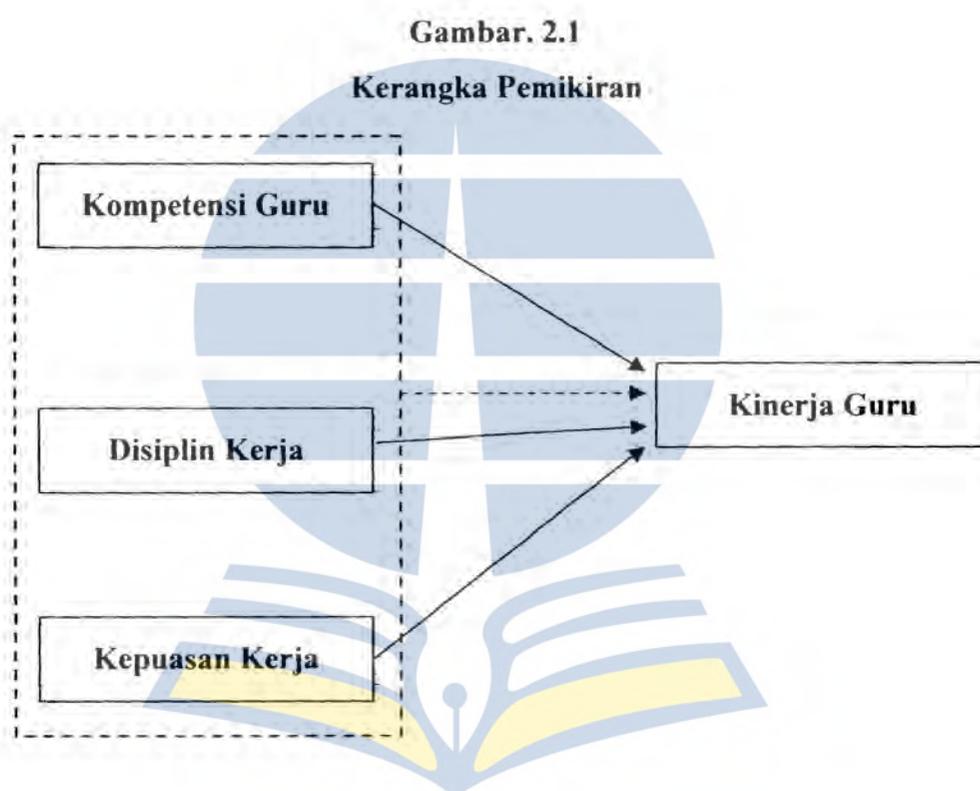
- 3) Pengaruh secara parsial disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Disiplin kerja merupakan faktor utama terciptanya kinerja yang tinggi pada guru terutama pada guru yang berada di sekolah SMP Negeri Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Membangun disiplin kerja harus dimulai dari kesadaran guru terhadap pentingnya akan disiplin kerja agar kinerja guru dapat tercapai secara maksimal.

- 4) Pengaruh secara parsial kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y).

Kepuasan kerja akan tercapai jika di dukung oleh pimpinan, rekan kerja, sarana kerja, suasana kerja, dan adanya penghargaan. Dengan adanya kepuasan kerja dari karyawan atau guru maka akan mendukung terhadap terciptanya kinerja guru yang tinggi.

Untuk lebih jelasnya mengenai kerangka berpikir dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada Gambar 2.1, di bawah ini.



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Setelah menganalisis kajian teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh antara kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.
- 2) Ada pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja guru.

- 3) Ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- 4) Ada pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

### **E. Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti yaitu variabel Kompetensi Guru (X1), disiplin kerja (X2) dan variabel kepuasan kerja (X3) yang disebut sebagai variabel bebas dan variabel kinerja guru (Y) yang disebut sebagai variabel terikat.

- 1) Kompetensi guru (X1), sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Kepmendiknas nomor 16 Tahun 2007 menetapkan standar kompetensi guru yang dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
- 2) Disiplin kerja (X2), merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dalam perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di dalamnya. Adapun indikatornya sebagai berikut : a) patuh terhadap jam kerja; b) patuh terhadap prosedur kerja; c) patuh terhadap perintah atasan; d) akurat dalam bekerja (Hasibuan, 2008:193).
- 3) Kepuasan kerja (X3), adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat bekerja dan hubungan sesama pekerja dalam suatu organisasi. Ganzach (1998), menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap indikator kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji/bayaran, kesempatan dapat promosi, atasan dan rekan kerja.

- 4) Kinerja guru (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya, dalam hal ini adalah tugas mengajar. Mitchell, dalam Mulyasa (2008:139), Adapun aspek-aspek yang diukur pada kinerja diantaranya: 1) Ketepatan waktu, 2) Kualitas kerja, 3) Inisiatif, 4) Komunikasi, 5) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada sekolah SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah Propinsi Sumatera Utara.

##### **2. Sumber Data**

###### **a. Data Primer**

Menurut Kuncoro (2005:127), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu melalui penyebaran kuisioner, wawancara dan observasi secara langsung kepada individu atau perorangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden dalam hal ini adalah para guru SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka.

###### **b. Data Sekunder**

Menurut Kuncoro (2005:148), data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain diambil dari daftar absensi guru, Daftar Kelulusan siswa yang masuk ke SMA Favorit, dan penelitian terdahulu.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2005:102), populasi merupakan seluruh elemen yang berada pada wilayah penelitian. Menurut Sugiyono (2005:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek, atau suatu subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulannya”. Sesuai dengan pengertian tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Tukka dan guru SMP Negeri 3 Tukka yang berjumlah 58 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2005:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menurut Arikunto (2005:95), mengenai sampel penelitian “Apabila subjek dibawah 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Oleh karena populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 58 orang. Namun dalam penelitian ini ada 8 sampel datanya kurang lengkap dan dinyatakan gugur, sehingga yang dianalisis hanya 50 data sampel.

## **C. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuisisioner. Menurut Arikunto (2006:151), kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Kuisisioner disusun dan dikembangkan berdasarkan deskripsi teori yang ada melalui butir pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pernyataan tentang variabel yang akan diteliti. Untuk mengungkap variabel yang akan diteliti, kuisisioner yang disusun disesuaikan dengan sub variabel penelitian yang ada. Untuk memperoleh data tentang variabel yang ditetapkan berdasarkan konsep teori sehingga jumlah pernyataan dalam kuisisioner sesuai dengan jumlah indikator variabel yang ada. Untuk memperoleh data tentang variabel kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru melalui kuisisioner dengan menggunakan Skala Semantik interval.

Dalam butir pernyataan terdapat beberapa alternatif jawaban yang tersedia dengan menghitung masing-masing indikator pada angket sesuai skala Semantik yaitu menggunakan menggunakan skala interval 1 sampai 10 sesuai alternatif jawaban dengan kategori skor sebagai berikut:



**Tabel. 3.1**  
**Tabel Lay Out Angket**

Variabel	Ukuran	Skala	Sumber Data	Indikator	Item
Kompetensi guru (X1) (Kepmendiknas No. 16 Thn 2007)	Sangat Rendah s/d Sangat Tinggi	Interval	Guru	Profesional	1, 2, 3, 4, 5
				Pedagogik	6, 7, 8, 9, 10, 11
				Sosial	12, 13, 14, 15
				Kepribadian	16, 17, 18, 19, 20, 21
Disiplin kerja (X2) (Hasibuan, 2008)	Sangat Rendah s/d Sangat Tinggi		Pimpinan/ Atasan	Patuh terhadap jam kerja	1, 2, 3
				Patuh terhadap prosedur kerja	4
				Patuh terhadap perintah atasan	5, 6
				Akurat dalam bekerja	7, 8
Kepuasan Kerja (X3) (Ganzach, 1998)	Sangat Rendah s/d Sangat Tinggi	Interval	Guru	Kepuasan terhadap tipe pekerjaan	1, 2
				Kepuasan terhadap gaji/pendapatan	3, 4
				Kepuasan terhadap peluang promosi	6
				Kepuasan terhadap atasan	7, 8
				Kepuasan terhadap rekan kerja	9
Kinerja guru (Y) (Mitchell dikutip Mulyasa, 2008:139)	Sangat Rendah s/d Sangat Tinggi	Interval	Pimpinan/ Atasan	Ketepatan waktu	1
				Kualitas Kerja	2, 3, 4
				Inisiatif	5, 6, 8
				Komunikasi	7
				Kemampuan	9, 10, 11, 12

Instrumen angket/kuisisioner yang telah disusun yaitu kuesioner kompetensi guru (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja guru (Y) terlebih dahulu diujicobakan untuk mendapatkan instrumen yang shahih dan handal (valid dan reliabel). Ujicoba intrumen angket dilakukan kepada guru-guru SMP Negeri Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah yang *bukan* merupakan bagian dari sampel penelitian yaitu sebanyak 30 orang, dan jumlah ini dianggap memenuhi syarat sebagai ujicoba

### 1. Uji Validitas

Pendekatan yang digunakan dalam uji validitas (analisis butir) pada penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai  $r$  (*Pearson Correlation*) dengan  $r$ -tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat diketahui item

pernyataan mana yang gugur dan valid (sahih). Item butir pernyataan valid jika nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, demikian sebaliknya. Hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Variabel Kompetensi Guru (X1)

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Guru (X1)**

No. Item Angket	Pearson Correlation	Sig.	r-tabel ( $\alpha = 0,05; n = 30$ )	Keterangan
X1.1	0,740	0,000	0,361	Valid
X1.2	0,529	0,003	0,361	Valid
X1.3	0,569	0,001	0,361	Valid
X1.4	0,614	0,000	0,361	Valid
X1.5	0,520	0,003	0,361	Valid
X1.6	0,526	0,003	0,361	Valid
X1.7	0,524	0,003	0,361	Valid
X1.8	0,508	0,004	0,361	Valid
X1.9	0,557	0,001	0,361	Valid
X1.10	0,518	0,003	0,361	Valid
X1.11	0,628	0,000	0,361	Valid
X1.12	0,515	0,004	0,361	Valid
X1.13	0,506	0,004	0,361	Valid
X1.14	0,573	0,001	0,361	Valid
X1.15	0,668	0,000	0,361	Valid
X1.16	0,502	0,005	0,361	Valid
X1.17	0,569	0,001	0,361	Valid
X1.18	0,618	0,000	0,361	Valid
X1.19	0,530	0,003	0,361	Valid
X1.20	0,515	0,004	0,361	Valid
X1.21	0,639	0,000	0,361	Valid

(Sumber: Data Diolah, 2015)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 21 item angket variabel kompetensi guru (X1) seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$ , sehingga instrumen angket dapat dijadikan alat pengumpul data variabel kompetensi guru.

## b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel. 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No. Item Angket	Pearson Correlation	Sig.	r-tabel ( $\alpha = 0,05; n = 30$ )	Keterangan
X2.1	0,695	0,000	0,361	Valid
X2.2	0,795	0,000	0,361	Valid
X2.3	0,531	0,003	0,361	Valid
X2.4	0,549	0,002	0,361	Valid
X2.5	0,638	0,000	0,361	Valid
X2.6	0,693	0,000	0,361	Valid
X2.7	0,546	0,002	0,361	Valid
X2.8	0,603	0,000	0,361	Valid

(Sumber: Data Diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 3.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 8 item angket variabel disiplin kerja (X2) seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$  dan nilai Sig  $< 0,05$ , sehingga instrumen angket dapat dijadikan alat pengumpul data variabel disiplin kerja guru.

## c. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

**Tabel. 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

No. Item Angket	Pearson Correlation	Sig.	r-tabel ( $\alpha = 0,05; n = 30$ )	Keterangan
X3.1	0,531	0,003	0,361	Valid
X3.2	0,639	0,000	0,361	Valid
X3.3	0,682	0,000	0,361	Valid
X3.4	0,605	0,000	0,361	Valid
X3.5	0,682	0,000	0,361	Valid
X3.6	0,751	0,000	0,361	Valid
X3.7	0,729	0,000	0,361	Valid
X3.8	0,671	0,000	0,361	Valid
X3.9	0,620	0,000	0,361	Valid

(Sumber: Data Diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 3.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 9 item angket variabel kepuasan kerja (X3) seluruhnya dinyatakan valid

karena nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$ , sehingga instrumen angket dapat dijadikan alat pengumpul data variabel kepuasan kerja guru.

d. Variabel Kinerja Guru (Y)

**Tabel. 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

No. Item Angket	Pearson Correlation	Sig.	r-tabel ( $\alpha = 0,05; n = 30$ )	Keterangan
Y.1	0,736	0,000	0,361	Valid
Y.2	0,575	0,001	0,361	Valid
Y.3	0,676	0,000	0,361	Valid
Y.4	0,610	0,000	0,361	Valid
Y.5	0,702	0,000	0,361	Valid
Y.6	0,616	0,000	0,361	Valid
Y.7	0,610	0,000	0,361	Valid
Y.8	0,609	0,000	0,361	Valid
Y.9	0,620	0,000	0,361	Valid
Y.10	0,666	0,000	0,361	Valid
Y.11	0,779	0,000	0,361	Valid
Y.12	0,638	0,000	0,361	Valid

(Sumber: Data Diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 3.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 12 item angket variabel kinerja guru (Y) seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$ , sehingga instrumen angket dapat dijadikan alat pengumpul data variabel kinerja guru.

## 2. Reliabilitas

Pendekatan yang digunakan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *Internal Consistency* dengan teknik *alpha* dari *Cronbach* menggunakan bantuan program *SPSS 17.0*, dengan ketentuan nilai *alpha*  $> 0.60$ . Hasil uji reliabilitas diperlihatkan pada Tabel 3.6.

**Tabel. 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	r <sub>batas</sub>	Keterangan
Kompetensi Guru (X1)	21	0,893	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	8	0,783	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	9	0,833	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	12	0,873	0,60	Reliabel

(Sumber: Data Diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 3.6 di atas, disimpulkan bahwa keseluruhan angket dinyatakan reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga instrumen angket yang digunakan dapat dipercaya (reliabel) sebagai alat pengumpul data.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah Propinsi Sumatera Utara.

##### **2. Wawancara**

Wawancara adalah pengajuan beberapa pertanyaan secara langsung yang dilakukan dengan Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah dan guru SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

##### **3. Studi dokumentasi**

Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

#### 4. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan bentuk teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

#### 5. Kuesioner (Angket)

Angket merupakan suatu alat pengumpul data dengan membuat sistem pertanyaan secara tertulis dan dilengkapi dengan jawaban yang sudah tersedia dengan keadaan terstruktur.

### **E. Metode Analisis Data**

Data yang diperoleh lalu diolah dan dianalisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut Arikunto (2006:147), kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk menganalisis masalah penelitian digunakan analisis dekripsi penelitian dan metode analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan

program *Statistical Package For The Sosial Science* (SPSS) versi 17,0 for windows.

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas masing-masing data penelitian secara statistik dianalisis dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan memiliki sebaran yang berdistribusi normal jika nilai signifikannya  $> 0,05$ .

### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi pada penelitian ini dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji *Durbin-Watson* (DW).

Statistik *Durbin-Watson* dapat menghasilkan nilai antara 0-4. Selanjutnya hasil Statistik *Durbin-Watson* dibandingkan dengan nilai statistik dengan nilai tabel  $d_L$  dan  $d_U$  pada jumlah  $n$  pengamatan pada tingkat signifikansi dan derajat kebebasan yang sesuai dengan data penelitian untuk menjelaskan gejala autokorelasi yang terjadi.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot dan uji *Glejser*. Pengujian dengan uji *Glejser* yaitu meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen terhadap masing-masing variabel independen. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi hasil regresi apabila lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen ( $X_i$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial (individual) dilakukan dengan uji-F dan uji-t.

### a. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji keberartian koefisien ( $\beta_i$ ) dilakukan dengan statistik-t (student-t). Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Adapun hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$  Artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ )

$H_a : \beta_i > 0$  Artinya ada pengaruh secara parsial variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ )

Uji-t juga dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi-t pada output hasil regresi dengan *level significant* 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), artinya secara parsial variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan), artinya secara parsial variabel-variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### **b. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  Artinya tidak ada pengaruh  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$  Artinya ada pengaruh  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$

Uji F dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi  $F$  pada output hasil regresi dengan *level significant* 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), artinya secara simultan variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan), artinya secara simultan variabel-variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### **c. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *adjusted*  $R^2$  merupakan suatu ukuran ikhtisar yang menunjukkan seberapa garis regresi sampel cocok dengan data populasinya. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai *adjusted*  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. SMP Negeri 1 Tukka

SMP Negeri 1 Tukka Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan sekolah yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah. Unsur pelaksana pendidikan dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang langsung bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah. Pada awalnya SMP Negeri 1 Tukka yang berada di wilayah Kecamatan Tukka, sebelumnya merupakan satu-satunya sekolah yang berada di Kecamatan Tukka yang berstatus sekolah swasta. Perkembangan dan kemajuan teknologi mendorong daerah untuk mendirikan sekolah-sekolah negeri dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia khususnya pada daerah Kecamatan Tukka. Namun, seiring dengan perkembangan dunia pendidikan maka sekolah tersebut diambil alih oleh Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah untuk dinaikkan statusnya menjadi sekolah negeri pada tahun 1962.

Pengembangan fasilitas layanan pendidikan pada saat ini merupakan hal yang sangat penting pada sebuah lembaga pendidikan. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang yang harus dihadapi terutama bagi guru-guru di daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, khususnya guru di SMP Negeri 1 Tukka yang telah berdiri cukup lama. Sesuai dengan uraian tugas pokok dan fungsi personal Tapanuli Tengah, maka perlu pembenahan dan pengembangan pendidikan yang telah dilimpahkan pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah kepada SMP Negeri 1 Tukka, khususnya bagi peserta didik yang berada di wilayah Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

a. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah.

1) Visi

Adapun visi SMP Negeri 1 Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu “Unggul dalam prestasi akademik dan non akademik, disiplin tinggi berdasarkan iman dan takwa serta berwawasan lingkungan”. Indikator visi yaitu unggul dalam berprestasi yang disertai dengan disiplin tinggi. Keunggulan prestasi yang dimaksud yaitu pencapaian ketuntasan belajar, kegiatan lomba, kreativitas siswa, kegiatan pendalaman agama, prestasi olahraga, bidang seni serta suasana lingkungan sekolah yang nyaman, asri dan kondusif untuk belajar.

2) Misi

Adapun misi SMP Negeri 1 Tukka, antara lain:

- a) Meningkatkan mutu pembelajaran untuk mengembangkan potensi serta kreativitas siswa secara optimal.
- b) Mengembangkan budaya berprestasi melalui didiplin yang tinggi kepada seluruh warga sekolah.
- c) Meningkatkan keunggulan beribadah sesuai dengan ajaran yang dianut.
- d) Menumbuhkan kecintaan terhadap bangsa dan negara serta berwawasan wiyata mandala.
- e) Menerapkan manajemen berbasis sekolah dengan melibatkan seluruh warga sekolah termasuk komite sekolah dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif.
- f) Menjadikan peserta didik yang cerdas, terampil dan berkarakter bangsa.

g) Menumbuhkan kecintaan terhadap lingkungan asri, bersih dan nyaman.

### 3) Tujuan Sekolah

- a) Terlaksananya proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan.
- b) Menghasilkan lulusan yang unggul baik bidang akademik maupun bidang non akademik.
- c) Terlaksananya administrasi kurikulum yang lengkap dan berstandar nasional.
- d) Mewujudkan komitmen yang baik antara guru, tenaga kependidikan, siswa dan masyarakat dalam mencapai tujuan pendidikan.
- e) Memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang relevan yang mendukung kegiatan proses belajar mengajar.
- f) Memiliki sumber dana yang memadai untuk melancarkan kegiatan sekolah yang berstandar nasional.
- g) Memiliki sistem penilaian yang jelas dan transparan untuk semua pelajaran dan semua jenjang kelas.
- h) Memiliki lingkungan sekolah yang tertib, bersih, indah, ramah dan berlandaskan wawasan lingkungan.

#### b. Keadaan guru

Jumlah guru SMP Negeri 1 Tukka seluruhnya 41 orang, sedangkan kualifikasi pendidikan S-1 berjumlah 39 orang dan S-2 berjumlah 2 orang. Namun sebaran guru menurut mata pelajaran, masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dalam artian bahwa guru yang mengampu mata pelajaran

belum sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan dalam kurikulum. Keadaan guru di SMP Negeri 1 Tukka terdiri dari 12 orang laki-laki (10 orang guru tetap dan 2 orang guru tidak tetap) serta 29 orang perempuan (26 orang guru tetap dan 3 orang guru tidak tetap). Secara umum keadaan guru SMP Negeri 1 Tukka disajikan pada tabel 4.1. berikut ini:

**Tabel. 4.1**  
**Keadaan Guru Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan, Status, dan Jenis Kelamin**

No	Tingkat Pendidikan	Status Guru				Jumlah
		Guru PNS		GTT/Honorer		
		L	P	L	P	
1	S-2	-	2	-	-	2
2	S-1	10	24	2	3	39
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>41</b>

(Sumber: Buku profil SMP Negeri 1 Tukka, 2015)

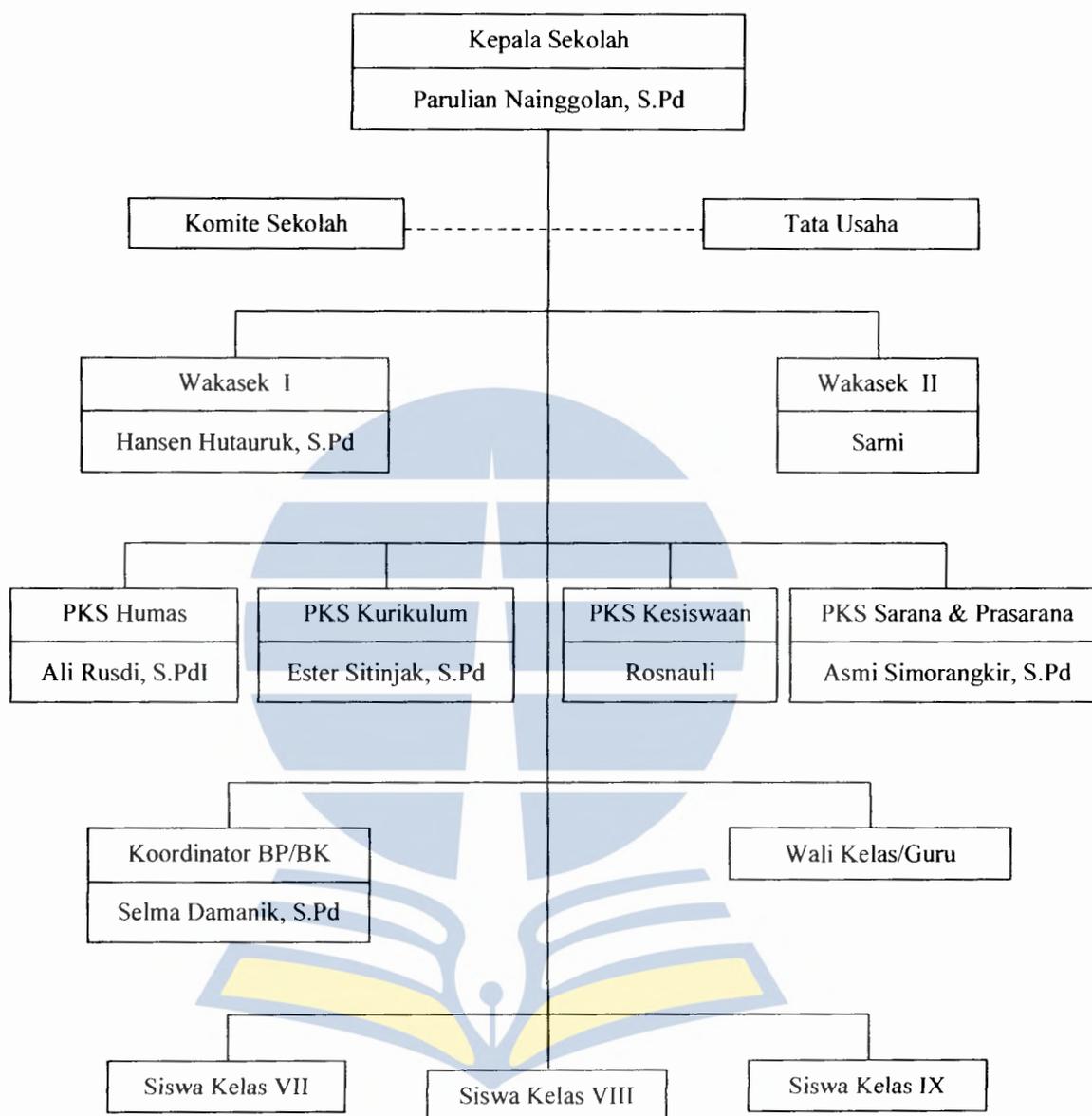
**Tabel. 4.2**  
**Jumlah Guru yang Mengajar Sesuai Latar Belakang Pendidikan (Keahlian)**

No	Mata Pelajaran	Jumlah Guru yang Mengajar sesuai Latar Belakang Pendidikan		Jumlah Guru yang Mengajar tidak sesuai Latar Belakang Pendidikan		Jumlah
		S-1	S-2	S-1	S-2	
1	Pendidikan Agama	3	1	2	-	6
2	PKn	2	-	-	-	2
3	Bahasa Indonesia	3	-	-	-	3
4	Bahasa Inggris	2	1	-	-	3
5	Matematika	3	-	1	-	4
6	IPA	3	-	2	-	5
7	IPS	3	-	-	-	3
8	Seni Budaya	2	-	1	-	3
9	Penjasorkes	2	-	-	-	2
10	TIK	-	-	3	-	3
11	BK/BP	2	-	2	-	4
12	Muatan Lokal	-	-	3	-	3
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>41</b>

(Sumber: Buku profil SMP Negeri 1 Tukka, 2015)

c. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Tukka

**Gambar. 4.1**  
**Bagan Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Tukka**



(Sumber: Buku Profil SMP Negeri 1 Tukka, 2015)

## 2. SMP Negeri 3 Tukka

SMP Negeri 3 Tukka Kecamatan Tukka kabupaten Tapanuli Tengah merupakan sekolah yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten

Tapanuli Tengah. Unsur pelaksana pendidikan dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang langsung bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah. Pada awalnya SMP Negeri 3 Tukka yang berada di wilayah Kecamatan Tukka, sebelumnya merupakan salah satu sekolah yang tergabung di wilayah Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Namun karena adanya pengembangan wilayah dengan alasan untuk mempercepat proses pembangunan daerah maka SMP Negeri 3 bergabung ke wilayah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. SMP Negeri 3 Tukka pada awalnya merupakan sekolah satu atap dengan SMA Negeri 2 Tukka. Dengan banyaknya dana bantuan Pemerintah Kabupaten, akhirnya sekolah tersebut menjadi terpisah dan berdiri sendiri yaitu didirikan pada tahun 2007 berdasarkan SK Bupati Tapanuli Tengah pada tanggal 27 Juni 2007.

Pengembangan fasilitas layanan pendidikan pada saat ini merupakan hal yang sangat penting pada sebuah lembaga pendidikan. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang yang harus dihadapi terutama bagi guru-guru di daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, Khususnya guru di SMP Negeri 3 Tukka. Sesuai dengan uraian tugas pokok dan fungsi personal, maka perlu pembenahan dan pengembangan pendidikan yang telah dilimpahkan pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah kepada SMP Negeri 3 Tukka, khususnya bagi peserta didik yang berada di wilayah Kecamatan Pandan. Hal ini sesuai dengan program pemerintah daerah bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk mengenyam pendidikan di sekolah negeri dan bebas biaya pendidikan.

a. Visi, misi dan Tujuan Sekolah

1) Visi

Adapun visi SMP Negeri 1 Tukka kabupaten Tapanuli Tengah yaitu “Cemerlang prestasi akademik dan non akademik berlandaskan iman dan takwa”. Adapun indikatornya ditetapkan secara bersama-sama dengan warga sekolah, antara lain:

- a) Terwujudnya standar pembelajaran yang efektif dan efisien
- b) Terwujudnya lulusan yang cerdas, beriman dan bertakwa
- c) Terwujudnya standar penilaian pendidikan
- d) Terwujudnya standar tenaga pendidik dan kependidikan
- e) Terwujudnya standar sarana dan prasarana pendidikan yang relevan
- f) Terwujudnya sekolah yang nyaman, indah, bersih dan asri.

## 2) Misi

Adapun misi SMP Negeri 3 Tukka, antara lain:

- a) Menunbuhkembangkan pengamalan terhadap agama yang dianut dengan baik.
- b) Melaksanakan pembelajaran dengan efektif dan efisien yang bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa.
- c) Membiasakan hidup disiplin dan bertanggung jawab antara siswa dengan seluruh warga sekolah.
- d) Mengembangkan budaya berprestasi dan berkompetisi dengan sehat dengan sesama peserta didik
- e) Menumbuhkan kecintaan terhadap bangsa dan negara serta berwawasan wiyata mandala.

- f) Menerapkan manajemen berbasis sekolah dengan melibatkan seluruh warga sekolah termasuk komite sekolah dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif.
- g) Menumbuhkan kecintaan terhadap lingkungan asri, bersih dan nyaman.
- h) Menjadikan peserta didik yang cerdas, terampil dan berkarakter bangsa

### 3) Tujuan Sekolah

- a) Memenuhi standar kompetensi lulusan sesuai dengan standar kelulusan nasional.
- b) Memenuhi pengamalan pendidikan agama yang selaras, serasi dan toleran.
- c) Terlaksananya proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan.
- d) Menghasilkan lulusan yang unggul baik bidang akademik maupun bidang non akademik.
- e) Mencapai sekolah yang inovatif, kreatif dan berbudaya pancasila.
- f) Mewujudkan komitmen yang baik antara guru, tenaga kependidikan, siswa dan masyarakat dalam mencapai tujuan pendidikan.
- g) Memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang relevan yang mendukung kegiatan proses belajar mengajar.
- h) Mencapai manajemen berbasis sekolah yang standar dan tangguh.

#### b. Keadaan Guru

Jumlah guru SMP Negeri 3 Tukka seluruhnya 17 orang, sedangkan kualifikasi pendidikan S-1 berjumlah 15 orang dan S-2 berjumlah 2 orang.

Namun sebaran guru menurut mata pelajaran, masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dalam artian bahwa guru yang mengampu mata pelajaran belum sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan dalam kurikulum. Keadaan guru di SMP Negeri 3 Tukka terdiri dari 7 orang laki-laki (seluruhnya guru PNS) serta 10 orang perempuan (9 orang guru tetap dan 1 orang guru tidak tetap).

**Tabel. 4.3**  
**Keadaan Guru Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan, Status, dan Jenis Kelamin**

No	Tingkat Pendidikan	Status Guru				Jumlah
		Guru PNS		GTT/Honorer		
		L	P	L	P	
1	S-2	1	1	-	-	2
2	S-1	6	8	-	1	15
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>17</b>

(Sumber: Buku profil SMP Negeri 3 Tukka, 2015)

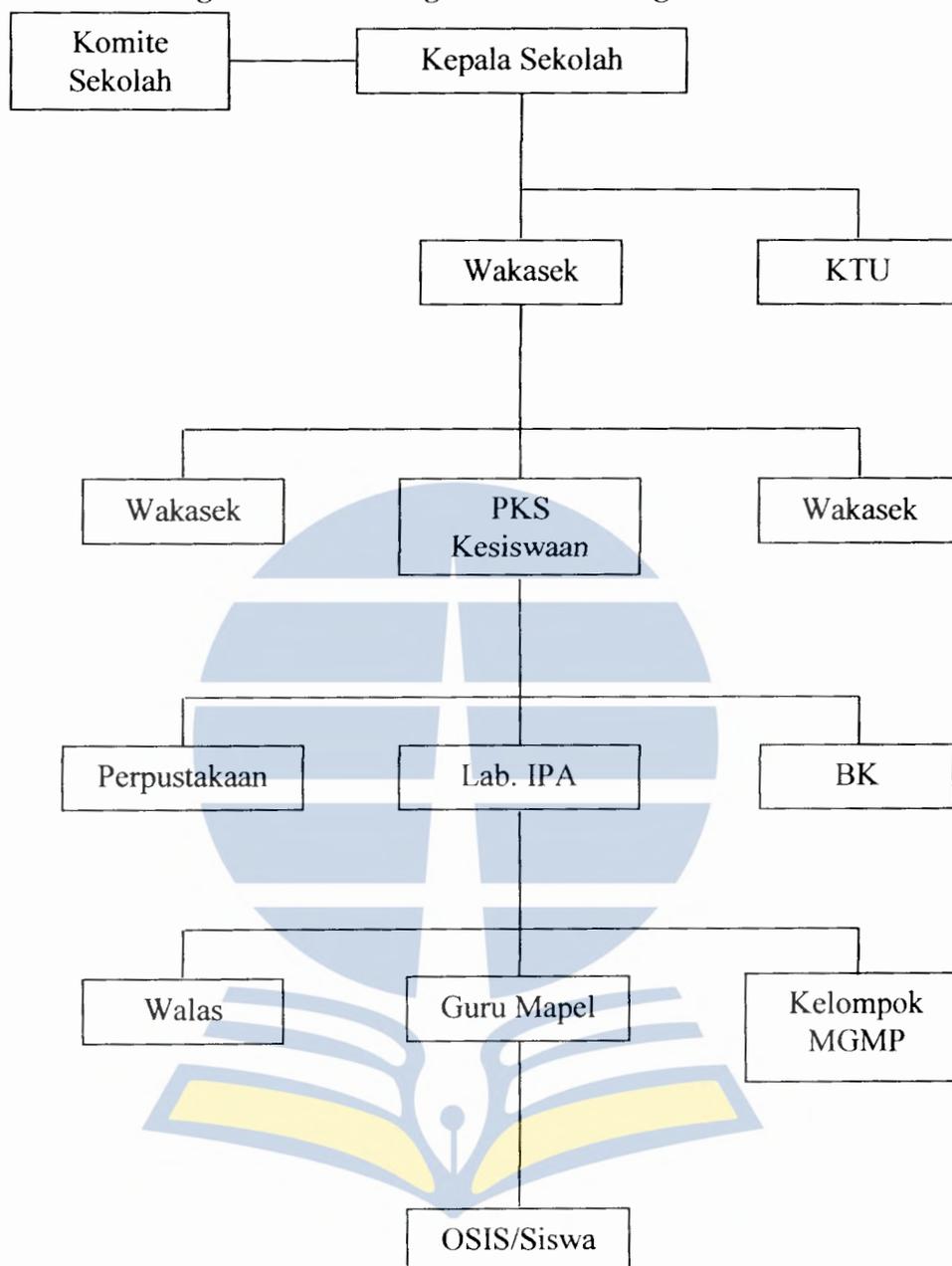
**Tabel. 4.4**  
**Jumlah Guru yang Mengajar Sesuai Latar Belakang Pendidikan (Keahlian)**

No	Mata Pelajaran	Jumlah Guru yang Mengajar sesuai Latar Belakang Pendidikan		Jumlah Guru yang Mengajar tidak sesuai Latar Belakang Pendidikan		Jumlah
		S-1	S-2	S-1	S-2	
		1	Pendidikan Agama	2	1	
2	PKn	1	-	-	-	1
3	Bahasa Indonesia	1	-	-	-	1
4	Bahasa Inggris	1	-	-	-	1
5	Matematika	2	-	-	-	2
6	IPA	1	-	-	-	1
7	IPS	1	-	-	-	1
8	Seni Budaya	1	-	1	-	2
9	Penjasorkes	1	-	-	-	1
10	TIK	-	-	1	-	1
11	BK/BP	1	1	-	-	2
12	Muatan Lokal	-	-	1	-	1
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>17</b>

(Sumber: Buku profil SMP Negeri 3 Tukka, 2015)

c. Struktur Organisasi SMP Negeri 3 Tukka

**Gambar. 4.2**  
**Bagan Struktur Organisasi SMP Negeri 3 Tukka**



(Sumber: Buku profil SMP Negeri 3 Tukka, 2015)

### 3. Karakteristik Responden

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap guru-guru SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka yang dijadikan responden penelitian yaitu sebanyak 50

orang. Data karakteristik para guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Umur**

No.	Kelompok Umur ( Tahun )	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1	< 30	6	12
2	30 – 39	15	30
3	40 – 49	11	22
4	50 – 59	18	36
Jumlah		50	100

(Sumber: Dokumen SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 3 Tukka, 2015)

Dari Tabel 4.5 dapat di lihat bahwa umur responden yang paling dominan adalah yang berusia 50 – 59 tahun yang berjumlah 18 orang (36%) dan responden yang berusia 40 sampai 49 tahun berjumlah 11 orang (22%). Potensi yang sangat menentukan ditinjau dari segi umur adalah guru yang masih mempunyai batas usia 30 – 39 tahun, karena masih energik dan pada usia ini biasanya tenaga pendidik lebih produktif dan inovatif. Dalam penelitian ini responden yang mempunyai usia tersebut sebanyak 15 orang (30%). Dengan kompetensi yang mereka miliki akan membawa SMP Negeri 1 Tukka dan SMPN 3 Tukka menjadi sekolah yang lebih diperhitungkan, terutama di kancah dunia pendidikan di daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Selanjutnya responden yang jumlahnya sedikit adalah yang berusia kurang dari 30 tahun (12%). Hal ini dapat digambarkan bahwa usia responden pada umumnya masih produktif dan tergolong masih enerjik untuk selalu berkarya dalam mengembangkan inovasi dalam dunia pendidikan.

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	14	28%
Wanita	36	72%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Dokumen SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 3 Tukka, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 50 responden, jumlah responden terbanyak adalah wanita yaitu sebanyak 36 orang (72%) sedangkan jumlah responden pria hanya 14 orang (28%). Dari 36 orang wanita terdapat 1 orang tenaga guru honorer dengan latar belakang pendidikan S-1 Komputer yang mengajar sesuai dengan bidangnya yaitu guru TIK. Hal ini menunjukkan bahwa guru berjenis kelamin wanita proporsinya lebih banyak dibandingkan guru berjenis kelamin pria yang bertugas sebagai guru di SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 Tahun	7	14%
5 - 10 Tahun	15	30%
≥ 10 Tahun	28	56%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Dokumen SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 3 Tukka, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 50 responden, terdapat 7 orang responden (14%) yang masa kerjanya < 5 tahun dan hal ini termasuk guru tenaga honorer yang baru mencapai masa kerja 3 tahun, 15 orang responden (30%) yang masa kerjanya 5-10 tahun dan 28 orang responden (56%) masa kerjanya ≥ 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru-guru di SMP Negeri 1 Tukka dan SMP Negeri 3 Tukka telah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Selayaknya dengan masa kerja lebih dari 10 tahun

maka para guru SMPN 1 dan SMPN 3 Tukka sudah banyak yang mencapai golongan IV.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Statistik Deskriptif

Data penelitian yang dideskripsikan pada bagian ini terdiri dari tiga data variabel independen yaitu: variabel kompetensi guru (X1); variabel disiplin kerja (X2); variabel kepuasan kerja (X3); dan satu variabel dependen yaitu variabel kinerja guru (Y). Hasil analisis dengan SPSS 17.0, statistik deskriptif data penelitian secara ringkas dirangkum pada Tabel 4.8.

**Tabel. 4.8**  
**Hasil Statistik Deskriptif**  
**Statistics**

	Kompetensi Guru (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Guru (Y)
N Valid	50	50	50	50
Mean	146.70	53.60	62.62	78.36
Median	152.00	52.50	61.50	74.00
Mode	153 <sup>a</sup>	50	61	74
Std. Deviation	18.507	9.568	10.053	13.184
Variance	342.500	91.551	101.057	173.827
Minimum	99	38	46	59
Maximum	178	72	82	104
Sum	7335	2680	3131	3918

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown  
(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 50 data yang diolah hasil analisis data variabel kompetensi guru (X1) diperoleh skor total sebesar 7.335 dengan skor tertinggi sebesar 178; skor terendah 99; rata-rata skor sebesar 146,70 serta standar deviasi sebesar 18,507. Hasil analisis variabel

disiplin kerja (X2) diperoleh skor total 2.680 dengan skor tertinggi sebesar 72; skor terendah 38; rata-rata skor sebesar 53,60 serta standar deviasi sebesar 9,568. Hasil analisis variabel kepuasan kerja (X3) diperoleh skor total 3.131 dengan skor tertinggi sebesar 82; skor terendah 46; rata-rata skor sebesar 62,62 serta standar deviasi sebesar 10,053. Hasil analisis variabel kinerja guru (Y) diperoleh skor total 3.918 dengan skor tertinggi sebesar 104; skor terendah 59; rata-rata skor sebesar 78,36 serta standar deviasi sebesar 13,184.

Lebih rinci hasil analisis data masing-masing variabel penelitian dari 50 responden disajikan sebagai berikut:

**Tabel. 4.9**  
**Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi Guru**

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Std.Deviasi	Kategori
1	Tingkat kesesuaian bidang studi yang diajarkan dengan bidang keahlian	7,3	1,50	Tinggi
2	Tingkat kemampuan penguasaan materi bidang studi yang diajarkan	7,0	1,58	Tinggi
3	Tingkat kemampuan menghubungkan konsep bidang ilmu yang dikuasai dengan bidang ilmu lainnya yang serumpun	7,1	1,24	Tinggi
4	Tingkat kemampuan dalam menerapkan bidang ilmu dalam kehidupan sehari-hari.	6,9	1,39	Cukup
5	Tingkat kemampuan mengikuti perkembangan ilmu melalui internet baik berupa buku maupun jurnal penelitian	6,8	1,37	Cukup
6	Tingkat penguasaan berbagai model pembelajaran	6,8	0,85	Cukup
7	Tingkat kemampuan dalam menerapkan berbagai model pembelajaran yang bervariasi dalam pembelajaran	6,9	0,84	Cukup
8	Tingkat kemampuan dalam	7,1	1,02	Tinggi

	memahami keragaman peserta didik.			
9	Tingkat kemampuan dalam mengembangkan peserta didik.	7,0	1,20	Tinggi
10	Tingkat kemampuan dalam mengembangkan kurikulum	7,0	1,16	Tinggi
11	Tingkat kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran.	6,8	1,61	Cukup
12	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan sesama guru, kepala sekolah, pegawai dan orang tua.	7,2	1,31	Tinggi
13	Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan siswa, guru, kepala sekolah, pegawai dan orang tua.	6,2	1,97	Cukup
14	Tingkat kemampuan berempati terhadap apa yang dirasakan atau dialami oleh siswa, guru, kepala sekolah, pegawai dan orang tua.	7,2	1,30	Tinggi
15	Tingkat kesantunan dalam berkomunikasi	7,0	1,51	Tinggi
16	Tingkat kedisiplinan dalam bertugas	7,2	1,70	Tinggi
17	Tingkat penampilan guru dalam melaksanakan tugas	7,1	1,52	Tinggi
18	Tingkat komitmen guru dalam melaksanakan tugas	7,2	1,40	Tinggi
19	Tingkat keteladan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas	6,7	1,61	Cukup
20	Tingkat tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.	7,0	1,46	Tinggi
21	Tingkat semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas.	7,0	1,37	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>7,0</b>	<b>-</b>	<b>Tinggi</b>

(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor tertinggi untuk variabel kompetensi guru terdapat pada pertanyaan nomor 1

“tingkat kesesuaian bidang studi yang diajarkan dengan bidang keahlian” dengan rata-rata skor sebesar 7,3 (tinggi); hal ini menunjukkan bahwa guru-guru mengajarkan bidang studi sesuai dengan latar belakang pendidikan atau bidang keahliannya masing-masing. Rata-rata skor terendah pada pertanyaan nomor 13 “tingkat kemampuan berkomunikasi dengan siswa, guru, kepala sekolah, pegawai dan orang tua”, dengan rata-rata skor sebesar 6,2 (cukup); hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan para guru tergolong cukup tinggi, baik komunikasi dengan siswa, sesama guru, kepala sekolah, pegawai maupun dengan orang tua siswa. Secara keseluruhan untuk variabel kompetensi guru tergolong kategori tinggi dengan rata-rata skor sebesar 7,0.

**Tabel. 4.10**  
**Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja**

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Std.Deviasi	Kategori
1	Tingkat ketepatan waktu saya dalam kehadiran melaksanakan tugas.	6,8	1,50	Cukup
2	Tingkat kemampuan dalam menggunakan waktu dengan baik untuk melaksanakan tugas pembelajaran di kelas.	6,7	1,57	Cukup
3	Tingkat kehadiran dalam melaksanakan tugas setiap semester telah sesuai rencana pembelajaran.	6,5	1,69	Cukup
4	Tingkat ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.	6,6	1,57	Cukup
5	Tingkat ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja yang telah digariskan instansi.	6,8	1,54	Cukup
6	Tingkat ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana pembelajaran	6,6	1,72	Cukup
7	Tingkat melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan	6,7	1,36	Cukup
8	Tingkat keberanian menerima	7,0	1,33	Tinggi

	resiko dan meminimalisasi atas kesalahan yang dilakukan.			
	<b>Rata-rata</b>	6,7	-	<b>Cukup</b>

(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor tertinggi untuk variabel disiplin kerja terdapat pada pertanyaan nomor 8 “Tingkat keberanian menerima resiko dan meminimalisasi atas kesalahan yang dilakukan” dengan rata-rata skor sebesar 7,0 (tinggi); hal ini menunjukkan bahwa para guru menyadari dan berani menerima resiko maupun sanksi atas kesalahan yang dilakukannya dan berusaha meminimalisasi atas kesalahan yang dilakukan. Rata-rata skor terendah pada pertanyaan nomor 3 “tingkat kehadiran dalam melaksanakan tugas setiap semester telah sesuai rencana pembelajaran”, dengan rata-rata skor sebesar 6,5 (cukup); hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja para guru dalam hal kehadiran melaksanakan tugas mengajar sudah tergolong cukup tinggi, pada umumnya para guru hadir atau datang ke sekolah jika ada jam mengajar dan biasanya jadwal jam mengajar para guru hanya empat hari selama seminggu. Secara keseluruhan untuk variabel disiplin kerja masih tergolong kategori cukup dengan rata-rata skor sebesar 6,7.

**Tabel. 4.11**

**Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Std.Deviasi	Kategori
1	Tingkat ketertarikan dengan bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini.	7,5	1,40	Tinggi
2	Tingkat pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan tugas.	7,2	1,08	Tinggi
3	Tingkat pemberian gaji oleh perusahaan sebanding dengan beban kerja yang dikerjakan.	7,3	1,21	Tinggi
4	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dengan yang diterima guru lain.	7,0	1,31	Tinggi

5	Tingkat mendapat kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karir.	6,1	1,93	Cukup
6	Tingkat promosi jabatan yang dilakukan perusahaan cukup adil.	6,5	1,73	Cukup
7	Tingkat pimpinan mengarahkan dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit untuk dikerjakan.	6,7	1,52	Cukup
8	Tingkat pimpinan memotivasi guru dalam bekerja.	7,0	1,57	Tinggi
9	Tingkat dukungan rekan kerja dalam melaksanakan tugas.	7,3	1,47	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>7,0</b>	<b>-</b>	<b>Tinggi</b>

(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor tertinggi untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada pertanyaan nomor 1 “tingkat ketertarikan dengan bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini” dengan rata-rata skor sebesar 7,5 (tinggi); hal ini menunjukkan bahwa para guru memang tertarik dan termotivasi menjadi seorang guru. Rata-rata skor terendah pada pertanyaan nomor 5 “tingkat mendapatkan kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karir”, dengan rata-rata skor sebesar 6,1 (cukup); hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja para guru dalam hal mendapatkan kesempatan mengembangkan karir masih tergolong cukup, artinya para guru masih belum mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karir atau naik golongan. Secara keseluruhan untuk variabel kepuasan kerja sudah tergolong kategori tinggi dengan rata-rata skor sebesar 7,0.

**Tabel. 4.12**  
**Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Guru**

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Std.Deviasi	Kategori
1	Tingkat kemampuan dalam membuat perangkat pembelajaran dengan tepat waktu	7,2	1,19	Tinggi
2	Tingkat kesempatan sebagai	6,0	1,71	Cukup

	perwakilan sekolah untuk mengikuti kegiatan pembelajaran mata pelajaran yang diampu.			
3	Tingkat kesempatan memperoleh kenaikan pangkat sesuai dengan target yang ditentukan	6,7	1,45	Cukup
4	Tingkat kesempatan memperoleh penghargaan dalam pelaksanaan lomba kreatifitas guru atau yang sejenisnya	5,7	1,80	Cukup
5	Tingkat melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk perbaikan proses pembelajaran	6,4	1,47	Cukup
6	Tingkat kemampuan menulis karya ilmiah pada jurnal lokal maupun nasional	5,3	2,30	Cukup
7	Tingkat kemampuan dalam menyampaikan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik.	6,8	1,39	Cukup
8	Tingkat Mata pelajaran yang diampu mempunyai nilai di atas KKM	6,7	1,27	Cukup
9	Tingkat melaksanakan tugas-tugas sesuai jadual yang telah ditentukan.	6,9	1,32	Cukup
10	Tingkat pencapaian nilai siswa setiap pertemuan dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan target	6,6	1,21	Cukup
11	Tingkat melaksanakan program kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan pembelajaran	7,0	1,36	Tinggi
12	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan mata pelajaran yang diampu dan mendapat hasil UN memuaskan	6,9	1,42	Cukup
<b>Rata-rata</b>		<b>6,5</b>	<b>-</b>	<b>Cukup</b>

(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor tertinggi untuk variabel kinerja guru terdapat pada pertanyaan nomor 1 “tingkat kemampuan dalam membuat perangkat pembelajaran dengan tepat waktu” dengan rata-rata skor sebesar 7,2 (tinggi); hal ini menunjukkan bahwa para guru sudah memiliki kemampuan dalam membuat perangkat pembelajaran dengan baik dan tepat waktu. Rata-rata skor terendah pada pertanyaan nomor 6 “tingkat kemampuan menulis karya ilmiah pada jurnal lokal maupun nasional”, dengan rata-rata skor sebesar 5,3 (cukup); hal ini memberi indikasi bahwa para guru belum pernah menulis karya ilmiah untuk diterbitkan dalam jurnal lokal maupun nasional dikarenakan kurangnya pengetahuan dan kemampuan guru. Secara keseluruhan untuk variabel kinerja guru masih tergolong kategori cukup dengan rata-rata skor sebesar 6,5.

## **2. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)**

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Suatu regresi linier berganda akan membentuk estimasi yang baik apabila terpenuhi semua asumsi-asumsi klasiknya.

### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi baik variabel dependen maupun variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan adanya data yang berdistribusi normal.

**Tabel. 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas (Test *Kolmogorov-Smirnov*)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.23468815
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.054
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.735
Asymp. Sig. (2-tailed)		.653

a. Test distribution is Normal.

(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.13 di atas, terlihat nilai K-S sebesar 0,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,653 atau di atas 0,05 yang menunjukkan nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik normalitas. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dari variabel kompetensi guru, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru sudah berdistribusi normal.

#### **b. Uji Autokorelasi**

Penyimpangan autokorelasi dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Hal tersebut untuk menguji apakah model linier mempunyai korelasi antara *disturbance error* pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Hasil analisis secara ringkas dirangkum pada Tabel 4.13.

**Tabel. 4.14**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.781 <sup>a</sup>	.610	.584	8.499	2.070
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompetensi Guru (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

(Sumber: Data diolah, 2015)

Hasil uji Durbin-Watson diperoleh nilai sebesar 2,070. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan derajat kepercayaan 5% dengan jumlah data sebanyak 50 dan jumlah variabel bebas adalah 3. Nilai tabel uji Durbin-Watson disajikan pada Tabel 4.15.

**Tabel. 4.15**

**Nilai Tabel Durbin-Watson**

<b>Dl</b>	<b>Du</b>	<b>4 – dl</b>	<b>4 – du</b>
1,42	1,67	2,58	2,33

Dari hasil di atas, diperoleh  $(du) < DW < (4-du)$ , yaitu  $1,67 < 2,070 < 2,33$  sehingga dapat disimpulkan model regresi yang diajukan tidak terdapat gejala autokorelasi positif maupun negatif di antara variabel-variabel independennya, sehingga model regresi layak digunakan.

### c. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang terdapat pada masing-masing variabel. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Hasil analisis uji multikolinieritas secara ringkas dirangkum pada Tabel 4.16.

**Tabel. 4.16**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi Guru (X1)	.989	1.011
Disiplin Kerja (X2)	.987	1.014
Kepuasan Kerja (X3)	.988	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

(Sumber: Data diolah, 2015)

Hasil analisis pada Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen atau dengan kata lain persamaan model regresi yang diajukan tidak terdapat masalah multikolinieritas dan layak untuk digunakan.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot* dan uji *Glejser*. Pengujian dengan uji *Glejser* dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen terhadap masing-masing variabel independen. Hasil uji *Glejser* secara ringkas dirangkum pada Tabel 4.17.

**Tabel. 4.17**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas (*Glejser*)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.740	8.186		.823	.415
Kompetensi Guru (X1)	.013	.041	.046	.318	.752
Disiplin Kerja (X2)	-.126	.080	-.226	-1.576	.122
Kepuasan Kerja (X3)	.069	.076	.130	.904	.371

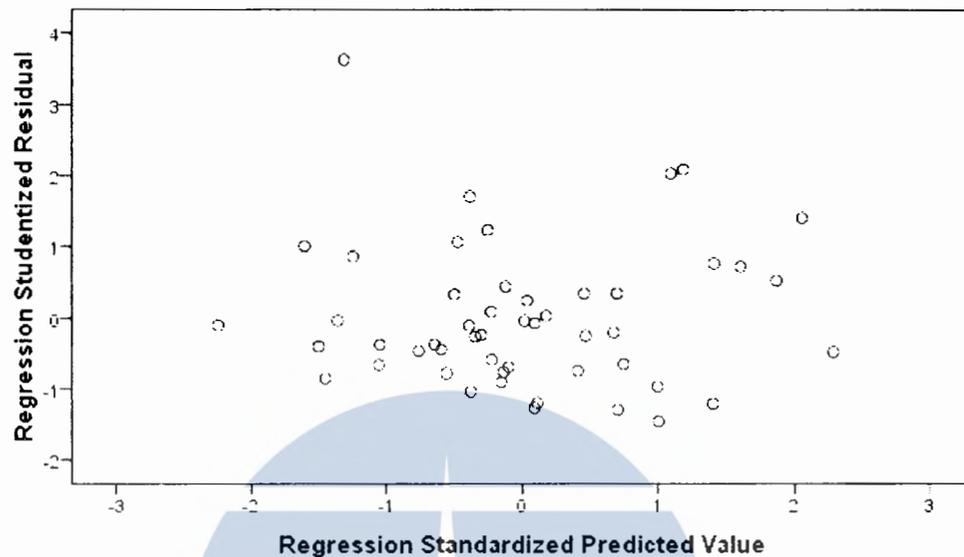
a. Dependent Variable: ABS\_RES

(Sumber: Data diolah, 2015)

Data pada Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 atau tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang akan digunakan tidak mengandung gejala atau masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk dianalisis selanjutnya.

Metode lain dalam mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana dasar analisisnya adalah jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila grafik *scatterplot* menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

**Gambar. 4.3**  
**Scatterplot Uji Heterokedastitas**  
**Scatterplot**  
**Dependent Variable: ABS\_RES**



(Sumber: Data diolah, 2015)

Gambar 4.3 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independennya.

### 3. Analisis Regresi

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan terhadap persamaan regresi menyimpulkan bahwa persamaan tersebut layak digunakan sebagai model persamaan matematis. Selanjutnya pengujian yang dilakukan adalah pengujian hipotesis penelitian yang meliputi uji-t dan uji-F. Hipotesis pertama hingga keempat dalam penelitian ini akan diuji menggunakan uji parsial (uji-t) untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji model akan dilakukan dengan menggunakan uji simultan

(uji-F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.18.

**Tabel. 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-30.342	13.088		-2.318	.025
Kompetensi Guru (X1)	.302	.066	.424	4.578	.000
Disiplin Kerja (X2)	.610	.128	.443	4.774	.000
Kepuasan Kerja (X3)	.506	.122	.386	4.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)  
(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 4.18 di atas, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -30,342 + 0,302X1 + 0,610X2 + 0,506X3 + e$$

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

##### a. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis keempat adalah pengaruh kompetensi guru (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru (Y). Guna membuktikan kebenaran hipotesis di atas, kriteria pengujian uji-F adalah sebagai berikut:

- Apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- Apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil analisis uji-F secara ringkas dirangkum pada Tabel 4.19.

**Tabel. 4.19**  
**Hasil Uji Statistik-F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5194.826	3	1731.609	23.973	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3322.694	46	72.232		
	Total	8517.520	49			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompetensi Guru (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian pada Tabel 4.19, menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 23,973 dengan probabilitas tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), sedangkan variabel bebasnya (independen) adalah kompetensi guru (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- Apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### b. Uji Statistik-t

Hasil analisis uji-t dengan menggunakan bantuan program SPSS, secara ringkas dirangkum pada Tabel 4.20.

**Tabel. 4.20**  
**Hasil Uji Statistik-t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-30.342	13.088		-2.318	.025
Kompetensi Guru (X1)	.302	.066	.424	4.578	.000
Disiplin Kerja (X2)	.610	.128	.443	4.774	.000
Kepuasan Kerja (X3)	.506	.122	.386	4.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)  
(Sumber: Data diolah, 2015)

#### 1) Pengujian Hipotesis 1

$H_{01} : \beta_1 \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru

$H_{a1} : \beta_1 > 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru

Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai *Unstandardized Beta Coefficients* atau koefisien regresi sebesar 0,302 dan t-hitung sebesar 4,578 dengan probabilitas tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

## 2) Pengujian Hipotesis 2

$H_{02} : \beta_2 \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru

$H_{a1} : \beta_2 > 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai *Unstandardized Beta Coefficients* atau koefisien regresi sebesar 0,610 dan t-hitung sebesar 4,774 dengan probabilitas tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

## 3) Pengujian Hipotesis 3

$H_{03} : \beta_3 \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

$H_{a3} : \beta_4 > 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai *Unstandardized Beta Coefficients* atau koefisien regresi sebesar 0,506 dan t-hitung sebesar 4,166 dengan probabilitas tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

### c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 0 maka semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Jika mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel. 4.21**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.584	8.499

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompetensi Guru (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

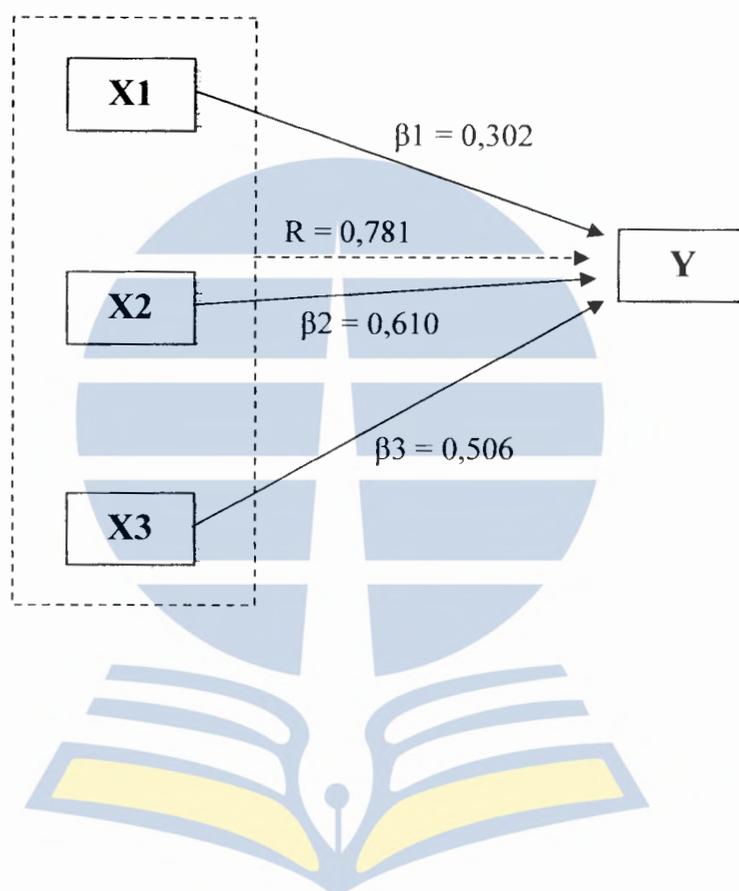
(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan data pada Tabel 4.21 di atas, terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,584 atau sebesar 58,4%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (independen) yaitu kompetensi guru (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 58,4%; sedangkan sisanya sebesar 41,6% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan secara keseluruhan, hubungan atau pengaruh antara variabel bebas yaitu kompetensi guru (X1),

disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) dapat digambarkan pada Gambar 4.4, berikut.

**Gambar. 4.4**  
**Diagram Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**



### C. Pembahasan

#### 1. Tingkat Pencapaian Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tukka

Hasil temuan penelitian yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian dapat dikemukakan bahwa hasil analisis setiap butir jawaban angket untuk variabel kompetensi guru menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompetensi guru di SMP Negeri Kecamatan Tukka tergolong kategori tinggi

dengan rata-rata skor sebesar 7,0. Dari hasil analisis dari setiap butir angket pertanyaan diperoleh rata-rata skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 1, “tingkat kesesuaian bidang studi yang diajarkan dengan bidang keahlian” dengan rata-rata skor sebesar 7,3 (tinggi); hal ini menunjukkan bahwa guru-guru mengajarkan bidang studi atau mata pelajaran yang diampunya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan atau bidang keahliannya masing-masing. Sementara rata-rata skor terendah terdapat pada pertanyaan nomor 13, “tingkat kemampuan berkomunikasi dengan siswa, guru, kepala sekolah, pegawai dan orang tua”, dengan rata-rata skor sebesar 6,2 (cukup); hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan para guru tergolong cukup tinggi, baik komunikasi dengan siswa, sesama guru, kepala sekolah, pegawai maupun dengan orang tua siswa.

Hasil analisis jawaban angket untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tukka masih tergolong kategori cukup dengan rata-rata skor sebesar 6,7. Hasil analisis untuk setiap butir pertanyaan angket disiplin kerja diperoleh bahwa rata-rata skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 8 “tingkat keberanian menerima resiko dan menyadari atas kesalahan yang dilakukan” dengan rata-rata skor sebesar 7,0 (tinggi); hal ini menunjukkan bahwa para guru menyadari dan berani menerima resiko maupun sanksi atas kesalahan yang dilakukannya. Sementara rata-rata skor terendah pada pertanyaan nomor 3 yaitu “tingkat kehadiran dalam melaksanakan tugas setiap semester telah sesuai rencana pembelajaran”, dengan rata-rata skor sebesar 6,5 (cukup); hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja para guru dalam hal kehadiran melaksanakan tugas mengajar sudah tergolong cukup tinggi, pada

umumnya para guru hadir atau datang ke sekolah jika ada jam mengajar dan biasanya jadwal jam mengajar para guru hanya empat hari selama seminggu.

Selanjutnya hasil analisis data variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil jawaban angket para guru menunjukkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tukka sudah tergolong kategori tinggi dengan rata-rata skor sebesar 7,0. Hasil analisis setiap butir jawaban angket diperoleh rata-rata skor tertinggi untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada pertanyaan nomor 1, “tingkat ketertarikan dengan bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini” dengan rata-rata skor sebesar 7,5 (tinggi); hal ini menunjukkan bahwa para guru memang tertarik dan termotivasi menjadi seorang guru. Sementara rata-rata skor terendah terdapat pada pertanyaan nomor 5, “tingkat mendapatkan kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karir”, dengan rata-rata skor sebesar 6,1 (cukup); hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja para guru dalam hal mendapatkan kesempatan mengembangkan karir masih tergolong cukup, artinya para guru masih belum mendapatkan kesempatan yang lebih baik dalam mengembangkan karir atau naik golongan.

Lebih lanjut hasil analisis data kinerja guru berdasarkan hasil jawaban angket para guru dapat menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tukka masih tergolong kategori cukup dengan rata-rata skor sebesar 6,5. Hasil analisis untuk setiap butir pertanyaan angket diperoleh rata-rata skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 1, “tingkat kemampuan dalam membuat perangkat pembelajaran dengan tepat waktu” dengan rata-rata skor sebesar 7,2 (tinggi); hal ini menunjukkan bahwa para guru sudah memiliki kemampuan dalam membuat perangkat pembelajaran dengan sangat baik dan tepat waktu. Sementara rata-rata skor terendah pada pertanyaan nomor 6, “tingkat

kemampuan menulis karya ilmiah pada jurnal lokal maupun nasional”, dengan rata-rata skor sebesar 5,3 (cukup); hal ini memberi indikasi bahwa para guru belum pernah menulis karya ilmiah untuk diterbitkan dalam jurnal lokal maupun nasional dikarenakan kurangnya pengetahuan dan kemampuan guru.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil jawaban angket para guru dapat disimpulkan kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja para guru SMP Negeri di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah sudah tergolong tinggi, sementara disiplin kerja guru masih tergolong cukup. Hasil ini memberi indikasi bahwa para guru SMP Negeri di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memiliki kompetensi yang sangat baik sebagai seorang guru baik kompetensi profesional, pedagogik, sosial, maupun kompetensi kepribadian. Para guru juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi, artinya para guru juga merasakan kepuasan dari hasil kerja yang dilakukan baik dari segi gaji maupun dukungan dari rekan kerja atau sesama guru dan kepala sekolah, sehingga para guru merasa senang dengan pekerjaannya sebagai seorang pendidik. Kinerja para guru juga sudah tergolong tinggi, artinya para guru telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai seorang guru atau pendidik. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas serta kemampuan guru melakukan penilaian dan evaluasi.

Meskipun demikian dari hasil temuan penelitian ditemukan bahwa disiplin kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah masih tergolong cukup, artinya para guru masih belum memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Disiplin kerja guru merupakan tindakan seorang guru untuk

mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu, diharapkan kepada guru untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya, baik disiplin terhadap tugas, waktu, maupun sikap atau tingkah laku. Untuk mendapatkan guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi peranan pengawasan kooperatif dan pembinaan yang dibangun dengan konsep demokratis oleh pimpinan atau kepala sekolah dengan para guru harus tercipta dengan baik. Hal ini akan berakibat pada peran pimpinan yang harus luwes atau fleksibel serta kesadaran diri guru yang sepenuhnya dapat menerima aturan-aturan yang telah disepakati bersama.

## **2. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis data dan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,973 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan  $Y = -30,342 + 0,302X_1 + 0,610X_2 + 0,506X_3 + e$ . Hal ini memberi indikasi bahwa semakin baik kompetensi guru, disiplin kerja dan kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Hasil ini juga membuktikan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja guru sangat berperan untuk meningkatkan kinerja guru bila secara

bersama-sama. Guru yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi, mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi pula, tentu akan lebih maksimal dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan guru yang kurang kompeten, dan tidak disiplin dalam bekerja serta tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini juga sesuai dan mendukung hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Erna Yuni Lestari (2013), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Sentot Iskandar dan Enceng Juhana (2014), yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. Namun demikian, kesimpulan dari hasil penelitian ini tidak mendukung atau bertentangan dengan hasil penelitian Rita Zahara (2010), yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,584 atau 58,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai *Unstandardized*

*Beta Coefficients* atau koefisien regresi serta besarnya nilai t-hitung. Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, semakin baik disiplin kerja guru maka semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja guru, tanpa disiplin yang tinggi, sulit bagi sekolah mencapai hasil kerja yang optimal.

Oleh karena itu, diharapkan kepada para guru untuk lebih meningkatkan dan memiliki kesadaran akan penting disiplin kerja. Kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan di sisi lain akan memberikan tauladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses. Perilaku disiplin dalam kaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggilah pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada.

Untuk itu dalam upaya mencegah terjadinya indiscipliner perlu ditindak lanjuti dengan meningkatkan kesejahteraan guru, memberi ancaman, teladan kepemimpinan, melakukan tindakan korektif, memelihara tata tertib, memajukan pendekatan positif terhadap disiplin, pencegahan dan pengendalian diri. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Kondisi ini bukan saja berpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tugasnya tetapi akan berimbas pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

Variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau

emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya guru yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Oleh sebab itu, kepuasan kerja seorang guru tidak boleh disepelekan dan harus diperhatikan. Karena guru yang memperoleh kepuasan kerja akan dapat bekerja atau menjalankan tugas mengajarnya dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Guru merupakan pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kepada guru-guru dalam bekerja di sekolah.

Hasil penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Oleh karena itu perlu adanya upaya peningkatan kepuasan kerja guru, melalui: a) menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran; b) menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olah raga dan lain-lain

Variabel ketiga yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel kompetensi guru. Tugas guru merupakan pekerjaan yang cukup berat

dan mulia, karena selain memperoleh amanah dan limpahan tugas dari masyarakat dan orang tua siswa, guru juga harus memiliki kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan kebudayaan, keterampilan menjalani kehidupan (*life skills*), nilai-nilai (*value*) dan *beliefs*. Dari *life skills*, guru diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi proses pembelajaran yang didasarkan pada *learning competency*, sehingga outputnya jelas. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi bidang keilmuan dan kompetensi bidang keguaruan. Mengingat pentingnya peran guru di sekolah maka seorang guru harus profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, maka profesionalisme guru harus dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik.

Hasil penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kompetensi guru, antara lain dapat dilakukan dengan: a) memberikan kebebasan kepada guru untuk studi lanjut ke jenjang lebih tinggi sesuai bidangnya masing-masing; b) menyelenggarakan berbagai pelatihan guna meningkatkan wawasan dan pengetahuan guru khususnya di bidang teknologi dan informasi; c) menyelenggarakan kursus bahasa asing khususnya bahasa Inggris guna mempersiapkan sekolah berbasis internasional; d) mengadakan pelatihan *in house training* di bidang pembelajaran guna meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran; dan e) melaksanakan kegiatan studi banding ke berbagai sekolah yang mempunyai kompetensi yang lebih tinggi.

### 3. Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa kompetensi guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai *Unstandardized Beta Coefficients* atau koefisien regresi sebesar 0,302 dan nilai t-hitung sebesar 4,578 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf  $\alpha = 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Pengaruh kompetensi guru yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru mengindikasikan bahwa untuk mendapatkan kinerja guru yang tinggi diperlukan guru yang kompeten.

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan juga sesuai dan mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sentot Iskandar dan Enceng Juhana (2014), Sri Wahyuni (2013), Siprianus Muda Hondo (2013), Erna Yuni Lestari (2013), serta hasil penelitian E. Herianto (2011), yang menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai/guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/guru. Meskipun demikian hasil penelitian yang telah dilakukan tidak sesuai atau menentang hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Arifin (2014), yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru sehingga tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan dari hasil penelitian ini juga bertentangan dengan hasil penelitian Rita Zahara (2010), yang menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, meliputi kompetensi profesional, pedagogik, pribadi dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik maka guru harus memiliki kompetensi yang harus dikuasai sebagai suatu jabatan profesional. Oleh karena itu diharapkan kepada guru untuk lebih meningkatkan kemampuan atau kompetensinya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Selain itu kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka. Oleh karena itu juga diharapkan kepada pimpinan atau kepala sekolah dapat menempatkan guru pada bidang tugas sesuai dengan keahlian maupun latar pendidikan yang dimiliki guru.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru**

Hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis secara statistik juga menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai *Unstandardized Beta Coefficients* atau koefisien regresi sebesar 0,610 dan t-hitung sebesar 4,774 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka

hipotesis yang diajukan diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf  $\alpha = 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru mengindikasikan bahwa untuk mendapatkan kinerja guru yang tinggi diperlukan guru disiplin baik disiplin terhadap tugas, waktu, maupun sikap atau tingkah laku.

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan juga sesuai dan mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gde Rumbawan (2009), Oklin Marina Silalahi (2012), Endy Eros (2012), dan hasil penelitian Bonar P. Silalahi (2012), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai/guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/guru. Namun demikian, kesimpulan dari hasil penelitian ini juga tidak sesuai atau bertentangan dengan hasil penelitian Rita Zahara (2010), dan Erna Yuni Lestari (2013), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai/guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai/guru.

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik.

Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru**

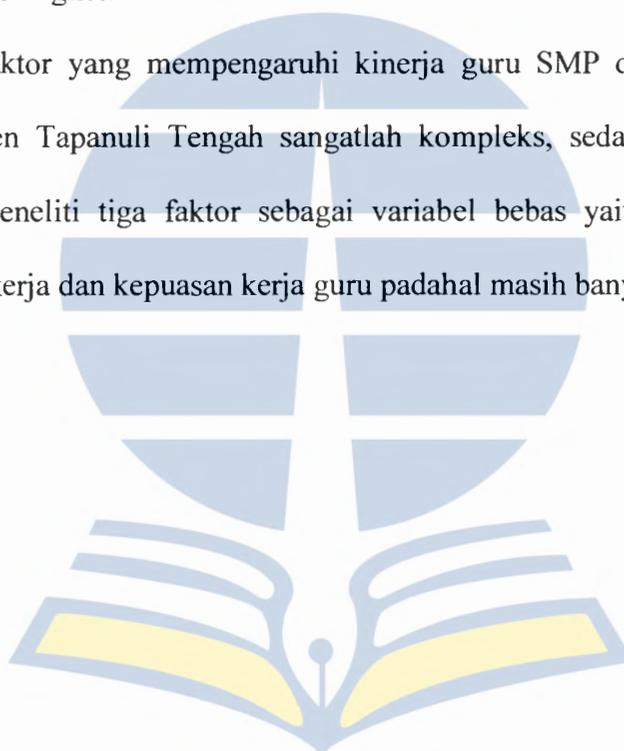
Hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis secara statistik juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai *Unstandardized Beta Coefficients* atau koefisien regresi sebesar 0,506 dan t-hitung sebesar 4,166 serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf  $\alpha = 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja guru. Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dan mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sentot Iskandar dan Enceng Juhana (2014), yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 72,20%. Hasil penelitian Deasy Dwi Augustina Narang (2013), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun demikian kesimpulan dari hasil ini tidak mendukung atau bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan E. Herianto (2011), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dan kelemahan, antara lain:

1. Pengumpulan data mengenai kinerja guru, kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja hanya didasarkan pada isian angket yang dilakukan oleh responden sehingga sangat dipengaruhi oleh sifat dari proses pengisian angket tersebut, misalnya kejujuran, kesungguhan dan kemampuan responden dalam menjawab angket.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah sangatlah kompleks, sedangkan penelitian ini hanya meneliti tiga faktor sebagai variabel bebas yaitu kompetensi guru, disiplin kerja dan kepuasan kerja guru padahal masih banyak faktor lainnya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, diperoleh beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Tingkat pencapaian kompetensi guru SMP di Kecamatan Tukka rata-rata skor sebesar 7,0 (tinggi), disiplin kerja rata-rata skor sebesar 6,7 (cukup), kepuasan kerja rata-rata skor sebesar 7,0 (tinggi) dan kinerja guru rata-rata skor sebesar 6,5 (cukup). Berdasarkan rata-rata skor keempat variabel masih perlu diperbaiki karena belum mencapai hasil yang optimal.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 58,4% yang berarti bahwa ketiga variabel independen yaitu kompetensi guru, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang diajukan dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini memberi indikasi bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini memberi indikasi bahwa semakin baik atau semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja guru, tanpa disiplin yang tinggi sulit bagi sekolah mencapai hasil kerja yang optimal.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini juga memberi indikasi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Dari ketiga variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka variabel yang pengaruhnya terbesar terhadap kinerja guru adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,610. Sehingga variabel disiplin kerja perlu diperbaiki agar mencapai hasil kerja yang optimal.

## **B. Saran**

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia untuk memecahkan masalah kinerja guru di sekolah, maka dengan ini disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepada para guru diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan lebih memahami dan menerapkan 4 (empat) domain kompetensi guru meliputi: 1) kompetensi pedagogik, 2) kepribadian, 3) sosial, dan 4) profesional. Ada suatu bentuk forum yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan dialog instruksional dalam meningkatkan kinerja guru yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Oleh karena itu disarankan agar

kiranya para guru melaksanakan diskusi-diskusinya dengan sesama guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru, melalui forum MGMP tersebut.

2. Optimalisasi kinerja guru juga perlu ditingkatkan melalui disiplin kerja. Terutama disiplin kerja guru SMP di Kecamatan Tukka Perlu ditingkatkan, terutama pada indikator jumlah kehadiran guru dalam melaksanakan tugas setiap semester perlu ditingkatkan dengan cara pemberian sanksi yang tegas dan mendidik atau dengan teguran dari pimpinan pada guru yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas sehingga guru tidak melakukan kesalahan yang sama pada hari yang akan datang. Selain itu pimpinan juga dapat memberikan contoh yang baik pada guru dengan cara hadir tepat waktu disekolah sebelum guru lain datang. Disiplin kerja yang tinggi bisa dicapai dengan langkah mematuhi dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku dan telah disepakati bersama dalam sekolah.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepuasan kerja para guru juga perlu dipelihara dan ditingkatkan dengan memberikan perlakuan yang adil kepada guru misalnya promosi jabatan di sekolah. Pimpinan juga dapat memberikan kesempatan yang luas kepada semua guru dalam pengembangan karir tanpa membeda-bedakan guru, sehingga dengan cara seperti itu guru akan bersaing sehat untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kepada Kepala Dinas Pendidikan khususnya di Kabupaten Tapanuli Tengah, sebaiknya perlu memperhatikan kepuasan kerja guru melalui berbagai kebijakan, misalnya membuat transparansi setiap kebijakan yang ditetapkan pada sekolah, agar guru tidak selalu curiga dengan kepala sekolah.

4. Karena keterbatasan variabel yang diteliti dalam penelitian ini maka peneliti berharap kepada peneliti yang akan datang perlu menambahkan beberapa variabel bebas lain yang relevan (seperti motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah) serta lebih mengembangkan objek penelitian yang lebih luas misalnya guru SMP Negeri se Kabupaten Tapanuli Tengah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akadum. (1999). Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga. Diambil 23 September 2015, dari situs World Wide Web: (Online) <http://www.suarapembaharuan.com/news/1999/01/220199/OpEd>.
- Ambar, Sulistiyan Tengah, Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi. (2010). Kompetensi SDM UKM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12, No. 1. Hal. 42-55.
- Arifin, Muhammad. (2014). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, vol.8, No. 1, 38-45.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 3, No. 5, 420-427.
- Danim, Sudarwan. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- DEPDIKNAS. (2003). *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- DEPDIKNAS. (2003). *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Eros, Endy. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ganzach, Yoav. (1998). Intelligence and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*. Vol.41, No.5, P.526-539.
- Greenberg, J. And Baron R.A. (2003). *Behavior In Organization*. Eight Edition. Prentice Hall. Australia: Pearson Education International.

- Hasibuan, Melayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herianto, E. (2011). *Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan, Sekretariat Kementerian XXX*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Hondo, Muda S. (2013). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Barat Daya (Implementasi Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru)*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Iskandar, S. dan Juhana, E. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, vol. 8, No. 2, 86-98.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Kuncoro, Mudrajad. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Lestari, E. Y. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA 11 Semarang)*. *Journal.usm.ac.id/jurnal/qman/609/detail*, vol.2, No. 6, hal. 49-64.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A., Askandar, K., Langgayuan, M., and Onotan, D.A.S. (2013). *Work Performance and Job Satisfaction among Teachers*. *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 3, No. 5, 245-252.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narang, Augustina D. D. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Layanan Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Lampung)*

*Palangka Raya*). Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.

- Nitisemito, Alex, S. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Rastodio. (2009). *Kompetensi Guru*. Diambil 23 September 2015, dari situs [WWW.Rastodio.com](http://WWW.Rastodio.com) (29 Juli 2009).
- Ratminto, Atik Septi Winarsih. (2010). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Richen, D.S. dan Salganik, L.H. (2003). *Key Competencies for a Succesful Life and Well-Functioning Society, Göttingen*. Germany: Hogrefe & Huber.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. Alih Bahasa. Jakarta: Gramedia.
- Rumbawan, Gde. (2009). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pasar Srinadi Kabupaten Klungkung*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Jakarta: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, Bonar P. (2012). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Silalahi, Oklin Marina. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.

- Sinambela, Lilian Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2008). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: Buku Kita.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Soetjipto, Kosasi Rafli. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons. Inc.
- Syaiin, Subakti. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*. Medan: Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Syaripudin, T dan Kurniasih. (2008). *Pedagogik Teoritis Sistematis*. Bandung: Percikan Ilmu.
- Taufik. (2002). *Kinerja dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Bandung: Makalah Presentasi Ilmiah.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SUN.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, B.H. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Sri. (2013). *Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Yuniarsih, Tjutju Suwanto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zahara, Rita. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan*

*Informatika Propinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.







	melaksanakan tugas.													
21	Tingkat semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas.													

### Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	Skor												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Tingkat ketepatan waktu saya dalam kehadiran melaksanakan tugas.													
2	Tingkat kemampuan dalam menggunakan waktu dengan baik untuk melaksanakan tugas pembelajaran di kelas.													
3	Tingkat kehadiran dalam melaksanakan tugas setiap semester telah sesuai rencana pembelajaran.													
4	Tingkat ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.													
5	Tingkat ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja yang telah digariskan instansi.													
6	Tingkat ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana pembelajaran													
7	Tingkat melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan													
8	Tingkat keberanian menerima resiko dan meminimalisasi atas kesalahan yang dilakukan.													

### Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

No.	Pernyataan	Skor												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.	Tingkat ketertarikan dengan bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini.													
2.	Tingkat pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan tugas.													
3.	Tingkat pemberian gaji oleh													



	mempunyai nilai di atas KKM																		
9	Tingkat melaksanakan tugas-tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan.																		
10	Tingkat pencapaian nilai siswa setiap pertemuan dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan target																		
11	Tingkat melaksanakan program kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan pembelajaran																		
12	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan mata pelajaran yang diampu dan mendapat hasil UN memuaskan																		



## Lampiran 2

### HASIL ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET

#### Angket Variabel Kompetensi Guru (X1)

##### Correlations

		Total
X1.1	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
X1.3	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X1.4	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.5	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
X1.6	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
X1.7	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
X1.8	Pearson Correlation	.508**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
X1.9	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X1.10	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
X1.11	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.12	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
X1.13	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.004