

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN MOTIVASI GURU TERHADAP  
KINERJA GURU DI UNIT PELAKSANA TEKNIS SEKOLAH DASAR ( SD )  
NEGERI 050627 PURWOBINANGUN KECAMATAN SEI BINGAI  
KABUPATEN LANGKAT**

Deddy Surya Winata  
Universitas Islam Sumatera Utara  
Deddy.winata@gmail.com

**ABSTRACT**

*The problem formulation in this study is: How is competency towards teacher performance? , How is discipline to teacher performance? How does teacher motivation to teacher performance? How does the teacher's competency, discipline and motivation be simultaneous to the teacher's performance, the results of the research gained that there is a variable of competency positive and significant to the performance of Guru with the value of  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $5,249 > 1,664$ ) and the value of significance ( $0.000 < 0.05$ ). The discipline variables have a positive and significant effect on the master's performance with the value of  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,369 > 1,664$ ) and the significance value ( $0.000 < 0.05$ ). The motivation variable positively and significantly affects the teacher's performance with the value of  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4,548 > 1,664$ ) and value Significance ( $0.000 < 0.05$ ) variable competence, discipline and motivation effect positive and significant towards Guru with  $F_{count}$  value  $> F_{table}$  ( $29,228 > 2,712$ ) and significance value ( $0.000 < 0.05$ ). The influence of competency variables, discipline and motivation has positive and significant impact on the teacher at 75.80%, while the remaining amount is 24.20% ( $100\% - 75.80\%$ ) Influenced by other factors not researched.*

**Keyword:** *Competence, discipline, motivation and teacher performance*

**ABSTRAK :** *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana kompetensi terhadap kinerja guru ? , Bagaimana disiplin terhadap kinerja guru? Bagaimana motivasi guru terhadap kinerja guru? Bagaimana kompetensi, disiplin dan motivasi guru secara simultan terhadap kinerja guru, hasil penelitian diperoleh bahwa ada Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.249 > 1.664$ ) dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ). Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.369 > 1.664$ ) dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ). Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.548 > 1.664$ ) dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ). Variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $29.228 > 2.712$ ) dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ). Pengaruh variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru sebesar 75.80 %, sedangkan sisanya sebesar 24.20% ( $100\% - 75.80\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.*

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Disiplin , Motivasi dan Kinerja Guru*

### 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi

peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga-lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Di lihat dari mahalnya biaya pendidikan dan mayoritas penduduk Indonesia paling banyak merupakan masyarakat ekonomi menengah kebawah. Sehingga naiknya biaya pendidikan tidak menyeimbangi dengan pendapatan yang diperoleh oleh mayoritas masyarakat. Sehingga menjadi salah satu faktor dari keterbelakangan pendidikan dalam masyarakat Indonesia. Namun, kondisi saat ini berbeda, IPTEK sudah semakin berkembang dan lapangan pekerjaan sudah terbuka luas bagi masyarakat.

Untuk melihat kualitas seorang guru dan mengukur kinerja seorang guru kita dapat melihat kompetensi guru dan disiplin kerja seorang guru tersebut, sehingga kita dapat melihat sejauh mana pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja seorang guru terhadap kinerja guru di sekolah tempatnya bekerja. Menurut Siagian (2013:45), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya sekolah, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana antara harapan guru terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan sekolah.

Motivasi kerja guru adalah faktor yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat sehingga akan memperoleh hasil kinerja yang lebih baik. Di dalam dunia pekerjaan di segala bidang termasuk bidang pendidikan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting, seseorang akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja merupakan bagian komponen yang berperan penting dalam suatu sekolah kerjanya. Sekolah kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi seseorang.

Selain itu, kedisiplinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, tanpa ada kedisiplinan seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada

umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik di sekolah maupun perusahaan selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik demi keberhasilan dalam mencetak para siswanya. Seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para guru di bawah tanggungjawabnya tersebut mempunyai disiplin yang baik.

Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat sebagai salah satu sekolah SD Negeri tentunya ingin semua gurunya memiliki kinerja yang lebih baik. Kemajuan Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan guru sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada sekolah, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dibutuhkan strategi peningkatan kinerja agar dapat meningkatkan kinerja guna tujuan sekolah dapat dicapai. Sekolah perlu mengetahui sasaran kinerjanya agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan sekolah.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan mengadakan wawancara dengan kepala sekolah sebagai pimpinan utama Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat mengenai faktor-faktor apa saja yang dominan mempengaruhi kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat didapat bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi kerja guru adalah faktor paling dominan. Kepala Sekolah beranggapan bahkan banyak guru yang masih belum dapat menyesuaikan penampilan ketika mengajar, khususnya untuk guru-guru baru. Sedangkan untuk disiplin kerja kepala sekolah

menggungkapkan tingkat kedisiplinan guru masih belum optimal.

Menurut Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan sekolah, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja guru sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan sekolah. Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan sekolah, guru dan masyarakat.

Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja sekolah. Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

### 1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : Bagaimana kompetensi, disiplin dan motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat.

### 1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini, difokuskan pada lima variabel penelitian, yaitu Kompetensi, Disiplin, Motivasi Guru dan Kinerja Guru Di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat.

### 1.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai

berikut: Kompetensi, disiplin dan motivasi guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

- Kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat.
- Disiplin di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat.
- Motivasi guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat.
- Besarnya pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi dan Sampel

Arikunto (2010:173) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat sebanyak 33 orang.

*Sampling* adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Sugiyono (2010; 34). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 32 orang guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat, Dikarenakan kepala sekolah SD Negeri 050627 tidak ikut dijadikan sampel.

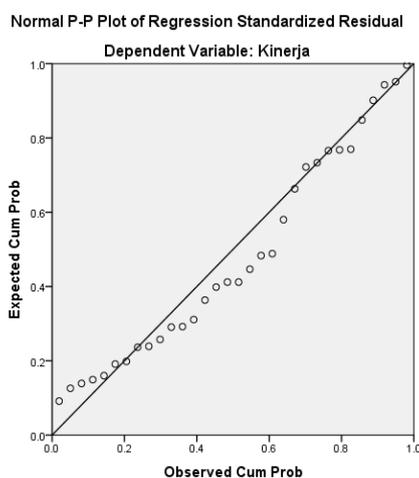
Tabel 1. Kerangka Sampel Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jlh Populasi	Ket
1	Kepala Sekolah	1	Tidak diteliti
2	Guru Kelas	11	Diteliti
3	Guru	13	Diteliti
5	Era SD	2	Diteliti
6	Honorar	7	Diteliti
Jumlah yang diteliti		32	

Sumber: Unit Pelaksana Teknis SD Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat

## 2.2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distri normal. Normalitas data dapat dilihat dengan Nilai Skewness (kecondongan) kurang dari -1 dan 1 atau sebaran plot pada *Graph P-P Plot* berbentuk linear dan tertumpu pada sekitar garis diagonal *P-P Plot*.



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas –Diagonal

Berdasarkan gambar 1 di atas, terlihat Untuk dengan menggunakan metode gambar *normal Probabilitas Plots* menyimpulkan model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

## 2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Salah satu indikator yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai toleransi  $<1.0$  dan nilai  $VIF > 1.0$

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya_Sekolah	.885	1.131
1 Fasilitas_Mengajar	.919	1.088
Motivasi	.930	1.075
Kepuasan	.871	1.148

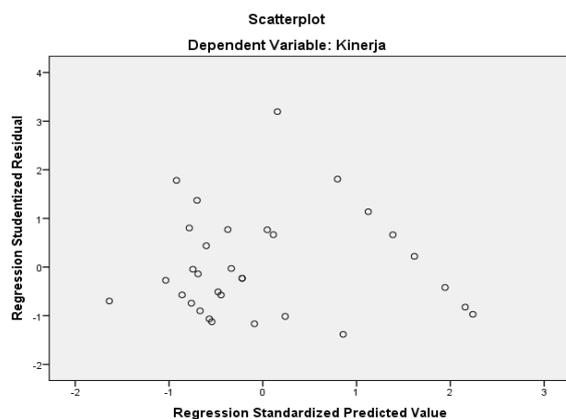
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 2 diatas menunjukkan dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel bebas tersebut.

## 2.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji heteroskedastisitas suatu instrumen pengamatan dilakukan uji Glejser dengan melihat tingkat signifikasnsi dari hasil regresi nilai absolute residual sebagai variabel terikat dengan variabel terikat. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat

atau atau tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (*scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID).



Gambar 2 Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada output SPSS di bagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai, dan dapat dilihat pada Gambar 2 di atas.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh variabel kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka  $R_{\text{square}}$  dibawah ini :

Tabel 3. Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.001	4.759		.420	.677
Kompetensi	.458	.087	.526	5.249	.000
Disiplin	.157	.066	.226	2.369	.025
Motivasi	.392	.086	.448	4.548	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 3, diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.001 + 0.458X_1 + 0.157X_2 + 0.392X_3$$

Nilai kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat sebesar 2.001, yang mana nilai dari variabel kompetensi, disiplin dan motivasi diabaikan.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi  $X_1$  (kompetensi) mempunyai nilai positif yaitu 0.458, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat Hal bila kompetensi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 4.58.

Koefisien regresi  $X_2$  (disiplin) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.157, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin

mempunyai pengaruh positif terhadap terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat. Hal bila disiplin organisasi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 1.57.

Koefisien regresi  $X_3$  (motivasi) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.392, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat. Hal bila motivasi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 3.92.

#### 3.2. Hipotesis

##### 3.2.1. Uji Simultan ( Uji- f )

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F

hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho :  $\beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Ha :  $\beta > 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika F hitung  $>$  F tabel dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% ( $\alpha =$

0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak, berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.

b. Jika F hitung  $<$  F tabel dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka Ha ditolak dan Ho diterima, berarti variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Dimana nilai Ftabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df1 = k - 1$  dan  $df2 = N - k$ , dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Serempak

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.529	3	59.176	29.228	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56.690	28	2.025		
	Total	234.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari tabel 4, di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29.228. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha : 0.05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variable  $k - 1$  atau  $4 - 1 = 3$ , dan jumlah sampel dikurang 2 atau  $32 - 2 = 30$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.916. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $29.228 > 2.916$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar ( SD ) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat.

### 3.2.2. Uji Parsial ( Uji- t )

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho :  $\beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha :  $\beta > 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika t hitung  $>$  t tabel dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka Ha diterima dan Ho ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika t hitung  $<$  t tabel dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df = N - k$ , dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.001	4.759		.420	.677
Kompetensi	.458	.087	.526	5.249	.000
Disiplin	.157	.066	.226	2.369	.025
Motivasi	.392	.086	.448	4.548	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.249 > 1.664$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat. Besarnya pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat sebesar 0.526 atau 52.60%.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.369 > 1.664$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat. Besarnya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri

050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat sebesar 0.226 atau 22.60%.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.548 > 1.664$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat sebesar 0.448 atau 44.80%.

### 3.2.3. Uji Determinasi $R^2$

Untuk melihat pengaruh variabel kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka  $R_{square}$  dibawah ini :

Tabel 6. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.758	.732	1.423

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya angka  $R_{square}$  ( $R^2$ ) adalah 0.758. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh pengaruh variabel kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat sebesar 75.80 %, sedangkan sisanya sebesar 24.20% ( $100\% - 75.80\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD)

Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat dapat diterangkan oleh variabel kompetensi, disiplin dan motivasi sebesar 75.80%, sedangkan sisanya sebesar 24.20% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- a. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.249 > 1.664$ ) dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ )
- b. Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.369 > 1.664$ ) dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ).
- c. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.548 > 1.664$ ) dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ )
- d. Variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $29.228 > 2.712$ ) dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ).
- e. Pengaruh variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru di Unit Pelaksana Teknis Sekolah Dasar (SD) Negeri 050627 Purwobinangun Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat sebesar 75.80 %, sedangkan sisanya sebesar 24.20% ( $100\% - 75.80\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2012. Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Depdikbud. 2004 Tentang Standard Kompetensi Pendidikan. Jkarta : Puskur.Dit. PTKSD.
- Depdiknas. 2000. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta : Dikmenum Depdiknas.
- Drajat, Bambang. 2017. Strategi Pembelajaran. Bandung : Rosdakarya.
- Gibson, James L. 2015. Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition). New York, NY 10020 : McGraw-Hill.
- Gunarsa. S. 2015. Psikologi Manajemen Pendidikan. Jakarta : Gunung Mulia.
- Hadis, Abdul dan Nurhayati. 2012. Manajemen Mutu Pendidikan. Bandung : Alfabeta.
- Halwa, Masrin. 2016. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Tesis.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hurlock, Elizabeth. 2012. Perkembangan Teknik Belajar Mengajar. Jakarta : Erlangga.
- Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata. 2013. Perencanaan Pengajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ismayanti, Maya. 2015. Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Dan Kinerja Guru Pai Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Mtsn Se-Kabupaten Blitar. Tesis.
- Jasmani, dan Syaiful. 2013. Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru. Yogyakarta : ArRuz Media.
- Kaplan, R.M. dan Saccuzzo, D.P. 2013. Psychological Testing Principles, Application and Issues, Sixth Edition. USA : Wadsworth.
- Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marsana, dan Handayani, SB. 2012. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang). Jurnal.
- Mulyasa, E. 2010. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. 2013. Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2016. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munthe, B. 2010. Desain Pembelajaran. Yogyakarta : Pustaka Insan Mandiri.

- Musfah, Jejen, 2012. Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Peraktek. Jakarta : Kencana.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2013. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Palan, R. 2017. Competency Management : Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Jakarta : PPM.
- Payong, Marselus R. 2011. Sertifikasi Profesi Guru. Jakarta : PT Indeks.
- Permendiknas. 2007. Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah. 2005. Tentang Standard Nasional Pendidikan.
- Pidarta, Made. 2012. Psikologi Pendidikan Konstektual. Jakarta : Rineka Cipta.
- Purwanto, N. 2011. Psikologi Pendidikan. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.
- Raharjo, Adisasmita. 2013. Teori – teori Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta : Graha Ilmu.
- Reksohadiprojo, Soekanto dan Handoko T. Hani. 2010. Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Prilaku. Yogyakarta : BPFEE.
- Rusman. 2013. Model – Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2014. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Situmorang, J.B. dan Winarno. 2010. Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik. Jakarta : Saka Mitra Kompetensi.
- Sudirman, A.M. 2010. Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar. Jakarta : Pt. Raja Grafindo Perkasa.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis Cetakan kesembilan. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suhertian. 2015. Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas. Jakarta : Graha Ilmu.
- Sumodiningrat, Gunawan. 2001. Menejemen Pendidikan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Suparno, Edi. 2015. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri señRayon Barat Kabupaten Sragen. <http://etd.eprints.ums.ac.id>. Diakses Tanggal 5 Juni 2010.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014. Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi. Yogyakarta : Ar-Ruz Media
- Sutomo. Y. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Pada Mts Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati). Jurnal
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Suyanto, dan Djihad Hisyam. 2010. Pendidikan Indonesia Memasuki Milenium III. Yogyakarta : AdicitaKarya Nusa.
- Suyanto, dan Jihad A. 2013. Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global). Jakarta : Esensi Erlangga Group.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Dharma Bakti.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dan Dosen. Jakarta : Dharma Bakti.
- Uno, B. Hamzah. 2012. Teori Motivasi dan pengukurannya. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2012. Manajemen dan Riset Pendidikan, Edisi Keempat. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wagiran. 2013. Evaluasi Pendidikan. Jurnal.
- Wahjosumidjo. 2012. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Bambang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Sulita.
- Wexley, dan Yukl. 2012. Prilaku Organisasi dan Psikologi Personil. Jakarta : Pt. Rineka Cipta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Winarno, Surakhmad. 2010. Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, dan Teknik. Bandung : Tarsito.
- Yunus, Muhammad. 2007. Peningkatan Keterampilan Guru. Bandung : Rineka Cipta.
- Yunus, Abidin. 2015. Pembelajaran Bahasa Berbasis Pendidikan Karakter. Bandung: PT Refika Aditama.
- Zulaikha, Septiana. 2013. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Turi. Tesis.