

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU  
PADA MTsN 1 KOTA MAKASSAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**NURHASANAH FAJRIANI LAHAMUDDIN  
2016MM20415**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2019**

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU  
PADA MTsN 1 KOTA MAKASSAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**NURHASANAH FAJRIANI LAHAMUDDIN  
2016MM20415**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAKASSAR  
2019**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU  
PADA MTsN 1 KOTA MAKASSAR**

Oleh :

**NURHASANAH FAJRIANI LAHAMUDDIN**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 20 Mei 2019  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :**

**Komisi Pembimbing**

**Ketua,**

**Anggota,**

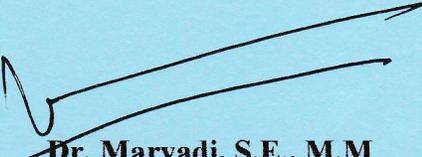
  
**Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M**

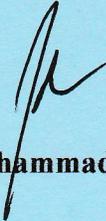
  
**Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si**

**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**

  
**Dr. Maryadi, S.E., M.M**

  
**Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si**

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 14 Mei 2019

Mahasiswa,



Nurhasanah Fajriani Lahamuddin

2013.MM.1.0017

**HALAMAN IDENTITAS  
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

*“PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP  
KINERJA GURU PADA MTsN 1 KOTA MAKASSAR”*

Nama Mahasiswa : Nurhasanah Fajriani Lahamuddin  
NIM : 2016MM20415  
Program Studi : Manajemen  
Minat : Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING**

Ketua : Dr. H.Mashur Razak, S.E., M.M  
Anggota : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si

**TIM DOSEN PENGUJI**

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si  
Dosen Penguji 2 : Dr. Syafruddin Kitta, S. T., M.Si

Tanggal Ujian : 20 Mei 2019

SK Penguji Nomor : 248/PPS/STIE-NI/V/2019

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah, SWT. yang senantiasa memberkati dan memberikan jalan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh gelar sarjana S-2 pada program Magister Manajemen Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia yang berjudul : “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA MTsN 1 KOTA MAKASSAR “.

Berkenaan dengan penulisan tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak yang memungkinkan selesainya penyusunan tesis ini kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M sebagai pembimbing utama yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan dan bimbingan selamanya penyusunan tesis ini.
2. Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E., M. Si sebagai pembimbing anggota yang telah memberikan bimbingan dan dukungan selama penyusunan tesis ini.
3. Para Staf Pengajar Program Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang telah banyak memberikan suatu dasar ilmu, pemikiran, analitis, dan pengalaman yang lebih baik.
4. Para Guru MTsN 1 Kota Makassar yang telah bersedia menjadi responden dan sumber informasi dalam penelitian ini.

5. Ayah dan ibuku tercinta yang selalu memberikan doa support dan semangat kepada penulis.
6. Adik- adikku yang selalu memberikan dukungan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Mukarramah Fitrah Lahamuddin S. Ak yang sangat membantu penyelesaian tesis ini.
8. Burhan S.I. Kom. atas semangat dan motivasi penyelesaian tesis ini.
9. Rekan-Rekan Angkatan Pertama Kelas Minggu Mahasiswa Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia, yang selalu memberikan dukungan dan berbagai ilmu dan pengalaman dan semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap tesis ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh para peneliti ke depan dalam bidang penelitian Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Makassar, 14 Mei 2019

Mahasiswa,

Nurhasanah Fajriani Lahamuddin

2013.MM.1.0017

## ABSTRAK

**Nurhasanah Fajriani Lahamuiddin. 2019.** Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 1 Kota Makassar, dibimbing Mashur Razak dan Ahmad Firman.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan di MTsN 1 Kota Makassar dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru yang berjumlah 57 yaitu 23 laki-laki dan 34 perempuan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan alat yang digunakan adalah SPSS 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompetensi, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru (2) kompetensi, motivasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN 1 Kota Makassar (3) untuk pengaruh secara parsial variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja.

***Kata Kunci:*** *Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan, Kinerja Guru*



## **ABSTRACT**

**Nurhasanah Fajriani Lahamuddin. 2019.** *The Effect of Competence, Motivation, and Discipline toward Teacher Performance at MTsN 1 Makassar City, supervised by Mashur Razak and Ahmad Firman.*

*This study aims to examine the effect of competence, motivation, and discipline toward teacher performance.*

*This study was conducted at MTsN 1 Makassar City by distributing questionnaires to all 57 teachers, namely 23 males and 34 females. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis and the tool used is SPSS 23.*

*The results of this study indicate that (1) competence, motivation and discipline have a positive effect toward teacher performance (2) competence, motivation and discipline simultaneously affect teacher performance at MTsN 1 Makassar City (3) partially, discipline is the most dominant variable affects the teacher performance.*

**Keywords:** *Competence, Motivation, Discipline, Teacher Performance*



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN IDENTITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Kajian Teori .....	10
2.2.1 Kompetensi .....	10
2.2.2 Kompetensi Guru .....	12
2.2.3 Motivasi .....	26
2.2.4 Kedisiplinan .....	29
2.2.5 Kinerja .....	33
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>42</b>
3.1 Kerangka Konseptual .....	42
3.2 Hipotesis .....	43
3.3 Definisi Operasional Penelitian .....	43

<b>BAB IV</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
	4.1 Pendekatan Penelitian .....	46
	4.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
	4.3 Populasi dan Sampel .....	46
	4.4 Teknik Pengumpulan Data .....	47
	4.5 Jenis dan Sumber Data .....	48
	4.6 Metode Analisis .....	49
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
	5.1 Profil Tempat Penelitian .....	53
	5.1.1 Gambaran Umum MTsN 1 Kota Makassar .....	53
	5.1.2 Visi dan Misi .....	53
	5.2 Hasil Penelitian .....	54
	5.2.1 Karakteristik Responden .....	54
	5.2.2 Deskriptif Statistik .....	56
	5.2.3 Tanggapan Responden .....	58
	5.2.4 Uji Instrumen Penelitian .....	63
	5.2.5 Uji Regresi Berganda .....	67
	5.3 Pembahasan .....	72
	5.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja .....	72
	5.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	73
	5.3.3 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja .....	74
	5.3.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru .....	75
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
	6.1 Kesimpulan .....	77
	6.2 Saran .....	77
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Halaman
4.1	Skala Likert .....	48
4.2	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpa .....	51
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas Yang Diajar .....	56
5.5	Deskriptif Variabel .....	56
5.6	Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi .....	58
5.7	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi .....	59
5.8	Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan .....	60
5.9	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja .....	62
5.10	Uji Validitas .....	64
5.11	Uji Reliabilitas .....	65
5.12	Hasil Regresi Berganda .....	67
5.13	Koefisien Determinasi .....	69
5.14	Uji t .....	69
5.15	Uji F .....	71

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>No.</b>	<b>Uraian</b>	<b>Halaman</b>
3.1	Kerangka Konsep Penelitian .....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

- 1 Kuesioner Penelitian .....
- 2 Uji Instrumen Penelitian .....
- 3 Analisis Statistik Deskriptif .....

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering di rasakan belum memenuhi harapan. Hal itu di sebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan sebagai presentase penguasaan ilmu yang di perolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti itu merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita (Soetjipto dan Raflis: 2007) Kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (*performance*) adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus.

Dengan demikian, kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Pada kenyataannya masih banyak guru yang bekerja namun belum mencapai tujuan pendidikan yang sudah di amanatkan.

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru,

pengadaan buku, perbaikan sarana prasarana pendidikan lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah.

Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik bermutu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru bersinggungan secara langsung dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru harus selalu ditingkatkan guna menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Adapun salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Kompetensi atau *competency* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu

tugas/pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang di persyaratkan. Dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Masalah kompetensi itu menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber daya.

Dalam setiap pekerjaan maupun profesi, khususnya di bidang pendidikan pada lingkup sekolah, tenaga pendidikan utamanya guru tentu harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Seorang guru yang memiliki kompetensi dalam profesinya akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik serta efisien, efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan sasaran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Motivasi menjadi aktualisasi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Interaksi yang terjadi dalam suatu instansi melibatkan individu-individu yang cenderung memiliki perilaku yang berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi seorang pimpinan atau kepala sekolah, karena seorang pimpinan atau kepala sekolah harus bekerja dengan dan

melalui orang lain. Dengan melakukan pembenahan dan pengembangan organisasi, diperlukan pula suatu upaya untuk memahami masing-masing orang yang berperilaku tertentu agar dapat mewujudkan suatu kekuatan pendorong bagi diri seorang karyawan dalam berperilaku guna meraih atau mencapai tujuan kepuasan.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi berasal dari kata *motive*. *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan motivasi. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki kinerja yang baik dan tinggi.

Selain kompetensi dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan sesuatu hal yang sudah ditetapkan sebagai suatu aturan.

Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin akan mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hasibuan (dalam Barnawi dan Arifin, 2012: 112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur,

tekun, terus- menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Seperti yang diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Kualitas dari suatu madrasah/ sekolah dapat dikatakan berhasil apabila tenaga pengajar didalamnya memiliki kompetensi yang memadai, motivasi dan sikap disiplin sehingga tampak hasil mutu luaran dari madrasah tersebut.

MTsN 1 Kota Makassar termasuk salah satu sekolah favorit yang banyak diminati oleh masyarakat sehingga menarik minat penulis untuk melakukan penelitian di MTsN 1 Kota Makassar.

Sehubungan dengan hal diatas maka kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan merupakan masalah yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja. Menyadari betapa pentingnya hal tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja guru sehingga penulis tertarik untuk meneliti hal ini dan menuangkan pokok pikiran kedalam kerangka penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN 1 Kota Makassar.”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.
3. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.
4. Apakah Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.

3. Untuk menganalisis pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.
4. Untuk menganalisis pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.
5. Untuk menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.

#### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan guru pada MTsN 1 Kota Makassar dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Sebagai sumbangan pemikiran pada Perguruan Tinggi dalam mengembangkan konsep teoritis dan memperkaya khasanah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkenaan dengan pengembangan kinerja guru.
3. Sebagai bahan referensi para pembaca khususnya kepada mahasiswa yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru pada instansi atau lembaga lain.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan cukup banyak, namun penulis mengacu dari penelitian yang dilakukan oleh:

1. Tatan Zaenal Mutakin (2013) yang berjudul "Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan latar belakang terhadap kinerja guru". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi guru dan latar belakang gurus ecara bersama-samatelah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di wilayah DKI Jakarta, Banten, dan Jawa Barat, secara parsial baik kompetensi guru maupun latar belakang guru telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. dan Variabel kompetensi guru telah memberikan kontribusi cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan dengan variable latar belakang.
2. Aminatuzzuhro dan Gunadi (2017) meneliti mengenai "Pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ittihaadul Ulum Kota Lubuklinggau". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel disiplin dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ittihaadul Ulum Kota Lubuklinggau.
3. Abu Hasyim dan Supardi (2018) yang meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja

guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Muara Kelingi. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas.

4. Bambang Sulistyono, Maria Magdalena dan Mukeri Warsito (2016) mengenai pengaruh pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG), kedisiplinan guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Masehi Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara diklat profesi guru, kedisiplinan dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Masehi Jepara. Apabila diklat profesi guru, kedisiplinan dan kompetensi dianggap tetap (tidak melakukan apa-apa), maka kinerja guru akan menurun. Diantara ketiga variabel yaitu diklat profesi guru, kedisiplinan dan kompetensi, diklat mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru di SMP Masehi Jepara
5. Chairul Anam (2018) meneliti mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi,

6. kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.
7. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Bukti empiris hubungan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru pernah diteliti oleh Edi Suswardji (2012) dan Ruslan Ade, dkk. (2013) menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
8. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Bukti penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Harlie (2010) dan Indraputra et al. (2013) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan research gap ditemukan oleh Webb (2007), yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## **2.2 KAJIAN TEORI**

### **2.2.1 Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan merupakan hasil dari perpaduan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Kemampuan atau kompetensi merupakan atribut yang melekat dalam diri seseorang. Atribut yang dalam kamus Oxford adalah “kualitas yang melekat pada seseorang atau sesuatu. Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu “Competence means fitness or ability” yang berarti kecakapan kemampuan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan),
- 2) Kemampuan menguasai.

Sementara Johnson (2014) menyatakan “*Competency as rational performance which save factorial meets the objective for a desired condition*”. Menurutnya kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipercayakan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan dalam upaya dalam mencapai suatu tujuan. Dari batasan tersebut, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan seperangkat kemampuan standar yang diperlukan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal. Kompetensi dapat juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Makna kompetensi dipandang sebagai pilarnya atas kinerja satu profesi atau dalam konteks ini adalah kinerja para guru. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional, dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan”; Dari pernyataan tersebut maka dapat dikatakan

kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dan menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata. Dari uraian di atas maka dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang disajikan syarat sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi dalam arti luas merupakan standar kemampuan yang diperlukan untuk menggambarkan kualifikasi seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melandasi pelaksanaan tugas profesional atau kemampuan teknis. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu apabila ia menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya. Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.

### **2.2.2 Kompetensi Guru**

Perbedaan antara profesi guru dengan profesi lainnya terletak dalam tugas dan tanggung jawabnya. Tugas dan tanggung jawab tersebut erat kaitannya dengan kemampuan yang disaratkan untuk memangku profesi tersebut. Usman (2007) menyatakan bahwa, “Guru merupakan jabatan atau

profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru”. Oleh karena itu setiap guru pada suatu lembaga pendidikan harus memiliki berbagai ketentuan atau syarat-syarat untuk menjadi sebagai seorang guru. Salah satu syarat tersebut adalah memiliki kompetensi (kemampuan) untuk melaksanakan kegiatan pengajaran dan pendidikan dengan optimal. Syarat lainnya adalah guru harus sehat mental dan fisik, serta memiliki ijazah keguruan yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan keguruan. Kompetensi guru diartikan dengan penguasaan terhadap suatu tugas (mengajar dan mendidik), keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan proses pendidikan yang dilakukannya. Dengan demikian kompetensi tidak hanya berkenaan dengan kemampuan guru dalam menyajikan pelajaran di depan kelas, melainkan termasuk keterampilan guru dalam mendidik dan menanamkan sikap yang baik kepada Belajar. Kompetensi guru harus mempunyai:

- a. Kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dari perspektif masyarakat global;
- b. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan tanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam masyarakat;
- c. Kapasitas kemampuan berpikir secara kritis dan sistematis;
- d. Keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan zaman yang selalu berubah dengan pengetahuan dan teknologi

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat dinyatakan kompetensi guru adalah kelayakan untuk menjalankan tugas, kemampuan sebagai suatu faktor penting bagi guru, oleh karena itu kualitas dan produktivitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Dalam pengertian tersebut, telah terkandung suatu konsep bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Seperti yang dinyatakan oleh Hamalik (2008: 38) guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila:

- 1) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- 2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan- peranannya secara berhasil.
- 3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional sekolah)
- 4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas Guru profesional bukanlah hanya untuk satu kompetensi saja yaitu kompetensi profesional, tetapi guru profesional harus mampu memiliki keempat kompetensi sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 agar guru memahami, menguasai, dan terampil menggunakan sumber- sumber belajar baru dan menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial sebagai bagian dari kemampuan guru. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya, kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu **kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional**, keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

**1. Kompetensi Pedagogik** guru merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran yang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan keilmuan sehingga memiliki keahlian secara akademik dan intelektual. Merujuk pada sistem pengelolaan pembelajaran yang berbasis subjek (mata pelajaran), guru seharusnya memiliki kesesuaian antara latar belakang keilmuan dengan subjek yang dibina. Selain itu guru memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam penyelenggaraan pembelajaran di kelas. Secara otentik kedua hal tersebut dapat dibuktikan dengan ijazah akademik, dan ijazah keahlian mengajar (akta mengajar) dari lembaga pendidikan yang diakreditasi pemerintah. Pemahaman terhadap belajar. Guru memiliki pemahaman psikologi perkembangan anak, sehingga mengetahui dengan benar pendekatan yang tepat yang dilakukan pada anak didiknya. Guru dapat membimbing

anak melewati masa-masa sulit dalam usia yang dialami anak. Selain itu, guru memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap latar belakang pribadi anak, sehingga dapat mengidentifikasi problem-problem yang dihadapi anak serta menentukan solusi dan pendekatan yang tepat. Kompetensi pedagogik telah dituangkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru yang mencakup:

- a. Menguasai karakteristik Belajar dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual;
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- d. Menyelenggarakan pembelajaran Yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi Belajar untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan Belajar.
- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

- j. Melakukan tindakan refleksi untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Dari Standar kompetensi guru mata pelajaran tersebut dapat dinyatakan bahwa kompetensi pedagogik bagi guru bukanlah hal yang sederhana, karena kualitas guru haruslah di atas rata-rata dan kualitas ini dapat dilihat dari aspek intelektual yang meliputi aspek:
- a. Logika sebagai pengembangan kognitif yang mencakup kemampuan intelektual mengenal lingkungan terdiri atas enam macam yang disusun secara hierarkhis dari yang sederhana sampai yang kompleks, yaitu pengetahuan (kemampuan mengingat kembali hal-hal yang telah dipelajari), pemahaman (kemampuan menangkap makna atau arti sesuatu hal), penerapan (kemampuan mempergunakan hal-hal yang telah dipelajari untuk menghadapi situasi-situasi baru dan nyata), analisis (kemampuan menjabarkan sesuatu menjadi bagian-bagian sehingga struktur organisasinya dapat dipahami), sintetis (kemampuan memadukan bagian-bagian menjadi suatu keseluruhan yang berarti), dan penilaian (kemampuan memberikan harga sesuatu hal berdasarkan kriteria intern, kelompok, atau yang telah ditetapkan terlebih dahulu).
  - b. Etika sebagai pengembangan efektif mencakup kemampuan emosional disusun secara hierarkhis, yaitu: Kesadaran (kemampuan untuk ingin memperhatikan sesuatu hal), partisipasi (kemampuan untuk turut serta atau terlibat dalam sesuatu hal), penghayatan nilai

(kemampuan untuk menerima nilai dan terikat kepadanya), pengorganisasian nilai (kemampuan untuk memiliki sistem nilai dalam dirinya), dan karakterisasi diri (kemampuan untuk memiliki pola hidup di mana sistem nilai yang terbentuk dalam dirinya mampu mengawasi tingkah lakunya).

**2. Kompetensi Kepribadian** merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Di mana pada setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seorang guru. Setiap guru mempunyai pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah yang abstrak, yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Dalam makna demikian, seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang tersebut. Kunandar (2007: 55) menyatakan bahwa: “Kompetensi kepribadian yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri.” Berdasarkan pernyataan tersebut maka kompetensi kepribadian guru dapat dinyatakan sebagai:

- 1) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, yang indikatornya bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial. Bangga sebagai pendidik, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- 2) Memiliki kepribadian yang dewasa, dengan ciri-ciri, menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik yang memiliki etos kerja.
- 3) Memiliki kepribadian yang arif, yang ditunjukkan dengan tindakan yang bermanfaat bagi Belajar, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- 4) Memiliki kepribadian yang berwibawa, yaitu perilaku yang berpengaruh positif terhadap Belajar dan memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan, dengan menampilkan tindakan yang sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani Belajar.

Sebagai pribadi, guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan. Kepribadian merupakan landasan utama bagi perwujudan diri sebagai guru yang efektif baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya di lingkungan pendidikan dan di lingkungan kehidupan lainnya. Hal ini mengandung makna bahwa

seorang guru harus mampu mewujudkan pribadi yang efektif untuk dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai guru. Untuk itu, ia harus mengenal dirinya sendiri dan mampu mengembangkannya ke arah terwujudnya pribadi yang sehat dan paripurna (fully functioning person). Kompetensi kepribadian telah dituangkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kompetensi Guru yang mencakup kompetensi inti guru yaitu:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi Belajar dan masyarakat
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Berdasarkan kutipan di atas dapat dinyatakan sebagai pendidik dalam hal ini guru perlu mengetahui, memahami dan melakukan tindakan yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Norma agama menyangkut nilai-nilai yang ada di dalam agama itu sendiri, segala ajaran telah ditentukan merupakan hal yang absolut, biasanya tidak ada tawar-menawar ketentuan yang telah digariskan. Kehidupan beragama pada dasarnya merupakan hak asasi

yang mendalam yang menyangkut keyakinan seseorang untuk mempelajari dan mendalami serta melaksanakannya. Guru menghargai Peserta didik dengan tidak melihat unsur atau latar belakang agama yang dianut. Peserta didik yang ada di salah satu sekolah tersebut beragam menganut agama yang diyakininya. Demikian juga dengan suku bangsa yang berbeda. Sikap guru selayaknya menghargai keadaan tersebut dan tidak berpengaruh terhadap perlakuan dalam memberikan pelayanan pelajaran, bimbingan, ataupun bentuk konsultasi apapun yang menyangkut proses belajar dan mengajar di sekolah. Indonesia dibangun oleh berbagai suku bangsa, suku bangsa bergabung menjadi satu yaitu bangsa Indonesia. Karena keberagamannya itu maka tumbuhlah kebudayaan Indonesia yang ada di daerah masing-masing. Kebudayaan Indonesia itu kaya sekali yang hal ini tidaklah menjadi resisten dalam proses belajar mengajar di sekolah, sebab Indonesia memiliki berbagai suku bangsa yang turut serta yang turut serta membangun dalam satu semboyan “Bhinneka Tunggal Ika”. Sebagai seorang profesi guru perlu memperhatikan sejumlah etika dalam melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari.

Kode etik yang dibangun bersama perlu dipahami, dan dilaksanakan serta masing-masing menghormatinya. Setidaknya ada sepuluh aspek kepribadian dalam memasuki etika profesi di antaranya:

- a. Memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, keinginan untuk terus belajar, membaca, dan tidak puas terhadap persoalan yang

dangkal. Selalu mencari informasi melalui ensiklopedia, perpustakaan, museum dan mengikuti bentuk- bentuk acara seminar lainnya.

- b. Menguasai keterampilan harian bersifat feminisme/maskulin, keterampilan bicara, tidak biasa komat-kamit, gunakan kata-kata yang tepat.
- c. Memiliki kecerdasan yang tidak tergantung pada tinggi rendahnya pendidikan, bersikap tegas terhadap pikiran setiap saat, menggunakan sistem waktu sendiri untuk belajar.
- d. Bersikap mawas diri, menggunakan imajinasi untuk mengatasi kebiasaan dan memiliki citra diri.
- e. Menjaga kesehatan, cukup tidur dan olah raga, berpikir tenang, menikmati kesibukkan dan hobi.
- f. Berpenampilan elegan, berpakaian baik, bersih, rapi, dan serasi, tidak berlebihan dalam segala hal.
- g. Bersikap terhadap orang lain yang mengakui bahwa martabat manusia sama, tenggang rasa, menghargai orang lain, empati, dapat dipercaya, selalu memberi pujian, tegur sapa, dan senantiasa meminta maaf jika ada yang kurang berkenan.
- h. Memiliki pengendalian diri, menjaga emosi dan tidak cepat terpengaruh. Menyingkirkan prasangka buruk, curiga, ketakutan, pesimisme, dan tidak iri hati

- i. Memiliki nilai kehidupan yang dibuktikan punya cita-cita, dan tidak takut menyongsong masa depan.
- j. Memiliki peranan yang berarti dalam kelompoknya, atau organisasi formal maupun informal termasuk di dalam kehidupan sekolah dan masyarakat.

**3. Kompetensi Sosial** merupakan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan makhluk sosial, meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional;
- 2) Kemampuan guru dalam menjalin komunikasi dengan pimpinan;
- 3) Kemampuan guru berkomunikasi dengan orang tua Belajar;
- 4) Kemampuan guru berkomunikasi dengan masyarakat;
- 5) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan; dan
- 6) kemampuan untuk pendidikan moral.

Inti dari kompetensi sosial terletak pada komunikasi, tetapi komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang efektif. Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses saling mempengaruhi antar manusia. Komunikasi juga merupakan keseluruhan dari pada perasaan, sikap dan harapan- harapan yang disampaikan baik secara langsung atau tidak langsung, baik yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar karena

komunikasi merupakan bagian integral dari proses perubahan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas tersebut maka kompetensi sosial adalah merupakan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain tidak hanya berbuat betul saja tetapi juga menyadari perbuatan yang dilakukan dan menyadari pula situasi yang ada sangkut pautnya dengan perbuatan itu.

Sementara Djamarah (2008) menyatakan bahwa: “Tugas kemanusiaan salah satu segi dari tugas guru. Sisi ini tidak bisa guru abaikan, karena guru harus terlibat dalam kehidupan di masyarakat dengan interaksi sosial. Guru harus menanamkan nilai-nilai kemanusiaan kepada anak didik. Dengan begitu anak didik dididik agar mempunyai sifat kesetiakawanan sosial”. Sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali Belajar, masyarakat sekitar sekolah dan sekitar di mana pendidik itu tinggal, dan dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan sekolah. Kompetensi sosial telah dituangkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No16 tahun 2007 tentang Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yaitu:

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

**4. Kompetensi Profesional** Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Proses belajar dan hasil belajar Peserta Didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar peserta didik berada pada tingkat optimal. Kompetensi profesional yang terdiri dari sub-kompetensi:

- 1) Memahami mata pelajaran yang telah disiapkan untuk mengajar;
- 2) Memahami standar kompetensi dan standar isi pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP);

- 3) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar;
- 4) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan
- 5) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi profesional telah dituangkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru yang mencakup kompetensi inti guru yaitu;

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

### **2.2.3 Motivasi**

Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam melakukan usaha untuk mencapai tujuannya. Motivasi seseorang bergantung kepada seberapa kuat motif mereka (Wukir, 2013). Lebih lanjut Rivai (2013)

menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Anoraga (2006) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Barelson dan Steiner dalam Sastrohadiwiryo (2002), mendefinisikan motivasi sebagai “ all those inner striving conditions variously described as wishes, desire, needs, drives, and the like” dari pernyataan ini dapat diartikan motivasi sebagai keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Sardiman (2012), jenis-jenis motivasi terbagi atas dua jenis yaitu motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi kerja seseorang dalam bekerja

dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2013) beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Sejalan dengan apa yang telah dikemukakan dari pendapat di atas Siagian (2013) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang mencapai keberhasilan tujuan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu berupa: harapan, keinginan, cita-cita, dan berbagai jenis kebutuhannya.

Motivasi kerja menurut Uno (2008) adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Hal senada dikemukakan oleh Siagian (2013) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Dari berbagai definisi motivasi, terkandung beberapa unsur antara lain keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a. kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok,
- b. memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas- tugas sulit, dan

- c. seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien (Uno, 2008).

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah memiliki peran yang strategis. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru antara lain menerapkan manajemen yang terbuka, menerapkan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, menerapkan hubungan yang baik, menerapkan pengawasan yang ber- kelanjutan dan menyeluruh, dan perlu dilakukan program evaluasi menurut Karwati & Priansa (2013). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik, dibandingkan dengan guru-guru dengan motivasi kerja yang rendah. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal (Ryan and Deci, 2001). Menurut Uno (2008), faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, berusaha untuk meng- ungguli orang lain, dan mengutamakan prestasi dari aktivitas yang dikerjakannya; sedangkan faktor eksternal meliputi usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh penghargaan dari yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, serta bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

#### 2.2.4 Kedisiplinan

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kata disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Kata disiplin mengalami perkembangan makna antara lain disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan hukum, atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Dan disiplin juga dapat diartikan sebagai latihan yang bertujuan untuk mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan diawal disiplin dapat diartikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan atau disiplin kerja Menurut (Mangkunegara, 2012:129),

- a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai mengikuti berbagai standar dan aturan dalam hal upaya pencegahan penyelewengan-penyelewengan yang dilakukan para pegawai. Tujuan utama adalah mendorong disiplin diri antara para pegawai. Dengan kata lain pegawai menjaga disiplin mereka bukan semata-mata dipaksa oleh manajemen. Para pegawai mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suasana preventif dengan memahami standar dan aturan yang ada di organisasi.

b. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang berulang atau berlanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman atau yang disebut dengan pendisiplinan. Sebagai contoh, pendisiplinan bisa berupa pengatan atau skorsing. Disiplin adalah sebagai tolak ukur mampu atau tidaknya seseorang dalam mentaati aturan dalam organisasi. Disiplin juga membuat pegawai menjadi kebiasaan berpikir baik, positif, bermakna, dan memandang jauh kedepan. Dengan harapan disiplin bukan hanya sekedar taat pada peraturan tetapi disiplin dapat mengatur dan mempengaruhi aspek kehidupan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2011). Kesadaran sendiri diartikan sebagai sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

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

### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **2.2.5 Kinerja**

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang kariyawan.

Moehariono (2012) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang aau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a. kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.
- b. dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
- c. ketepatan dalam menjalankan tugas

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Aspek-aspek di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Simanjuntak, (2011) Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

*a. Kompetensi Individu*

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapa di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.

- 1) Kemampuan dan keterampilan kerja
- 2) Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama.

- 3) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- 4) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
- 5) Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- 6) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

*b. Faktor Dukungan Organisasi*

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c. *Faktor Psikologis*

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Sedangkan menurut pandangan Henry Simamora (2010) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor:

1. faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design* ( Mangkuenegara. 2011 ).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunenegara (2011) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunenegara, 2011) yang merumuskan bahwa :

- $Human\ Performance = Ability + Motivation$
- $Motivation = Attitude + Situation$
- $Ability = Knowledge + Skill$

Lebih lanjut dikemukakan bahwa secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Menurut Hasibuan (2013) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja ini, adalah gabungan dari faktor-faktor itu semakin baik, maka prestasi kerja akan semakin tinggi. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut:

**Prestasi = f ( kecakapan, usaha, kesempatan)**

- Kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu system dalam pemantapan semua sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.
- Usaha (*effort*) adalah kemauan, kesungguhan, dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan dan imbalan.
- Kesempatan (*opportunity*) adalah wewenang yang dimiliki individu pegawai dalam mengerjakan, mKondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

*d. Faktor Psikologis*

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Sedangkan menurut pandangan Henry Simamira (2010) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor:

1. faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job design ( Mangkuenegara. 2011).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Lebih lanjut dikemukakan bahwa secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ

110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Menurut Hasibuan (2013) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja ini, adalah gabungan dari faktor-faktor itu semakin baik, maka prestasi kerja akan semakin tinggi. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut:

**Prestasi = f ( kecakapan, usaha, kesempatan)**

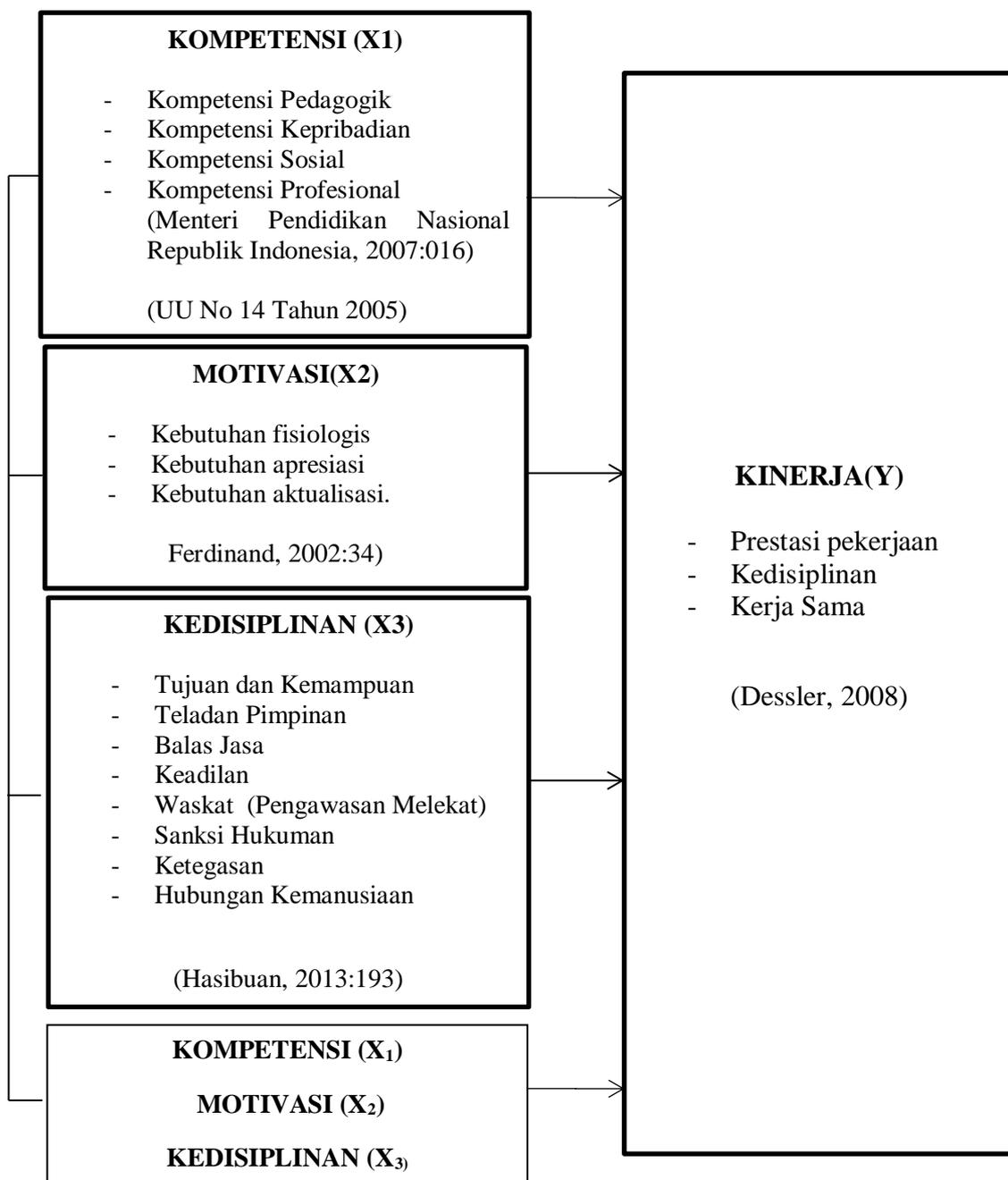
- Kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu system dalam pemantapan semua sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.
- Usaha (*effort*) adalah kemauan, kesungguhan, dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan dan imbalan.
- Kesempatan (*opportunity*) adalah wewenang yang dimiliki individu pegawai dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Konseptual

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



### **3.2 Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.
2. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.
3. Variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.
4. Variabel yang paling dominan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar.

### **3.3 Definisi Operasional Dan Indikator Penelitian**

Dalam penelitian ini, definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru adalah hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Indikator untuk menilai kinerja guru yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan
- b. Kedisiplinan
- c. Kerja Sama

## 2. Kompetensi ( $X_1$ )

Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggungjawab sebagai seorang pendidik. Indikator untuk mengukur kompetensi guru, yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik
- b. Kompetensi Kepribadian
- c. Kompetensi Sosial
- d. Kompetensi Profesional

## 3. Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator untuk mengukur motivasi guru, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan apresiasi
- c. Kebutuhan aktualisasi

## 4. Kedisiplinan ( $X_3$ )

Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator untuk mengukur kedisiplinan yaitu:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan
- c. Balas Jasa

- d. Keadilan
- e. Waskat (Pengawasan Melekat)
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 PENDEKATAN PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan CrossSectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara semua variabel (X) dengan kinerja (Y). Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memssprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel (X) dan variabel (Y).

#### **4.2 TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN**

Dalam penulisan proposal ini, penulis melakukan penelitian di MTsN 1 Kota Makassar yang berlokasi di Jalan Andi Pangeran Pettarani No.1A, Mannuruki, Tamalate, Kota Makassar. Sekolah ini adalah usahayang bergerak di bidang jasa tepatnya di jasa pendidikan.

Rencana penelitian ini akan dilakukan pada bulan April-Mei 2019.

#### **4.3 POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada MTsN 1 Kota Makassar yang berjumlah sekitar 57 orang. Karena besarnya

responden dalam penelitian berjumlah sama dengan populasi, maka penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian populasi. Metode yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh, dimana seluruh guru tersebut sekaligus juga menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### **4.4 TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun proposal ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)**

Pustaka adalah penelitian yang dilakukan di perpustakaan dengan mengumpulkan buku-buku atau literatur sebagai referensi berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan dengan cara :

###### **a. Membaca**

Metode pengumpulan ini yaitu dengan cara membaca buku penunjang dalam perpustakaan yang terkait.

###### **b. Dokumen**

Pengumpulan data yang berasal dari arsip-arsip yang telah disiapkan. Yang dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan penunjang dalam penyusunan

##### **2. Penelitian Lapangan ( Kuesioner )**

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner disebar ke 30responden dengan teknik sampling jenuh, yaitu semua populasi yang ada dibagi / diberi kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah guru pada MTsN 1 Kota

Makassar. Jawabanresponden diukur melalui pengukuran skala Likert seperti pada tabelberikut :

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Nilai
1. SS (Sangat Setuju)	5
2. S (Setuju)	4
3. R (Ragu-ragu)	3
4. TS (Tidak Setuju)	2
5. STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Ghozali, 2011 : 132

#### **4.5 JENIS DAN SUMBER DATA**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, seperti sistem pemberian balas jasa financial dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti ; besarnya gaji karyawan.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penulisan proposal ini adalah :

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

## 2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

## 4.6 METODE ANALISIS

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan metode Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan pada saat melakukan analisis tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Kota Makassar Kota Makassar. Dengan metode ini akan diketahui faktor yang paling dominan berpengaruh, sekaligus untuk mengetahui tingkat pengaruh faktor-faktor secara bersama-sama.

Persamaan regresi yang digunakan adalah :

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

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Kompensasi

a = Konstanta

$b$  = Faktor Pengganggu

$b_1 - b_3$  = Koefisien Regresi

sebelum metode regresi berganda digunakan, terlebih dahulu dilakukan

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Sebuah instrument dikatakan valid apabila test tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian ini merupakan uji validitas terhadap pertanyaan atau soal yang terangkum dalam kuisisioner, dimana setiap pertanyaan dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total. Uji Validitas ini dilakukan dengan bantuan *Software SPSS* dengan cara menggunakan nilai  $r$  hasil *Corrected Item Total Correlation*. Nilai merupakan korelasi antara skor total item. Interpretasinya dengan membandingkan nilai rhitung dan rtabel. Jika rhitung  $>$  rtabel, maka instrument dinyatakan valid. Cara lain adalah dengan membandingkan antara rhitung dengan rkritis. Menurut sugiyono (2001:115), rkritis sebesar 0,30. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif besarnya 0,30 keatas maka faktor tersebut merupakan construck yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu, dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas kontruksi yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu obyek atau responden. Untuk pengujian ini dilakukan lagi sebagai alat ukur suatu obyek atau responden. Untuk pengujian ini dilakukan dengan bantuan software spss dengan metode alfa cronbach.

Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode ini, maka nilai rhitung diwakili oleh nilai alpha. Tingkat reliabilitas dengan metode alpacronbach diukur berdasarkan skala alpha 0 -1. Menurut trinton (dalam sujianto, 2007), apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan seperti tabel berikut :

**Tabel 4.2 : Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpa**

Alpha ( $\alpha$ )	Tingkat Reliabilitas
$0,00 \leq \alpha \leq 0,20$	Kurang Reliable
$0,20 \leq \alpha \leq 0,40$	Agak Reliable
$0,40 \leq \alpha \leq 0,60$	Cukup Reliable
$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$	Reliabel
$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$	Sangat Reliabel

Sumber : Simamora (2010)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan dengan metode regresi linear berganda yang telah dilakukan, selanjutnya perlu dilakukan serangkaian pengujian untuk membuktikan hipotesis. Pengujian yang dimaksud adalah uji F dan uji T.

a. Uji F (fisher)

Uji global disebut juga uji signifikansi serentak atau uji F. Uji global adalah uji kemampuan variable bebas terhadap variable tidak bebas secara bersama-sama. Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu  $X_1, X_2, \dots, X_n$ , untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variable tidak bebas Y (Suharyadi dan Purwanto, 2004:523). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $F_{ratio}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{ratio} > F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variable-variable dependen dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) 95% atau  $\alpha = 5\%$  (0,05)

b. Uji t

Untuk mengetahui apakah suatu variable secara parsial berpengaruh nyata atau tidak, digunakan uji t atau *t-student* (Suharyadi dan Purwanto, 2004:525). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka keputusannya adalah menerima hipotesis  $H_0$ , demikian juga sebaliknya. Keputusan ini berlaku pada derajat kebebasan 95% atau  $\alpha = 5\%$  (0,05)

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 PROFIL PERUSAHAAN**

##### **5.1.1 Gambaran Umum MTsN 1 Kota Makassar**

MTsN 1 Kota Makassar terletak di jalan A.P. Pettarani No. 1 A, Mannuruki, Tamalate Kota Makassar.

##### **5.1.2 Visi dan Misi**

###### **a. Visi Madrasah**

ISTIKAMAH

Islami, Terampil, Inovatif, Berkarakter, Amanah, dan Berwawasan Lingkungan Hidup.

###### **b. Misi Madrasah**

1. Menyelenggarakan sistem Pendidikan yang Berkarakter dan Berorientasi Pada Peningkatan Mutu.
2. Mewujudkan Lingkungan Belajar yang Sehat, Hijau, Nyaman, dan Asri.
3. Menyiapkan Peserta Didik yang Berkualitas, Berdaya Saing Tinggi, dan Berakhlakul Karimah.

## 5.2 HASIL PENELITIAN

### 5.2.1 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah seluruh yang ada di MTsN 1 Kota Makassar. Adapun pertanyaan yang termuat dalam kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu pertanyaan mengenai identitas responden dan pertanyaan mengenai ketiga variabel independen yaitu bagi kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan kelas yang mereka ajar. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas objek penelitian. Gambaran umum objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut:

#### a. Jenis Kelamin

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	23	40,4%
Perempuan	34	59,6%
Total	57	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 40,4% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau 59,6%. Sehingga responden terbanyak dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 59,6%.

## b. Usia

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	43	75,4%
30-40 Tahun	8	14,0%
> 40 Tahun	6	10,5%
Total	57	100,0%

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 43 orang atau 75,4%, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 8 orang atau 14,0%, dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 6 orang atau 10,5%. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh responden yang berusia 20-30 tahun yang terbanyak.

## c. Pendidikan

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	31	54,4%
S2	26	45,6%
Total	57	100,0%

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 31 orang atau 54,4%, dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 26 orang atau 45,6%.. Sehingga responden yang berpendidikan S1 yang paling dominan.

#### d. Kelas Yang Diajar

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas Yang Diajar**

Kelas Yang Diajar	Jumlah	Persentase
Kelas 1	18	31.6
Kelas 2	19	33.3
Kelas 3	20	35.1
Total	57	100,0%

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Karakteristik responden berdasarkan kelas yang diajar, diperoleh responden yang mengajar kelas 1 sebanyak 18 orang atau 31,6%, responden yang mengajar kelas 2 sebanyak 19 orang atau 33,3%, dan responden yang mengajar kelas 3 sebanyak 20 orang atau 35,1%. Sehingga yang paling dominan dalam penelitian ini didominasi guru yang mengajar di kelas 3.

#### 5.2.2 Deskriptif Statistik

**Tabel 5.5**  
**Deskriptif Variabel**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	57	3	5	4.54	0.534
MOTIVASI	57	4	5	4.62	0.438
KEDISIPLINAN	57	3	5	4.65	0.472
KINERJA	57	3	5	4.62	0.490
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Rata-rata skor jawaban dari variabel tersebut adalah 4,54 dan standar deviasi 0,5 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap

kompetensi (X1) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjas bagaimana kinerja guru di MTsN 1 Kota Makassar.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dengan skor terendah (minimum) sebesar 4 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Rata-rata skor jawaban dari variabel tersebut adalah 4,62 dan standar deviasi 0,4 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap motivasi (X2) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjas bagaimana kinerja guru di MTsN 1 Kota Makassar.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kedisiplinan dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Rata-rata skor jawaban dari variabel tersebut adalah 4,6 dan standar deviasi 0,4 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap kedisiplinan (X3) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjas bagaimana kinerja guru di MTsN 1 Kota Makassar.

. Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Rata-rata skor jawaban dari variabel tersebut adalah 4,6 dan standar deviasi 0,4 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap kedisiplinan (X3) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjas bagaimana kinerja guru di MTsN 1 Kota Makassar.

### 5.2.3 Tanggapan Responden

#### a. Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

**Tabel 5.6**  
**Tanggapan responden Mengenai Kompetensi**

No	Kompetensi	SS		S		N		TS		STS		Total	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1.	Saya memahami dan terampil untuk mengidentifikasi kebutuhan rencana program pembelajaran	38	66,7	17	29,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
2.	Saya mampu menciptakan ketertiban, kedisiplinan dan kenyamanan dalam proses belajar	32	56,1	14	24,6	11	19,3	0	0	0	0	57	100
3.	Saya selalu bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku	35	61,4	12	21,1	10	17,5	0	0	0	0	57	100
4.	Saya dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat	32	56,1	19	33,3	6	10,5	0	0	0	0	57	100
5.	Saya bertindak obyektif kepada semua siswa	38	66,7	17	29,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
6.	Saya berkomunikasi secara efektif dan santun kepada sesama pendidik	35	61,4	20	35,1	2	3,5	0	0	0	0	57	100
7.	Saya harus menguasai materi pelajaran terlebih dahulu sebelum mengajar siswa	33	57,9	22	38,6	2	2,5	0	0	0	0	57	100
8.	Saya selalu berusaha mengembangkan materi pelajaran secara efektif	38	66,7	11	19,3	8	14,0	0	0	0	0	57	100
9.	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	41	71,9	12	21,1	4	7,0	0	0	0	0	57	100
10.	Saya mempunyai tanggung jawab dalam mendidik siswa	37	64,9	14	24,6	6	10,5	0	0	0	0	57	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kompetensi, maka rata rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Meskipun ada

beberapa yang memberikan jawaban kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru di MTsN 1 Kota Makassar sudah baik.

### b. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

Tabel 5.7

Tanggapan responden Mengenai Motivasi

No	Motivasi	SS		S		N		TS		STS		Total	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1.	Sebagai guru, saya mampu menafkahi keluarga saya secara mencukupi	38	66,7	17	29,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
2.	Saya bekerja disamping untuk beribadah, juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga	32	56,1	14	24,6	11	19,3	0	0	0	0	57	100
3.	Saya akan merasa senang apabila siswa kelak menjadi orang yang terhormat di masyarakat.	35	61,4	12	21,1	10	17,5	0	0	0	0	57	100
4.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih berat	45	78,9	12	21,1	0	0	0	0	0	0	57	100
5.	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	45	78,9	12	21,1	0	0	0	0	0	0	57	100
6.	Saya tidak mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi	38	66,7	17	29,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
7.	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain	35	61,4	20	35,1	2	3,5	0	0	0	0	57	100
8.	Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya	33	57,9	22	38,6	2	3,5	0	0	0	0	57	100
9.	Saya senang bekerja dengan keadaan apapun, walaupun fasilitas sekolah kurang	45	78,9	12	21,1	0	0	0	0	0	0	57	100

	memenuhi												
10.	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik, saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain	42	73,7	13	22,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel motivasi, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Meskipun ada beberapa yang memberikan jawaban kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi guru MTsN 1 Kota Makassar sudah baik.

### c. Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan

**Tabel 5.8**

**Tanggapan responden Mengenai Kedisiplinan**

No	Kedisiplinan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1.	Adanya kejelasan tujuan pembelajaran membuat saya lebih bersemangat dalam mengajar	42	73,7	13	22,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
2.	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan membuat saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas saya	38	66,7	17	29,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
3.	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin kerja	32	56,1	14	24,6	11	19,3	0	0	0	0	57	100
4.	Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan saya kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan saya sehingga kedisiplinan saya meningkat	35	61,4	12	21,1	10	17,5	0	0	0	0	57	100

5.	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama guru membuat saya lebih bergairah dalam mengajar	45	78,9	12	21,1	0	0	0	0	0	0	57	100
6.	Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat saya lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu	45	78,9	12	21,1	0	0	0	0	0	0	57	100
7.	Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi saya untuk selalu disiplin	42	73,7	13	22,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
8.	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan sekolah membuat saya selalu disiplin	42	73,7	13	22,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
9.	Keharmonisan hubungan diantara guru dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di sekolah saya bekerja	42	73,7	13	22,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kedisiplinan, maka rata rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Meskipun ada beberapa yang memberikan jawaban kurang setuju tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru di MTsN 1 Kota Makassar sudah baik.

**d. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai**

**Tabel 5.9**

**Tanggapan responden Mengenai Kinerja Pegawai**

No	Kinerja	SS		S		N		TS		STS		Total	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1.	Saya mengembangkan silabus setiap awal semester	38	66,7	17	29,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
2.	Saya memberikan informasi kepada siswa tentang kompetensi yang akan dipelajari	32	56,1	14	24,6	11	19,3	0	0	0	0	57	100
3.	Saya menyampaikan penilaian yang akan digunakan kepada siswa	35	61,4	12	21,1	10	17,5	0	0	0	0	57	100
4.	Saya menekankan keaktifan siswa di dalam kelas	42	73,7	13	22,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
5.	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi	42	73,7	13	22,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
6.	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan	37	64,9	18	31,6	2	3,5	0	0	0	0	57	100
7.	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku	42	73,7	13	22,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
8.	Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif	42	73,7	13	22,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
9.	Soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa	42	73,7	13	22,8	2	3,5	0	0	0	0	57	100
10.	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran	37	64,9	18	31,6	2	3,5	0	0	0	0	57	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai, maka rata rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Meskipun ada beberapa yang memberikan jawaban kurang setuju tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MTsN 1 Kota Makassar sudah baik.

#### **5.2.4 Uji Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai  $r$  tabel jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 5.10**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	.858	0,30	VALID
	X1.2	.758	0,30	VALID
	X1.3	.813	0,30	VALID
	X1.4	.813	0,30	VALID
	X1.5	.883	0,30	VALID
	X1.6	.852	0,30	VALID
	X1.7	.839	0,30	VALID
	X1.8	.609	0,30	VALID
	X1.9	.623	0,30	VALID
	X1.10	.828	0,30	VALID
Motivasi (X2)	X2.1	.858	0,30	VALID
	X2.2	.758	0,30	VALID
	X2.3	.813	0,30	VALID
	X2.4	.502	0,30	VALID
	X2.5	.502	0,30	VALID
	X2.6	.883	0,30	VALID
	X2.7	.852	0,30	VALID
	X2.8	.839	0,30	VALID
	X2.9	.502	0,30	VALID
	X2.19	.927	0,30	VALID
Kedisiplinan (X3)	X3.1	.927	0,30	VALID
	X3.2	.858	0,30	VALID
	X3.3	.758	0,30	VALID
	X3.4	.813	0,30	VALID
	X3.5	.502	0,30	VALID
	X3.6	.502	0,30	VALID
	X3.7	.927	0,30	VALID
	X3.8	.927	0,30	VALID
	X3.9	.927	0,30	VALID
Kinerja (Y)	Y1	.858	0,30	VALID
	Y2	.758	0,30	VALID
	Y3	.813	0,30	VALID
	Y4	.927	0,30	VALID
	Y5	.927	0,30	VALID
	Y6	.590	0,30	VALID

Y7	.591	0,30	VALID
Y8	.927	0,30	VALID
Y9	.927	0,30	VALID
Y10	.590	0,30	VALID

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,30 , berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua variabel adalah valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai CronbachAlpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila  $\alpha < 0,6$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

**Tabel 5.11**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	.980	0,60	Reliabel
	X1.2	.980	0,60	Reliabel
	X1.3	.980	0,60	Reliabel
	X1.4	.980	0,60	Reliabel
	X1.5	.980	0,60	Reliabel
	X1.6	.980	0,60	Reliabel
	X1.7	.980	0,60	Reliabel
	X1.8	.981	0,60	Reliabel
	X1.9	.980	0,60	Reliabel

Motivasi (X2)	X1.10	.980	0,60	Reliabel
	X2.1	.980	0,60	Reliabel
	X2.2	.980	0,60	Reliabel
	X2.3	.980	0,60	Reliabel
	X2.4	.981	0,60	Reliabel
	X2.5	.981	0,60	Reliabel
	X2.6	.980	0,60	Reliabel
	X2.7	.980	0,60	Reliabel
	X2.8	.980	0,60	Reliabel
	X2.9	.981	0,60	Reliabel
Kedisiplinan (X3)	X2.19	.980	0,60	Reliabel
	X3.1	.980	0,60	Reliabel
	X3.2	.980	0,60	Reliabel
	X3.3	.980	0,60	Reliabel
	X3.4	.980	0,60	Reliabel
	X3.5	.981	0,60	Reliabel
	X3.6	.981	0,60	Reliabel
	X3.7	.980	0,60	Reliabel
	X3.8	.980	0,60	Reliabel
	X3.9	.980	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	Y1	.980	0,60	Reliabel
	Y2	.980	0,60	Reliabel
	Y3	.980	0,60	Reliabel
	Y4	.980	0,60	Reliabel
	Y5	.980	0,60	Reliabel
	Y6	.980	0,60	Reliabel
	Y7	.980	0,60	Reliabel
	Y8	.980	0,60	Reliabel
	Y9	.980	0,60	Reliabel
	Y10	.980	0,60	Reliabel

---

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

### 5.2.5 Uji Regresi Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, motivasi, dan iklan terhadap kepuasan pelanggan. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

**Tabel 5.12**  
**Hasil Regresi Berganda**

	<b>B</b>	<b>Unstandardized Coefficients Std. Error</b>	<b>Standardized Coefficients Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig</b>
(Constant)	.611	.169		3.613	.001
KOMPETENSI	.515	.077	.563	6.734	.000
MOTIVASI	.810	.145	.725	5.580	.000
KEDISIPLINAN	1.165	.144	1.123	8.068	.000

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,611 + 0,515X_1 + 0,810X_2 + 1,165X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,611 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja yang dihasilkan sebesar 0,611.
- Nilai 0,515 pada variabel kompetensi (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar. Koefisien regresi 0,515 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompetensi maka akan menambah kinerja sebesar 0,515 satuan. Sehingga kompetensi

berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar. Dengan asumsi motivasi (X2) dan kedisiplinan (X3) tetap atau tidak berubah.

- c. Nilai 0,810 pada variabel motivasi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar. Koefisien regresi 0,810 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan motivasi maka akan menambah kinerja guru sebesar 0,810 satuan. Sehingga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar. Dengan asumsi Kompetensi (X1) dan Kedisiplinan (X3) tetap atau tidak berubah.
- d. Nilai 1,165 pada variabel kedisiplinan (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedisiplinan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar. Koefisien regresi 1,165 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kedisiplinan maka akan menambah kinerja guru sebesar 1,165 satuan. Sehingga kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar. Dengan asumsi Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) tetap atau tidak berubah.

#### **a. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

**Tabel 5.13**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.973 <sup>a</sup>	0.947	0.944	0.116

Sumber Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Pada tabel di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar  $R=0,973$  yang artinya korelasi atau hubungan antara kompetensi, motivasi dan kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar  $= 0,947$  yang artinya sebesar 94,7% pengaruh kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar dipengaruhi oleh variabel kompetensi, motivasi dan kedisiplinan.

#### b. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df= (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

**Tabel 5.14**  
**Tabel Uji t**

	<b>B</b>	<b>Unstandardized Coefficients Std. Error</b>	<b>Standardized Coefficients Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig</b>
(Constant)	.611	.169		3.613	.001
KOMPETENSI	.515	.077	.563	6.734	.000
MOTIVASI	.810	.145	.725	5.580	.000
KEDISIPLINAN	1.165	.144	1.123	8.068	.000

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Untuk  $t$  hitung sebesar 6,734 dan untuk nilai  $t$  tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,674 . Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $6,374 > 1,674$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar.

Untuk  $t$  hitung sebesar 5,580 dan untuk nilai  $t$  tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,674. Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,580 > 1,674$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar.

Untuk  $t$  hitung sebesar 8,068 dan untuk nilai  $t$  tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,674. Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $8,068 > 1,674$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar.

### **c. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat

menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 5.15**  
**Tabel Uji-F**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Regression</b>	12.714	3	4.238	316.872	.000 <sup>b</sup>
<b>Residual</b>	.709	53	.013		
<b>Total</b>	13.422	56			

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2019

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 53$  maka  $f_{tabel}$  didapat  $(3:53)=2,78$ . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar  $316,872 > 2,78$  nilai  $f_{tabel}$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dimana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan berarti Hipotesis kedua peneliti diterima.

## **5.3 PEMBAHASAN**

### **5.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. Pada pengujian Uji T ( Parsial) diperoleh t hitung variabel kompetensi sebesar 6,734 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,674 . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $6,374 > 1,674$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Mutakin (2013) yang membuktikan juga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Aminatuzzuhro dan Gunadi (2017) juga membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung

profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

### **5.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Kota Makassar**

Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam melakukan usaha untuk mencapai tujuannya. Motivasi seseorang bergantung kepada seberapa kuat motif mereka

Hasil uji T (Parsial) diperoleh untuk t hitung variabel motivasi sebesar 5,580 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,674. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $5,580 > 1,674$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairul Anam (2018) yang membuktikan juga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan.

### 5.3.3 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Kota Makassar

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kata disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Kata disiplin mengalami perkembangan makna antara lain disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan hukum, atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Dan disiplin juga dapat diartikan sebagai latihan yang bertujuan untuk mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan diawal disiplin dapat diartikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Hasil uji T (Parsial) diperoleh  $t$  hitung variabel kedisiplinan sebesar 8,068 dan untuk nilai  $t$  tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,674. Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $8,068 > 1,674$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Mutakin (2013) yang membuktikan juga bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Aminatuzzuhro dan

Gunadi (2017) juga membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### **5.3.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Kota Makassar**

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F membuktikan bahwa kompetensi, motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan Tatan Zaenal Mutakin (2013) yang berjudul "Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan latar belakang terhadap kinerja guru". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi guru dan latar belakang guru secara bersama-sama telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di wilayah DKI Jakarta, Banten, dan Jawa Barat, secara parsial baik kompetensi guru maupun latar belakang guru telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. dan Variabel kompetensi guru telah memberikan kontribusi cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan dengan variabel latar belakang.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 KESIMPULAN**

1. Kompetensi, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar.
2. Kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar.
3. Kedisiplinan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru MTsN 1 Kota Makassar.

#### **6.2 SARAN**

Kepala sekolah MTsN 1 Kota Makassar dapat terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki para guru-guru serta memotivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya serta menjadikan guru lebih disiplin dalam mencapai tujuan serta visi misi sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Ruslan, dkk. 2013. *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective*. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, Volume 3, Nomer 8
- Aminatuzzuhro dan Gunadi. 2017. *Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di MTs Ittihaadul Ulum Kota Lubaklinggu*.
- Anam, Chairul. 2018. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* Volume 4 No No. 1
- Anoraga, Pandji. 2006. *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi, & Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Davis, Keith & Newstrom, John. 1990. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Desler, Gary. 2008. *Human Resource Management, Edisi Sebelas*, New Jersey : Persarson Education, Inc,
- Djamarah, S.B. 2008. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ferdinand. 2002. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamalik, Oemar. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Sinar Grafik
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*, *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi*, Volume 11, Nomer 2
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Hasyim, Abu dan Supardi. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri Muara Kelingi*. Jurnal Manajemen Volume 4.
- Indra Putra, Tengku, dkk. 2013. *Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja*. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, Volume 1, Nomor 3
- Jhonson, E. 2014. *Contextual Teaching & Learning*. Bandung: Kaifa
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-8. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya, Gh
- Usman, M. U. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional.
- Rivai, V dan Sagala E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2001. *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*. *Annual review of psychology*, 52. www.uic.edu

- Sardiman. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetjipto dan Rafli Kosasih. 2007. *Profesi keguruan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta
- Sulistyo, Bambang; Maria Magdalena dan Mukeri Warso. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pendidikan Profesi Guru (PLPG), Kedisiplinan Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Masehi Jepara. Journal of management Volume 2 No. 2*
- Suswardji, Edi, dkk. Oktober 2012. *Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang*. Jurnal Manajemen Volume 10, Nomer 1
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Mutakin, Tatan Zenal, 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta*
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara
- Uno, HB. 2008. *Model Pembelajaran Dalam Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi aksara
- Webb. Kerry. 2007. *Motivating Peak Performance: Leadership Behaviors that stimulate employee Motivation and Performance*, Volume 6, Nomer 1
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.