

---

## PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 SEMBAWA BANYUASIN

**Amrillah Azrin**

Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang  
e-mail: AmrillahAzrin@gmail.com

### Abstract

*This study have purpose to determine effect of competence, disipline also performace of teacher at junior High School number one Sembawa Banyuasin either jointly or individually. Questionnaire instrument competence, discipline, and teacher performance validated with the product moment correlation formula, while the reliability measured by cronbach alpha formula. Data analysis use to correlation and simple regression techniques. There is a positive influence between competence and disipline on the performance of teachers together (partial), where the correlation coefficient = 0.252  $RY_{1,2}$  at significant level 0.06 and the correlation equation  $Y = 22,735 + 0.438 X_1 + 0.510 X_2 + e$ . There is a possitive influence of competence on the performance of teachers, where the correlation coefficient  $RY_1 = 0.356$  at significant level 0.028 and the correlation equation  $Y = 56.260 + 0.454 X_1 + e$ . There is a positive influence on the performance of teachers between disiplines, where the correlation coefficient  $RY_2 = 0.366$  at sinificant level 0.024 and the correlation equation  $Y = 70,620 + 0.528 X_2 + e$ . It was concluded that the performance teachers can beincrease if competence and disipline increased.*

**Keywords : Competence , Disipline, Performance, Teacher**

### Pendahuluan

Dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting di dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM). Terutama dalam mempersiapkan generasi baru yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan di segala bidang. Karena “pendidikan merupakan wadah candradimuka untuk mempersiapkan peserta didik agar mampu hidup dengan baik dalam masyarakatnya, mampu meningkatkan dan mengembangkan kualitas hidupnya sendiri, serta berkontribusi secara bermakna dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan bangsanya. Proses belajar mengajar di sekolah dimaksudkan untuk membantu siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi dan kemampuannya secara maksimal dalam berbagai aspek kepribadiannya, diharapkan siswa yang akan menjadi masukan dari proses pendidikan akan mampu mandiri dengan berbekal kemampuan intelektual dan ketrampilan dasar yang mereka peroleh. Paling tidak mereka dapat diterima di lingkungan yang akan mereka hadapi.

Pelaksana utama pendidikan tersebut adalah guru yang memegang peranan sangat signifikan dalam terlaksananya proses belajar mengajar di sekolah. Guru yang dapat menjamin akan keberhasilan proses pembelajaran, tentu guru yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi yaitu guru yang semangat kerjanya tinggi, guru yang mau kerja keras, guru yang nilai kepribadiannya baik, guru yang memiliki kompetensi, guru yang tingkat kedisipinnya tinggi. Hal yang demikian tentu sangat mempengaruhi tingkat kinerja guru itu sendiri, kalau sekiranya guru dan penentu kebijakan dan pengelola pendidikan harus jujur tentu hasil ujian nasional yang masih dianggap sebagai standar mutu pendidikan dan standar keberhasilan peserta didik merupakan tolok ukur sebagian dari kinerja guru. Dalam upaya meningkatkan kompetensi guru dan kesejahteraannya, Pemerintah sejak tahun 1990 di zaman Orde Baru telah melaksanakan kenaikan pangkat pilihan bagi guru dengan sistem kredit poin, sehingga dengan sistem tersebut guru dapat naik pangkat dalam jangka waktu 2 (dua) tahun dari pangkat terakhirnya. Dengan kenaikan pangkat tentu secara otomatis akan memperoleh penambahan gaji dari, dengan demikian kesejahteraan akan dapat meningkat, sehubungan dengan itu dari akan mendapat atau menduduki jabatan fungsional yang setingkat lebih tinggi.

Pada tahun 2005, sejak diundangkannya Undang-Undang Guru dan Dosen, baik guru yang berstatus pegawai negeri sipil maupun guru non pegawai negeri, kedua-duanya sama mendapat pengakuan profesional melalui program sertifikasi guru dengan penghargaan pemerintah mendapat tunjangan satu kali sebesar gaji pokoknya. Dengan program ini kesejahteraan guru semakin membaik, tetapi masih ada guru yang mengemukakan alasan bahwa mereka tidak profesional, kurang memiliki kompetensi, tingkat disiplin rendah, sifat ingin kerja keras rendah dikarenakan tingkat kesejahteraannya belum memadai, tentu merupakan suatu alasan yang dibuat-buat saja. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10, Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dalam standar kompetensi guru yang ditetapkan oleh Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional, Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Sebuah spesifikasi dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penyerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan di lapangan.

Menurut Syah (2002: 230) kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Sedangkan kompetensi profesional guru diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi guru. Pengertian guru profesional adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi dari harus menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru yang profesional.

Disiplin merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan seseorang ketika melakukan suatu pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut, berikut ini akan dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli tentang makna disiplin. Menurut Rivai (2004: 444) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ditegaskan lebih lanjut bahwa disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib dan peraturan yang jelas dari harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, serta tata cara kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas, tetapi dalam kenyataan sering terjadi pegawai sebagai manusia memiliki kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktifitas.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Sementara itu, Seeker dan Wilson dalam (Zen, 2007:2) memberikan

gambaran tentang proses manajemen kinerja dengan apa yang disebut siklus manajemen kinerja, yang terdiri dari tiga fase yakni perencanaan, pembinaan, dan evaluasi. Fase perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan ini akan membawa pada fase pembinaan, dimana guru dibimbing dan dikembangkan, sehingga mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik, dan penghargaan. Kemudian dalam fase evaluasi, kinerja guru dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Rencana terus dikembangkan, siklus terus berulang, dan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi, serta organisasi terus belajar dan tumbuh. Dengan tingkat kedisiplinan guru, dan tanggung jawab guru terhadap sekolah beserta siswa atau peserta didiknya. Pemahaman guru dalam penyampaian materi atau pengajaran, kepedulian guru terhadap hasil pengajarannya dalam hal memberikan tindak lanjut, penghargaan guru terhadap siswa yang semuanya menjadi sifat pribadi dan perilaku seorang guru dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sembawa Banyuasin.

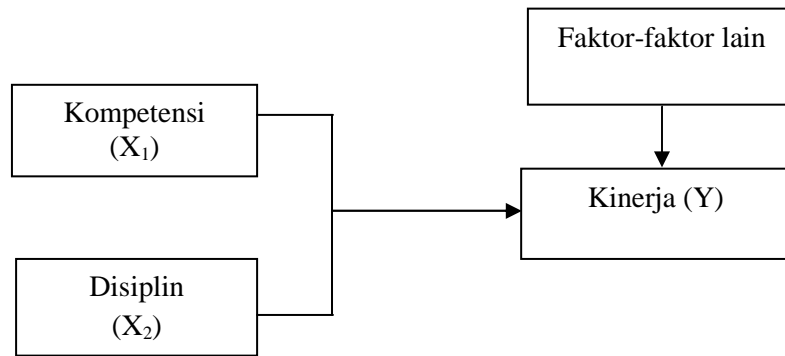
### **Bahan dan Metode**

Populasi penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua populasi sebanyak 58 orang, 20 orang guru sebagai uji coba dan 38 orang guru untuk penelitian. Dengan demikian maka tidak ada teknik sampling yang diterapkan pada penelitian ini. Penelitian didesain menggunakan metode survei yang di dalam aplikasinya akan menggunakan Penelitian Koreksi (*Correction*). Penelitian ini bersifat hubungan sebab akibat yang mempunyai variabel independent Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependent adalah Kinerja guru ( $Y$ ) pada SMP Negeri 1 Sembawa Banyuasin. Dalam menganalisa data penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial dengan metode regresi dengan menggunakan tingkat kesalahan/kekeliruan (*error*) dipergunakan tarap signifikansi sebesar 0,05.

Penelitian ini melakukan tingkat pengujian hipotesis dengan mengacu kepada pengaruh antara dua variabel bebas independen yaitu kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel tak bebas dependen yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Instrumen penelitian adalah dengan memberikan kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert, yang dirancang dari operasional variabel. Pada skala Likert responden menjawab pertanyaan penelitian dengan memberi tanda silang (X), pada alternatif jawaban yang disiapkan dengan 5 (lima) kemungkinan. Jawaban yang tersedia dibuat dengan skala sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden kemudian diberi skor nilai, maka sudah dapat diolah data kuantitatifnya. Berdasarkan dimensi dan indikator yang dikembangkan pada kisi-kisi instrumen penelitian. Untuk variabel kompetensi sebanyak 30 butir instrumen pernyataan, untuk variabel disiplin kerja sebanyak 18 butir instrumen pernyataan dan untuk variabel kinerja guru sebanyak 30 butir pernyataan. Untuk menganalisis data digunakan Statistik Deskriptif dan Statistik Inferensial. Model regresi untuk mengukur pengaruh variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) adalah:

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

Adapun kerangka konsep penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.  
 Kerangka berpikir

**Hasil dan Pembahasan**

Uji validitas variabel Kinerja Guru (Y) dilakukan terhadap 20 responden yang telah ditentukan dengan 30 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan terdapat 17 butir pertanyaan yang tidak valid, karena nilai signifikan > 0,05 Jadi hanya 13 butir pertanyaan yang digunakan sebagai penelitian, sedangkan butir yang tidak valid harus di buang. Uji validitas variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dilakukan terhadap 20 responden yang telah ditentukan dengan 30 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan terdapat 17 butir pertanyaan yang tidak valid, karena nilai signifikan > 0,05. Jadi hanya 13 butir yang digunakan sebagai penelitian, sedangkan butir yang tidak valid harus di buang. Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dilakukan terhadap 20 responden yang telah ditentukan dengan 30 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan terdapat 9 butir pertanyaan yang tidak valid, karena nilai signifikan > 0,05. Jadi hanya 9 butir yang digunakan sebagai penelitian, sedangkan butir yang tidak valid harus di buang. Berdasarkan uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai *Alpha Cronbach* Kinerja Guru (Y) adalah 0,713, Kompetensi (X<sub>1</sub>) adalah 0,707 dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,654. Yang mana masing-masing nilai *Alpha Cronbach* tersebut lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,6. Ini berarti instrumen ketiga variabel sudah memenuhi syarat sebagai alat ukur untuk pengambilan data penelitian.

Penelitian ini menguji hipotesis dengan metode analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan SPSS. berikut ini hasil uji tersebut. Uji signifikansi koefisien pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1.  
 ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.463	2	481.732	5.885	.006 <sup>a</sup>
	Residual	2864.852	35	81.853		
	Total	3828.316	37			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.735	25.152		.904	.372
Kompetensi	.438	.187	.343	2.345	.025
Disiplin Kerja	.510	.211	.354	2.418	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Bentuk pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) diperlihatkan pada persamaan regresi  $Y = 22,735 + 0,438X_1 + 0,510X_2 + e$ . Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa apabila tidak ada Kompetensi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Guru hanya bernilai 22,735. Jika Kompetensi ( $X_1$ ) meningkat 1 unit skor maka Kinerja Guru ( $Y$ ) meningkat 0,438 unit dengan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) konstan dan jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 unit skor maka Kinerja Guru ( $Y$ ) meningkat 0,510 unit dengan Kompetensi ( $X_1$ ) konstan. Hasil perhitungan kekuatan pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru ditunjukkan dengan uji F dimana didapat harga F sebesar 5,885 dan tingkat signifikansi 0,006 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan  $Y = 22,735 + 0,438X_1 + 0,510X_2 + e$  adalah signifikan sehingga dapat dipertanggung jawabkan dalam mengambil kesimpulan mengenai pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.

Uji signifikansi koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.260	22.354		2.517	.016
Kompetensi	.454	.199	.356	2.285	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Bentuk pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) diperlihatkan pada persamaan regresi  $Y = 56,260 + 0,454X_1 + e$ . Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa untuk setiap kenaikan 1 unit Kompetensi akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,454 unit. Sedangkan konstanta sebesar 56,260 artinya kalau tidak ada kompetensi nilai kinerja guru adalah sebesar 56,260. Hasil perhitungan kekuatan pengaruh kompetensi dengan kinerja guru ditunjukkan dengan uji t dimana didapat harga t sebesar 2,285 dan tingkat signifikansi 0,028 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ). Hasil perhitungan koefisien pengaruh kompetensi dengan kinerja guru menunjukkan adanya pengaruh kedua variabel tersebut sangat kuat dan sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan teruji. Ini berarti ada pengaruh positif kompetensi dengan kinerja guru. Dengan kata lain, makin tinggi kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas maka makin baik kinerja guru. sebaliknya makin rendah kompetensi dalam melaksanakan tugas, maka makin jelek kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sembawa Banyuwasin.

Uji signifikansi koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.620	15.575		4.534	.000
	Disiplin Kerja	.528	.224	.366	2.361	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Bentuk pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) diperlihatkan pada persamaan regresi  $Y = 70,620 + 0,528X_2 + e$ . Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa untuk setiap kenaikan 1 unit disiplin kerja akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,528 unit. Sedangkan konstanta sebesar 70,620 artinya kalau tidak ada disiplin nilai kinerja guru adalah sebesar 70,620. Hasil perhitungan kekuatan pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru ditunjukkan dengan uji t dimana didapat harga t sebesar 2,361 dan tingkat signifikansi 0,024 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ).

Hasil perhitungan koefisien pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru menunjukkan adanya pengaruh kedua variabel tersebut sangat kuat dan sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan teruji. Ini berarti ada pengaruh positif disiplin kerja dengan kinerja guru. Dengan kata lain, makin besar disiplin kerja yang diterapkan pada guru SMP Negeri 1 Sembawa Banyuwasin, maka makin baik Kinerjanya. Sebaliknya makin rendah disiplin kerja yang diterapkan pada guru SMP Negeri 1 Sembawa Banyuwasin, maka makin jelek Kinerja yang diberikan oleh guru SMP Negeri 1 Sembawa Banyuwasin.

Korelasi dan determinasi variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 5.  
Korelasi dan Determinasi Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ )  
terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 <sup>a</sup>	.252	.209	9.047

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

Perhitungan secara simultan untuk melihat pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ) menghasilkan koefisien pengaruh jamak ( $r_{YX_1X_2}$ ) sebesar 0,502. Ini berarti ada pengaruh positif yang kuat antara kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Disamping itu, koefisien determinansi ( $r^2_{YX_1X_2}$ ) adalah  $0,502^2$  sebesar 0,252. Ini menunjukkan bahwa 25,2% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama, sedangkan prosentase sebesar 74,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil perhitungan dengan kekuatan pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{YX_1}$  sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan pengaruh kompetensi adalah kuat.

Korelasi dan determinasi variabel kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 6.  
Korelasi dan Determinasi Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 <sup>a</sup>	.127	.102	9.637

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan kekuatan pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{YX_1}$  sebesar 0,356. Hal ini menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru adalah kuat. Untuk melihat berapa besar kekuatan pengaruh kompetensi dengan kinerja guru, maka dapat dilihat dari koefisien determinasi ( $r^2_{YX_1}$ ). Pengaruh kompetensi dengan kinerja guru sebesar  $0,356^2 = 0,127$ , artinya variasi kinerja guru dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variasi kompetensi sebesar 12,7%.

korelasi dan determinasi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 7.  
Korelasi dan Determinasi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 <sup>a</sup>	.134	.110	9.596

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan kekuatan pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien  $r_{YX_2}$  sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja adalah kuat. Untuk melihat berapa besar kekuatan pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru, maka dapat dilihat dari koefisien determinasi ( $r^2_{YX_2}$ ). Pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar  $0,366^2 = 0,134$ . Artinya variasi kinerja guru dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variasi disiplin kerja sebesar 13,4%.

Hasil Uji hipotesis statistika pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) karena nilai sig F diperoleh sebesar 0.006 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 1 Sembawa Banyuasin.  $H_0$  ditolak maka terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 1 Sembawa Banyuasin. Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)  $H_0$  ditolak maka terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 1 Sembawa Banyuasin.

**Kesimpulan dan Saran**

Kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sembawa Banyuasin. Hal ini berarti semakin baik kompetensi dan semakin tinggi kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki maupun ditunjukkan oleh seorang guru, maka semakin baik dan semakin tinggi pula kinerja guru terhadap pelayanan pada masyarakat (peserta didik), begitu pula sebaliknya. Adanya pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi guru dalam usaha memperbaiki kinerja guru dengan memberikan pengarahan kepada guru untuk mendapatkan hasil yang baik demi kemajuan sekolah. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sembawa Banyuasin, diperlukan pengarahan kepada guru bahwa guru tidak hanya datang ke sekolah untuk mengajar saja, tetapi guru harus dari mendidik, membina murid-murid dengan baik. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru diperlukan pemahaman kepada guru bahwa disiplin kerja bukanlah suatu hal yang menyusahkan tetapi sebagai pemotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi.

### **Daftar Pustaka**

- Seeker, Karen R dan Joe B Wilson. 2000. *Planning Succesful Employee Performance (Terjemahan Ramelan)*. Jakarta: PPM.
- Syah, Muhibbin. 2002. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung. Rosda Karya.
- Undang-Undang RI Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, Depdiknas.
- Undang-Undang RI Tahun 2005. *Tentang Guru Dan Dosen*, Bandung, Citra Umbara.
- Veithzal, Rivai . 2004. *Manajemen Sumber Daya Dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.