

Naviza Pricilia

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

e-mail : navizapricilia00@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng yang berjumlah 32 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng, dan profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

Kata Kunci : Profesionalisme, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

Abstract

This study aims to examine the effect of professionalism, work discipline and motivation on performance. The sampling method used is saturated sampling method, namely this sampling technique when all members of the population are used as samples. The population in this study were 32 civil servant teachers at SMP Negeri 1 Sruweng. The data collection technique used a questionnaire. This research uses descriptive and statistical analysis techniques to test the validity, reliability test, classical assumption test, hypothesis testing and multiple linear regression analysis. The results showed that professionalism had no effect on the performance of PNS teachers at SMP Negeri 1 Sruweng, work discipline had an effect on the performance of PNS teachers at SMP Negeri 1 Sruweng, motivation had an effect on the performance of PNS teachers at SMP Negeri 1 Sruweng, and professionalism, work discipline and motivation were jointly affect the performance of civil servant teachers at SMP Negeri 1 Sruweng.

Keywords : Professionalism, Work Discipline, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, hal ini dikarenakan manajemen merupakan suatu kegiatan untuk mengarahkan seorang maupun sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila didalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang ahli, berpotensi dan kompeten sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas organisasi.

Salah satu jalur pendidikan bisa didapatkan melalui pendidikan formal. Bentuk pendidikan formal diantaranya yaitu pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah pertama dan pendidikan menengah atas. Pendidikan merupakan kebutuhan pokok setiap individu dalam mengikuti kegiatan proses pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan di sekolah. Guru merupakan unsur yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan memiliki posisi yang

strategis dalam pembentukan sumber daya manusia. Tugas guru sebagai suatu profesi, menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai profesi memiliki tugas sebagai pendidik untuk meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik, dan mempunyai peranan yang aktif agar menjadi tenaga yang profesional.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja gurunya, seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan, penguasaan materi. Guru yang berkualitas dapat memengaruhi kualitas pendidikan,

berhasil tidaknya pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja gurunya karena apabila kinerja guru tinggi maka memiliki tanggung jawab yang tinggi pula dalam proses pembelajaran, untuk itu di tuntut kemampuan guru mengelola proses belajar mengajar dengan baik, terutama dalam menciptakan situasi dan kondisi pembelajaran yang kondusif sehingga siswa mampu mengembangkan kreatifitas dan minatnya dalam belajar.

Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Arifin dan Barnawi, 2014:14). Berdasarkan hasil rata-rata presentase sasaran kinerja pegawai yang baik, dibuktikan dengan tabel berikut:

Tabel 1
Rekap SKP Guru SMP Negeri 1 Sruweng 3 Tahun Terakhir

| Tahun | Nilai Rata-rata SKP | % Kenaikan |
|-------|---------------------|------------|
| 2017 | 7,6 | 6,50% |
| 2018 | 8 | 7,20% |
| 2019 | 8,1 | 7,25% |

Sumber: Data Primer SKP SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen

Berdasarkan Tabel 1 hasil nilai kinerja guru di atas terdapat rata-rata penilaian kinerja guru pada tahun 2017 sebesar 7,6 dengan persentase sebesar 6,50 menunjukkan baik, tahun 2018 sebesar 8 dengan persentase 7,20 menunjukkan baik, dan tahun 2019 sebesar 8,1 dengan persentase 7,25 menunjukkan baik. Hasil dari tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata penilaian kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng sudah baik, dilihat berdasarkan nilai capaian SKP 76 – 90 dikategorikan baik dan setiap tahun mengalami kenaikan.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, salah satu faktornya adalah profesionalisme. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapizoh, Edi dan Destiniar tahun (2020) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik profesionalisme yang dimiliki oleh guru maka semakin baik pula kinerjanya. Menurut Wijaya (2018:13) mendefinisikan bahwa profesionalisme guru berkaitan dengan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalismenya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa guru di SMP Negeri 1 Sruweng sudah profesional dan memiliki sikap kerja yang baik terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dibuktikan dengan adanya guru yang sudah mengikuti

Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru menjadi guru profesional dan bersertifikasi. Guru dalam pembagian tugas pokok dan fungsinya sudah sesuai dengan basiknya masing-masing, seperti guru membuat RPP yang mengacu pada standar isi kemudian dituangkan dan dimasukkan ke dalam KTSP sehingga tugas yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan setiap guru. Kemampuan yang dimiliki guru dalam mengajar dan adanya kesiapan mengajar dengan menggunakan fasilitas yang telah disediakan sebagai pendukung dalam proses pembelajaran, seperti pada masa pandemi covid-19 semua guru harus bisa melakukan proses pembelajaran daring, sebagai seorang guru harus memiliki sikap profesional terhadap pekerjaannya sebagai guru dengan mempersiapkan metode pembelajaran baru karena tidak adanya komunikasi secara langsung kepada siswa. Adanya hal tersebut para guru berinisiatif membuat konsep pembelajaran yang tidak membuat bosan dan mudah diterima oleh siswa.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidik Purwoko tahun (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh guru maka semakin baik pula kinerjanya. Hasibuan (2011:193) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara, guru di SMP Negeri 1 Sruweng tingkat kedisiplinannya sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya ketepatan waktu dalam pengumpulan tugas dan perencanaan pembelajaran. Kedisiplinan guru saat masuk ke kelas sudah dikategorikan baik karena guru masuk ke dalam kelas tepat pada waktu jam pelajaran sehingga proses pembelajaran memanfaatkan waktu dengan baik. Selain itu, guru juga berangkat dan pulang sesuai dengan aturan sekolah serta mematuhi peraturan sekolah yang berlaku lainnya. Adanya sikap kedisiplinan tersebut memberikan contoh yang baik kepada siswanya untuk melakukan sikap disiplin juga, baik di dalam lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah.

Rumusan Masalah

Guru merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi di sekolah guna mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan tersebut dipengaruhi oleh profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi yang merupakan faktor pendorong dalam pencapaian kinerja guru. Berdasarkan latar belakang diketahui bahwa kinerja guru dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dengan adanya penilaian kinerja guru pada Tabel SKP. Selain itu, capaian hasil kerja guru sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, guru juga

dalam pengumpulan tugas dan pengajaran tepat pada waktu yang ditentukan serta adanya keinginan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk memajukan sekolah.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng ?
4. Apakah profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng ?

Kajian Teori

Kinerja

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Arifin dan Barnawi, 2014:14). Menurut Nurdiansyah (2018:34-35) indikator penilaian kinerja guru, yaitu:

- 1) Perencanaan program pembelajaran
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- 3) Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran

Profesionalisme

Profesionalisme yaitu seseorang yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Darmini, 2012). Pengukuran profesionalisme guru pada penelitian ini dibatasi pada indikator (Kunandar, 2011:48) yaitu:

- 1) Bekerja mendekati standar ideal
- 2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi
- 3) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guna mendukung profesinya
- 4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi
- 5) Memiliki kebanggaan terhadap profesi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Aritonang, 2005). Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator, yaitu:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja etis

Motivasi

Motivasi kerja guru merupakan penggerak yang ada dalam diri seorang guru yang menimbulkan suatu dorongan kepada guru untuk bekerja guna mencapai

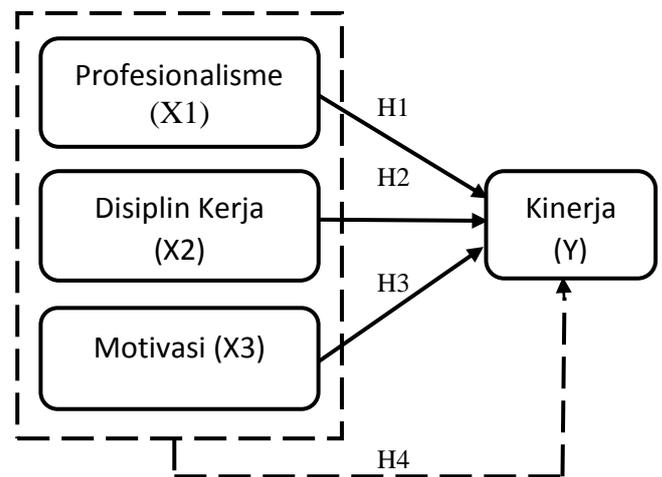
tujuan pekerjaannya (Purwanto, 2011). Motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yaitu kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial ialah kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hasibuan (2012:152), yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Pengakuan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Model Empiris



Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek penelitian adalah profesionalisme, disiplin kerja, motivasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) serta kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Subjek penelitian ini adalah guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

Sementara populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng yang berjumlah 32 orang. Dan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh atau menggunakan keseluruhan anggota populasi penelitian yaitu seluruh guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng yang berjumlah 32 orang.

Instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu diantaranya, observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik skoring maka yang alat yang digunakan adalah skala likert. Metode dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program

aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistica Product and Service Solutions*) 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:11) bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel profesionalisme, disiplin kerja, motivasi dan kinerja menunjukkan bahwa pada kolom r hitung $>$ r tabel (0,3494) dengan signifikansi $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada kuesioner variabel profesionalisme, disiplin kerja, motivasi dan kinerja yaitu valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) bahwa reliabilitas adalah instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, disiplin kerja, motivasi dan kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ r *Alpha* (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi adanya korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinieritas

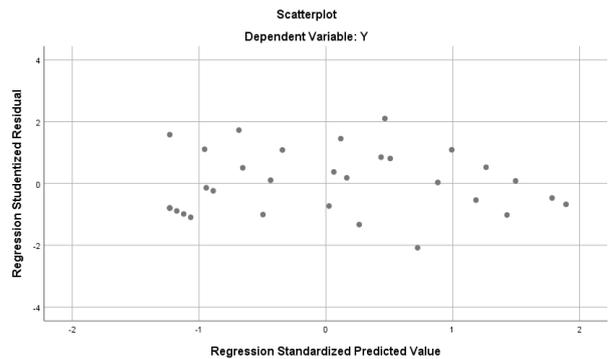
| No | Variabel Bebas (<i>Independen</i>) | <i>Collinearity Statistic</i> <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
|----|---|---|------------|
| 1 | Profesionalisme (X1) | 0,988 | 1,013 |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | 0,526 | 1,903 |
| 3 | Motivasi (X3) | 0,526 | 1.901 |

Berdasarkan tabel 2, di atas menunjukkan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka pada *tolerance* lebih besar dari 0,1, dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih besar dari 10 maka dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi ini dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dan residual disatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

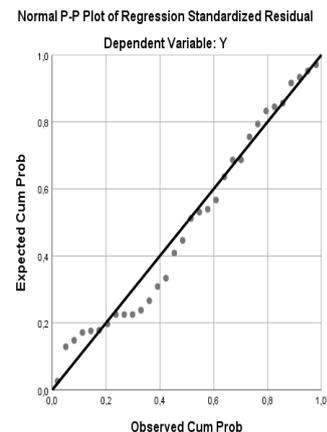


Berdasarkan Gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data sebuah regresi linear, antara variabel terikat (*dependen*) dan variabel bebas (*independen*) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Sebuah model regresi yang baik seharusnya mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal namun ada sedikit yang menjauhi dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas karena masih mendekati normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru.

Tabel 3

Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstand | Stand | t | Sig. |
|-----------------|-----------|---------|------|-------|
| | ardized | ardized | | |
| | Coefficie | Coeffi | | |
| | nts | cients | | |
| | B | Beta | | |
| | Error | | | |
| 1 (Constant) | -,011 | 2,250 | -005 | ,996 |
| X1 | ,086 | ,076 | ,102 | 1,129 |
| X2 | ,450 | ,107 | ,518 | 4,187 |
| X3 | ,403 | ,115 | ,435 | 3,516 |

Berdasarkan Tabel 3 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya antara lain sebagai berikut:

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

$$= -,011 + 0,086X_1 + 0,450X_2 + 0,403X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a = -,011
Nilai konstanta sebesar -,011 menyatakan bahwa variabel profesionalisme (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) dianggap nol (0), maka besarnya skor kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen masih minus yaitu -,011.
2. Nilai b1 = 0,086
Koefisien regresi sebesar 0,086 artinya menyatakan bahwa variabel profesionalisme (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y), jika variabel profesionalisme (X1) ditingkatkan 1 point, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,086.
3. Nilai b2 = 0,450
Koefisien regresi sebesar 0,450 artinya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y), jika variabel disiplin kerja (X2) ditingkatkan 1 point, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,450.
4. Nilai b3 = 0,403
Koefisien regresi sebesar 0,403 artinya menyatakan bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y), jika variabel motivasi (X3) ditingkatkan 1 point, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,403.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X), dimana hal ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu variabel profesionalisme (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) yang dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4
Hasil Analisis Uji t

| Variabel | Sig. | A | t | t tabel | Keterangan |
|----------|-------|------|-------|---------|-------------------|
| X1 | 0,268 | 0,05 | 1,129 | 2,04841 | Tidak Berpengaruh |
| X2 | 0,000 | 0,05 | 4,187 | 2,04841 | Berpengaruh |
| X3 | 0,002 | 0,05 | 3,516 | 2,04841 | Berpengaruh |

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- a. H1 diduga profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja
Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel profesionalisme (X1) sebesar 0,268 > 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 1,129 < 2,04841 yang berarti profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru.
- b. H2 diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,000 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,187 > 2,04841 yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru.
- c. H3 diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja
Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel motivasi (X3) sebesar 0,002 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,516 > 2,04841 yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 5
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | 75,694 | 3 | 25,231 | 32,077 | ,000 ^b |
| Regression | | | | | |
| Residual | 22,025 | 28 | ,787 | | |
| Total | 97,719 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3,X1,X2

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 32,077 lebih besar dari F tabel 2,95 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), sehingga dapat diketahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,880 ^a | ,775 | ,750 | ,887 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa kolom Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 0,750 atau 75 %. Hal ini berarti bahwa sebesar 75% kinerja guru dipengaruhi oleh profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 25% kinerja dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja ditolak karena nilai dari t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu t hitung sebesar 1,129 < t tabel sebesar 2,04841 dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,268 > 0,05) maka H_1 ditolak. Artinya profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti baik atau tidaknya profesionalisme yang diterapkan tidak akan memengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siti Arifatun Nasrifah dan Makhromi (2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian ini membantah penelitian yang dilakukan oleh Hapizoh, Edi Harapan, Destiniar (2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa apabila profesionalisme ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, maka kinerja tidak akan mengalami peningkatan dan jika profesionalisme menjadi burukpun tidak akan menurunkan kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis di atas terbukti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karena nilai dari t hitung sebesar 4,187 > t tabel sebesar 2,04841 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H_2 diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh guru PNS maka akan meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sidik Purwoko (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka

semakin baik kinerja, dimana disiplin kerja ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, maka kinerja cenderung akan mengalami peningkatan menjadi lebih baik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis di atas terbukti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena nilai dari t hitung sebesar 3,516 > t tabel sebesar 2,04841 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, maka H_3 diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang dimiliki oleh guru PNS maka akan meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja, dimana motivasi ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, maka kinerja cenderung akan mengalami peningkatan menjadi lebih baik.

Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 32,077 lebih besar dari F tabel 2,95 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Hal ini menunjukkan jika variabel profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi meningkat maka kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng juga akan meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme yang dilakukan oleh guru tidak memengaruhi kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

Keterbatasan

1. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang peneliti bahas pada penelitian ini, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan keseluruhan faktor yang memengaruhi kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng, hanya sebatas profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan dari temuan penelitian yang dibahas oleh bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis yang sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, dalam hal ini profesionalisme yang dilakukan oleh guru tidak memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sruweng, untuk membantu meningkatkan profesionalisme terhadap kinerja guru yang sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan dalam proses pengembangan silabus dan penyusunan kegiatan rencana pelaksanaan pembelajaran, serta sikap guru yang dapat diteladani oleh peserta didik. Selain itu, guru harus meningkatkan kualitas komunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan dan orang tua/wali peserta didik. Selalu melakukan evaluasi dan inovasi dalam melakukan pembelajaran sehingga membuat nyaman dan mudah di terima oleh peserta didik. Apalagi pada masa pandemi covid 19 yang mengharuskan semua guru untuk memiliki sikap profesional dan siap menghadapi perubahan cara belajar yang berbeda kepada peserta didik.
2. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kesadaran guru akan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, hendaknya pihak SMP Negeri 1 Sruweng melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja guru dengan mengacu pada faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dengan cara membiasakan untuk tepat waktu dalam mengajar, masuk kerja dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
3. Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kesadaran guru akan motivasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan untuk kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan dorongan yang baik kepada para guru dalam meningkatkan motivasi-motivasi baik secara eksternal maupun internal yang membangun untuk setiap guru, seperti memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan serta memberikan fasilitas yang dibutuhkan guru sebagai penyemangat guru dalam melaksanakan tugasnya.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis yang merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Oleh karena itu untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya, bahwa peran profesionalisme semakin tinggi atau rendah yang dimiliki oleh guru, maka tidak akan memengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Arifatun Nasrifah dan Makhromi (2019) bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian ini membantah penelitian yang dilakukan oleh Hapizoh, Edi Harapan, dan Destiniar (2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Artinya, bahwa peran disiplin kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini berarti semakin baiknya disiplin kerja, maka semakin baik juga kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidik Purwoko (2018) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Artinya, bahwa peran motivasi kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini berarti semakin baiknya motivasi, maka semakin baik juga kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roslena, Ngadiman, Elvia (2013) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifatun, Siti Nasriah dan Makhromi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Gondang Nganjuk". *Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, Volume 9, No.3. Hal 335-448.
- Arifin, Mohammad dan Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke. 2005. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR". *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Harapan, Edi Hapizoh, dkk. 2020. "Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Volume 5, No.2. Hal 168-174.

- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi KTSP*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ngiode, Syafrin. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 4, No.2. Hal 127-137.
- Purwanto, Ngalim. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwoko, Sidik. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 6, No.2. Hal 149-162.
- Septiana, Roslena, dkk. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari". *Jupe UNS*, Volume 2, No.1. Hal 107-118.
- Turangan, Jeine K. 2017. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado". *Jurnal EMBA*, Volume 5, No.2. Hal 1402-1411.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Suharsimi. Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.