

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, SEMANGAT KERJA
DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA GURU
DI SMP TAMAN DEWASA KEBUMEN**

Ahmad Mahfud Ali

STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Taman Dewasa Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Taman Dewasa Kebumen yang berjumlah 32 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, metode wawancara, metode kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Taman Dewasa Kebumen dengan program SPSS 22.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa Kompetensi, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) *Adjusted R square* yang menjelaskan ada sumbangan atau kontribusi dari variabel penelitian yaitu 0,465 artinya 46,5% variabel kinerja tidak dipengaruhi oleh semangat kerja dan motivasi kerja tetapi dipengaruhi oleh kompetensi.

Kata kunci : Kompetensi, Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, selain bermanfaat bagi kehidupan manusia perubahan tersebut telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin kompetitif. Hal ini menuntut

kita untuk selalu melakukan suatu perubahan pada tatanan kehidupan, dimana kita harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kita mampu berperan dalam persaingan global. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mutlak dilakukan secara terencana, terarah, efektif dan efisien.

Pendidikan adalah sarana strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan itu sendiri memiliki fungsi antara lain menyiapkan manusia menjadi manusia yang berkualitas, menyiapkan tenaga kerja, dan menyiapkan warga negara yang baik. Melihat pentingnya pendidikan sebagai tumpuan harapan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia serta bagi individu manusianya sendiri, maka sangatlah perlu bidang pendidikan dipersiapkan serta dijalankan dengan matang dan tepat.

Usaha untuk menciptakan guru yang professional telah diatur pemerintah dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Setiap usaha pendidikan seperti pergantian kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berganti jika melibatkan guru. Guru juga diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar karena guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang kompeten dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan SDM yang professional.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:30), kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tugas utama adalah mengajar, mendidik dan melatih peserta didik dalam mencapai kedewasaan. Kualitas pendidikan

seorang guru sangat menentukan kualitas kerjanya, karena dalam proses pembelajaran gurulah yang banyak berhadapan langsung dengan siswa. Namun kondisi yang terjadi di SMP Taman Dewasa Kebumen masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan rata-rata nilai Ujian Nasional tahun pelajaran 2014/2015 dan tahun pelajaran 2015/2016 peringkat nilai rata-rata Ujian Nasional SMP Taman Dewasa Kebumen pada tingkat Kabupaten masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi siswa di SMP Taman Dewasa masih perlu terus ditingkatkan lagi agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru di SMP Taman Dewasa Kebumen. Mencermati kondisi seperti ini tentu perlu menjadi perhatian dari semua pihak tentang faktor yang menyebabkan permasalahan tersebut.

Guru yang kompeten secara profesional harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru dan lain sebagainya (Martinis, 2006). Dasar profesionalisme adalah kompetensi. Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004:92). Kompetensi guru di SMP Taman Dewasa masih perlu ditingkatkan kembali, karena masih adanya guru yang melaksanakan proses belajar mengajar belum sesuai dengan standar kurikulum yang telah ditetapkan dan masih adanya guru yang belum kreatif dalam penyampaian materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan.

Faktor berikutnya yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru adalah Semangat, semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja (Nitisemito, 1992). Dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para guru akan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga proses pembelajaran bisa terlaksana dengan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja

akan berpengaruh terhadap kinerja. Semangat Kerja guru di SMP Taman Dewasa Kebumen apabila dilihat dari tingkat absensi kehadiran guru sudah cukup baik, tetapi dari segi kerjasama antar guru masih perlu diperbaiki dan perlu ditegaskan kembali kepada setiap guru akan pentingnya sebuah kerjasama dalam suatu organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan arah dan ketentuan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi sangat diperlukan dalam kegiatan organisasi karena hal ini dapat memacu guru agar dapat bekerja dengan baik. Motivasi yang tinggi akan mendorong tingkat kinerja guru untuk melaksanakan tugasnya. Motivasi juga mempengaruhi semangat kerja guru, tanpa motivasi maka guru akan terasa berat dalam melaksanakan tugasnya dimana guru SMP Taman Dewasa Kebumen harus lebih aktif melaksanakan tugas dan fungsinya. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang diantaranya adalah, upah/gaji, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungna kemanusiaan yang baik.

Motivasi memiliki hubungan dengan semangat kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja guru. Kenyataan menunjukan bahwa motivasi guru di SMP Taman Dewasa masih tergolong rendah, dilihat dari tingkat gaji yang diberikan yayasan serta belum adanya tunjangan kesehatan dan asuransi kecelakaan yang diberikan dari pihak yayasan kepada guru.

Hasil pengamatan di lapangan dan wawancara dengan pihak sekolah yang dilakukan peneliti yang mendasari penelitian dilakukan dalam obyek penelitian di SMP Taman Dewasa Kebumen adalah kinerja guru, karena hal ini merupakan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas output peserta didik secara berkelanjutan dalam meningkatkan mutu SMP Taman Dewasa Kebumen dan mendukung tujuan pendidikan nasional.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Taman Dewasa Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Taman Dewasa Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru di SMP Taman Dewasa Kebumen ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi Semangat Kerja dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Taman Dewasa Kebumen ?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Taman Dewasa Kebumen.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable Semangat Kerja terhadap motivasi kerja Guru di SMP Taman Dewasa Kebumen ?
Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja secara tidak langsung terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Kebumen.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Kompetensi

Wibowo (2007) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi

atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

2. Pengertian Semangat Kerja

Pengertian semangat kerja menurut Hasibuan (2005:94) bahwa semangat kerja yaitu sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal

3. Pengertian Motivasi Kerja

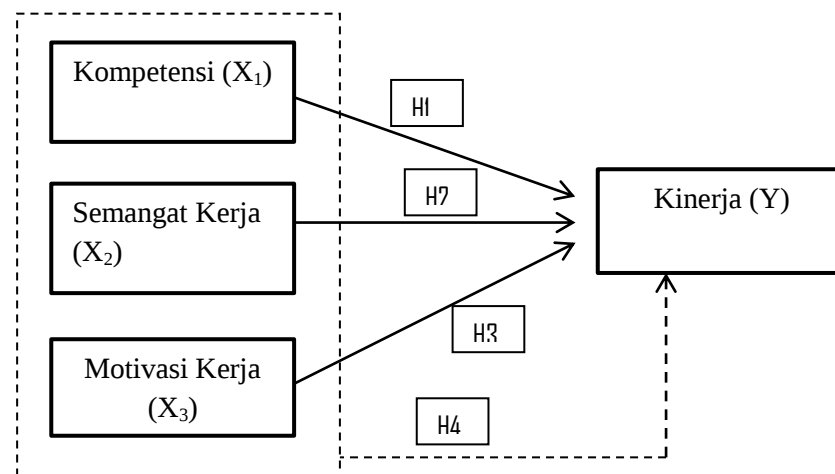
Menurut Mangkunegara (2010:10), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Selain itu menurut Ranupandoyo (2000) “Motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”.

4. Pengertian Kinerja

Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

5. Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



6. Hipotesis Penelitian

Dari teori dan kerangka pemikiran penelitian yang dikemukakan di atas, maka diambil dugaan sementara atau hipotesis yaitu Kompetensi, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Kebumen.

C. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru yang bekerja di SMP Taman Dewasa Kebumen, yang berjumlah 32 orang.

2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

A) Variabel penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi focus untuk diamati oleh peneliti, sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut. Variable dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2006:33).

Variabel *Dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen

2. Variabel Bebas (Variabel Independent)

Variabel *independent* adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2006:33). Variabel independent dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja

B) Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan terjemahan tentu masih memiliki pengertian yang bersifat umum. Oleh karena itu, supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas dan dapat diukur, maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi.

Adapun definisi variabel penelitian dan indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2009:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil yang kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kuantitas kerja
 2. Kualitas kerja
 3. Pelaksanaan tugas
 4. Tanggung jawab
2. Variabel Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pramudyo, 2010). Definisi lain kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004:92). Kompetensi mengacu pada perilaku yang dapat dianggap lunak. Asumsi yang dibuat apabila karyawan berperilaku sebagaimana diharapkan dalam ketentuan kompetensi yaitu perilaku baik, akan memberikan hasil yang baik. Asumsi ini berdasarkan pada analisis perilaku karyawan yang berkinerja baik. Apabila demikian, karyawan lain yang berperilaku sama pun akan berkinerja dengan baik.

Penelitian ini menggunakan indikator kompetensi menurut Nawawi, (2003:76)

1. Keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja.
2. Keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.

3. Ketrampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
 4. Keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja
 5. Keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.
3. Variable Semangat Kerja

Sastrohadiwiryo (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley, 1992 : 67).

Menurut Semito (1992:97) indikator dalam mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi, karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya.
2. Kerjasama, dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
3. Kedisiplinan, sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

4. Variabel Motivasi

Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Sedang motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Martoyo, 2000: 163). Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya namun apabila motivasi yang dimiliki rendah maka orang tersebut kurang mampu untuk mencapai tujuannya. Indikator dalam penelitian ini meliputi :

1. Gaji yang layak
2. Tunjangan
3. Loyal
4. Penghargaan
5. Akulturasi diri

3. Data dan Teknik Pengumpulan Data

1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

2) Analisis Statistika

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Analisis statistika yang digunakan meliputi:

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik

Analisis statistika ini dilakukan dengan menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian berikut :

a. Uji Validitas

1. Variabel Kompetensi (X_1)

Hasil uji validitas variabel kompetensi di jelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.5

Hasil Uji Validitas Kompetensi

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.791	Valid
2	0.3061	0.748	Valid
3	0.3061	0.780	Valid
4	0.3061	0.795	Valid
5	0.3061	0.795	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah).

2. Variabel Semangat Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel Semangat Kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.6

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.721	Valid
2	0.3061	0.719	Valid
3	0.3061	0.716	Valid
4	0.3061	0.675	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel Semangat kerja dinyatakan valid (sah).

3. Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Hasil uji validitas variable Motivasi Kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.804	Valid
2	0.3061	0.745	Valid
3	0.3061	0.781	Valid
4	0.3061	0.727	Valid
5	0.3061	0.748	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah).

4. Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.827	Valid
2	0.3061	0.803	Valid
3	0.3061	0.820	Valid
4	0.3061	0.835	Valid
5	0.3061	0.823	Valid
6	0.3061	0.805	Valid
7	0.3061	0.795	Valid
8	0.3061	0.814	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika $r_{\alpha} > 0,6$, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r_{\alpha} < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Kompetensi	0.6	0.819	Reliabel

Semangat Kerja	0.6	0.764	Reliabel
Motivasi Kerja	0.6	0.800	Reliabel
Kinerja	0.6	0.835	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphasnya lebih besar dari 0,6.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.10
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.709	1.411
Semangat Kerja	.730	1.371
Motivasi Kerja	.719	1.390

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

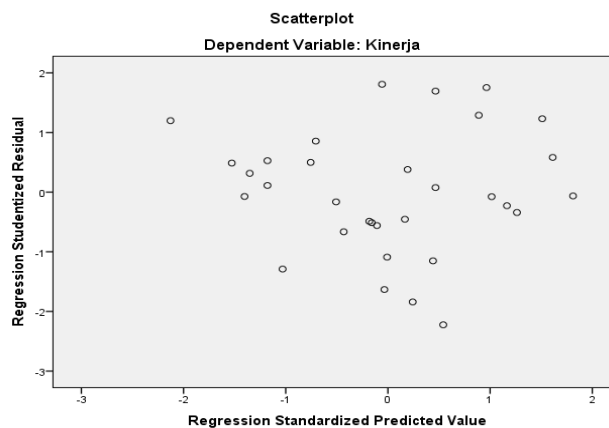
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas



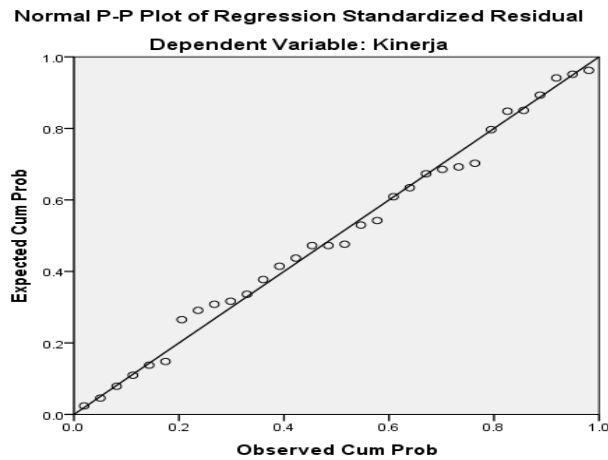
Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen/keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

Gambar IV-3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel yang lain konstan.

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

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu kinerja

X_1 = variabel independen yaitu kompetensi

X_2 = variabel independen semangat kerja

X_3 = variabel independen motivasi kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = error

Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel IV.11
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6.159	3.664		1.681	.104
	Kompetensi	.742	.226	.512	3.281	.003
	Semangat Kerja	.432	.267	.249	1.621	.116
	Motivasi Kerja	.125	.198	.098	.630	.534

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 6,159 + 0,742x_1 + 0,432x_2 + 0,125x_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) 6,159 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel

Kompetensi, Semangat kerja dan Motivasi Kerja nilai Kinerja

Guru sebesar 6,159.

2. Variabel Independen

- a. $b_1 = 0,742$

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,742, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kompetensi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,742 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

- b. $b_2 = 0,432$

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,432, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel semangat kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,432 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

- c. $b_3 = 0,125$

koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,125, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja

sebesar 0,125 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

e. Uji Hipotesis
1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan :

- a. Tidak ada pengaruh signifikansi apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.159	3.664		1.681	.104
Kompetensi	.742	.226	.512	3.281	.003
Semangat Kerja	.432	.267	.249	1.621	.116
Motivasi Kerja	.125	.198	.098	.630	.534

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel di atas menunjukkan hal berikut :

1. Variabel Kompetensi

Persamaan di atas menunjukan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $3,281 > 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$

berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen.

2. Variabel Semangat Kerja

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $1,621 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,116 > 0,05$ berarti variabel semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen.

3. Variabel Motivasi Kerja

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,630 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,534 > 0,05$ berarti variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut :

Tabel IV.13
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	190.784	3	63.595	9.979	.000 ^b
Residual	178.434	28	6.373		
Total	369.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program *SPSS for Windows version 22* dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 9,979 dengan tingkat signifikan 0,000 sedang $\alpha = 0,05$ karena Pvalue lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti Kompetensi, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen.

3. Koefisiens Determinasi (*R square*)

Digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen:

Tabel IV.14
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.719 ^a	.517	.465	2.52441	.517	9.979	3	28	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,465 artinya 46,5% variabel kinerja tidak dipengaruhi oleh semangat kerja dan motivasi kerja tetapi dipengaruhi oleh kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan Kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian variabel kompetensi terhadap kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari nilai hasil t_{hitung} sebesar $3,281 > 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi guru SMP Taman Dewasa Kebumen maka akan meningkatkan kinerja di Guru SMP Taman Dewasa Kebumen.
2. Pengujian variabel semangat kerja terhadap kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $1,621 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,116 > 0,05$ yang berarti semangat kerja

tidak berpengaruh signifikan. Keadaan itu disebabkan variabel semangat kerja tidak mempengaruhi kinerja Guru SMP Taman Dewas Kebumen.

3. Pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMP Taman Dewasa Kebumen menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $0,630 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,405 > 0,05$ berarti variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Keadaan itu disebabkan variabel motivasi tidak mempengaruhi kinerja guru SMP Taman Dewasa Kebumen.
4. Variabel Kompetensi, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Taman Dewasa Kebumen
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Kebumen adalah kompetensi karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B. 0,742.

2. Saran

f. Saran Untuk SMP Taman Dewasa Kebumen

Saran yang bisa disampaikan penulis sesuai dengan hasil penelitian ini adalah :

1. Penulis memberikan saran kepada pihak sekolah khususnya kepala sekolah untuk mendukung peningkatan kompetensi guru. Hal ini dilakukan bisa dengan cara kepala sekolah yang memiliki kapasitas yang memadai mampu mempengaruhi dan menggerakkan para guru guna meningkatkan kompetensinya, serta mengadakan pelatihan-pelatihan yang bisa mendukung guru dalam peningkatan kompetensinya. Memberikan masukan dan kritikan yang membangun kepada guru agar terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru.

g. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini masih berada di sekitar 46,5% dan menunjukkan koefisien determinasi yang sedang. Untuk

itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru SMP Taman Dewasa Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Ar. Nefrida. 2016. *Pengaruh Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi*. Jurnal Program Pascasarjana Universitas Terbuka
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian : Sut pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As'ad, Moh. (2002). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti
- As'ad. M. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiry. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Barnawi & Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan efektifitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Darsono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad Ke 21*. Jakarta: Nusantara Consulting
- Daryanto dan Muhammad. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Disekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Echols, John M and Hassa Shadily. 2000. *Kamus Inggris-Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Elang Dani Rahmat Permana. 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

- Gondokusumo, A.A 1995. *Komunikasi Penugasan*., Cetakan Kelima. Penerbit PT Toko Gunung Agung. Jakarta
- Hadari Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research* Jilid 3. Yogyakarta
- Hasibuan, S. P. Malayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Martinis, Yamin. 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Yogyakarta: PT. BPFE
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Madju. Bandung
- Moekijat, Drs. 2003.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pionir Jaya. Bandung
- Mulyasa E,. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta
- Pramudyo, Anung. 2010, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*.Vol.1 Yogyakarta : YTBL
- Ranupandojo dan Husnan, 2000, “*Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*”. Bumi Angkasa, Jakarta.
- Ridwan, 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Robbins, 2005. *Perilaku Organisasi*. Erlangga. 2005. Jakarta
- Robertson, 2002, *Performance measurement*, Yogyakarta. Rosdakarya
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung
- Undang-undang Republika Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta, Departemen Pendidikan Nasional
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. (1992). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Westra, Pariatra.dkk.1980. *Aneka Sari Ilmu Administrasi. Balai Pembinaan Akademi Administrasi Negara*. Yogyakarta
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.