

Analisis Kinerja Guru berdasarkan Faktor Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kedisiplinan Kerja (Studi pada Guru SMP Negeri se-Kecamatan Kota Juang - Bireuen)

Sulaiman¹ dan Fauzi²

¹Pimpinan Yayasan Al Manna, Bireuen – Aceh
email: sulaiman_almanna@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen – Aceh
email: fauzikalia2017@gmail.com

Article history

Received:
April 18, 2023
Accepted:
April 24, 2023
Published:
April 29, 2023

Page:
1 – 11

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



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *The purpose of this study was to analyze teacher performance based on a causal relationship between work motivation, teacher competence and teacher work discipline at Public Middle Schools in Kota Juang District, Bireuen Regency. This research is a survey research using associative descriptive method with a data sample of 168 teachers out of a total of 291 people who work in 5 (five) school units. The instrument uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability as well as data analysis for hypothesis testing using a path analysis approach. The results of the study: a) There is a relationship between exogenous variables (work motivation, competence and work discipline), b) there is a direct and indirect effect of work motivation on teacher performance of 31.36%. c) There is a direct and indirect effect of competency on teacher performance of 21.83%. d) there is a direct and indirect effect of work discipline on teacher performance of 31.85%. e) Simultaneously work motivation, competence and work discipline contribute to changes or variations in teacher performance by 52.2%.*

ABSTRAK: Penelitian bertujuan untuk menganalisis secara deskriptif asosiatif kinerja guru berdasarkan hubungan kausal motivasi kerja, kompetensi guru dan dan kedisiplinan kerja guru pada SMP Negeri dalam Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. Merupakan penelitian survei terhadap sampel guru sejumlah 168 guru dari total 291 orang yang bekerja pada 5 (lima) unit sekolah jenjang SMP tersebut. Instrumen menggunakan kuesioner yang teruji validitas dan reliabilitasnya dan analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan pendekatan analisis jalur. Hasil penelitian: a) terdapat hubungan korelasional antar variable eksogen (motivasi kerja, kompetensi dan kedisiplinan kerja), b) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 31,36%. c) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 21,83%. d) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru sebesar 31,85%. e) Secara simultan motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja memberikan kontribusi pada perubahan atau variasi pada kinerja guru sebesar 52,2%.

1. Pendahuluan

Hal yang terpenting dalam menentukan kinerja sekolah yang baik adalah memiliki sumber daya manusia (guru dan tenaga kependidikan) yang berkualitas agar dapat mewujudkan tujuan dari lembaga pendidikan, yang ditunjukkan dalam kinerjanya. Ada banyak faktor, baik dalam diri ataupun dari luar diri pekerja, dalam hal ini guru, seperti dinyatakan Wibowo (2007:79).

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting di dalam pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dan berkehendak secara periodik mengadakan evaluasi di dalam proses

belajar mengajarnya dan membimbing siswa dalam ketuntasan belajar. Karena guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Undang-Undang No 14/2005). Hasil penelitian Raimah & Kamaruddin (2022:8) menemukan juga bahwa faktor motivasi berprestasi guru kelas, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.

Karena motivasi suatu perubahan tenaga didalam diri seorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan (McDonald dalam Kompri, 2015). Motivasi ini dapat hadir dalam diri pribadi guru (motivasi internal) dan dari luar (motivasi eksternal). Hal ini juga terkait dengan teori Maslow (dalam Rizkan & Azhari, 2022:41), motivasi terkait dengan kebutuhan pegawai yang diberikan, apakah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Terdapat beberapa dimensi dan indikator yang terulur dari motivasi kerja guru (Uno, 2006) sebagaimana dinyatakan dalam tabel 1, baik dari aspek internal dan eskternal.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru

Aspek	Indikator
Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas 4. Ada umpan balik dari peserta didik 5. Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja
Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian

Sumber: Hanzah B. Uno (2006)

Jga bagi seirang guru untuk mendapatkan kerja yang baik dan sesuai aturan, maka diperlukan kompetensi minimal yang telah diatur dalam perundang-undangan. Hal ini juga ditekankan oleh Wibowo (2007:324) dan Moh. Uzer Usman (2011:14), bahwa dengan kompetensi ini maka guru berkemampuan melaksanakan tugas profesi keguruannya yang didukung keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja. Hal ini akan cepat dicapai dengan membantu guru dari semua kebutuhannya, khususnya kebutuhan aktualisasi diri (Rivai, 2009:840). Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih (2009).

Pada dasarnya Kompetensi adalah karakteristik personal yang mendasari perilaku dan kinerja individu dalam menghasilkan kinerja atau situasi yang efektif (Spencer dan Spencer dikutip Kandula, 2013: 3). Senada dengan itu, Payong (2011:17) mengamani dan kompetensi harus dimiliki baik dari pendidikan, pelatihan, atau pengalaman sehingga menunaikan tugas yang memuaskan.

Hamalik (2005:39-40) menjelaskan guru merupakan guru dan pengajar yang menyentuh kehidupan pribadi siswa. Untuk itu kompetensi guru merupakan salah satu hal yang harus dimiliki dalam jenjang guru apapun karena kemampuan itu memiliki kepentingan tersendiri dan sangat penting dimiliki oleh guru, sebab: 1) Kompetensi guru merupakan alat seleksi dalam penerimaan calon guru, 2) Kompetensi guru penting dalam pembinaan dan pengembangan guru, 3) Kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, dan 4) Kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa.

Sehingga kompetensi wajib dimiliki seorang pendidik, yang sudah ditetapkan dalam Undang-undang No 14/2005 bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dan bahwa guru minimal memiliki 4 (empat) kompetensi yakni pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi professional. Dimensi dan indikator kompetensi guru yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari Permendiknas 16 Tahun 2007 yakni terdapat empat dimensi dan sepuluh indikator yaitu:

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Kompetensi Guru

No	Dimensi	Indikator
1	Kompetensi Pagodik	1. Karakteristik peserta didik 2. Teori belajar 3. Pemanfaatan TIK
2	Kompetensi Kepribadian	1. Norma 2. Tanggungjawab 3. Kode etik profesi guru
3	Kompetensi Sosial	1. Objektif 2. Cara berkomunikasi
4	Kompetensi Profesional	1. Standar kompetensi 2. Pengembangan diri lewat TIK

Namun kenyataannya, amatan peneliti di sebagian sekolah SMP di kecamatan Kota Juang masih ditemukan guru yang belum mempunyai kompeten sebagai seorang guru profesional, hal ini didukung dengan fakta bahwa: (1) Hasil Ujian Kompetensi Guru masih rendah, (2) Guru belum semua dapat mengikuti regulasi bidang pendidikan misalnya regulasi kurikulum merdeka, sekolah penggerak dan lainnya, (3) Sebagian guru masih kurang serius membuat atau memperbaiki terus perencanaan mengajar (yang dikenal dengan RPP), (4) Malah terdapat guru yang gagap teknologi, padahal saat ini zamannya harus menguasai aplikasi dari teknologi komputer dan informasi. Dan (5) masih terdapat guru yang tidak mau mencari metode dan media yang tepat dan efektif dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kedisiplinan kerja. Pada saat yang sama guru dituntut dan harus menjalankan tanggung jawab terhadap tugasnya untuk mewujudkan tujuan pendidikan bermutu di sekolah. Kedisiplinan juga mencerminkan kepribadian guru yang dikenal sebagai kelompok intelektual dan berwawasan luas. Oleh karenanya, guru harus yakin bahwa hanya dengan menegakkan kedisiplinan akan bisa meraih apa yang diharapkan guru, sekolah dan juga peserta didik. Khususnya dalam artian disiplin tersebut menjalankan fungsi operatif dari ketaatan mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan disiplin kerja, menurut Rivai (2011:825) dapat dijadikan manaje r sebagai alat berkomunikasi untuk mengubah perilaku meningkatkan kesadaran dan kesediaan memenuhi aturan yang berlaku. Dimensi pengukurnya menurut Rivai (2014:599) adalah a) Dimensi taat terhadap aturan waktu, b). Dimensi taat terhadap peraturan dan c) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Oleh karenanya, wajar peneliti masih menganggap urgen meneliti sejauhmana tingkat kinerja guru yang dianalisis dari aspek motivasi diri guru, kompetensi yang wajib dimiliki guru dan aspek kedisiplinan kerja.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode peneltian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan jenis analisis asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah metode pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap sampel data yang diperoleh melalui instrumennya seperti kuesioner dan dipakai membuktikan hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian (Marwan, dkk, 2023:54). Hal ini juga disebutkan Arikunto (2019:27), yakni metode menggunakan angka. Sedangkan asosiatif adalah jenis riset yang dapat menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel yang diteliti (Sugiyono (2012:11).

Alat analisis masalah menggunakan model *Path Analysis* untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Rutherford, 1993, dalam Marwan, dkk; 2019).

Dengan pengumpulan data melalui angket yang disebar pada objek penelitian (responden guru). Angket atau kiesioner tertutup, berisi pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator variabel, dirancang bertikut ini:

Tabel 3. Variabel dan Dimensinya

Variabel	Demensi	Indikator
Motivasi (X ₁)	1. Motivasi Internal 2. Motivasi eksternal Sumber: McDonald (Kompri, 2006:2)	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas 4. Ada umpan balik dari peserta didik 5. Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja ... 5. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya 6. Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan 7. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh <i>reward</i> 8. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian
Kompetensi guru (X ₂)	1. Kompetensi Pagodik 2. Kompetensi Kepribadian 3. Kompetensi Sosial 4. Kompetensi Profesional	1) Karakteristik peserta didik 2) Teori belajar 3) Pemanfaatan TIK ... 4) Norma 5) Tanggungjawab 6) Kode etik profesi guru ... 7) Objektif 8) Cara berkomunikasi 9) Standar kompetensi 10) Pengembangan diri lewat TIK
Kedisiplinan kerja (X ₃)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Sumber: Rivai (2011)	1) Jam masuk kerja 2) Jam istirahat 3) Jam pulang kerja .. 4) Cara berpakaian 5) Tingkah laku bekerja 6) Kepatuhan bekerja .. 7) Tanggung jawab kerja 8) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan 9) Norma yang berlaku
Kinerja guru (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kecepatan/Ketepatan Kerja 3. Inisiatif dalam Kerja 4. Kemampuan Kerja 5. Komunikasi	1) Menguasai bahan 2) Mengelola proses belajar mengajar 3) Mengelola kelas ... 4) Menggunakan media atau sumber belajar 5) Menguasai landasan Pendidikan 6) Merencanakan program pengajaran ... 7) Memimpin kelas 8) Mengelola interaksi belajar mengajar 9) Melakukan penilaian hasil belajar siswa ... 10) Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran 11) Memahami dan melaksanakan ... 12) Memahami dan menyelenggara kan administrasi sekolah 13) Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Studi dilakukan pada kasus guru SMP Negeri se-Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen sejumlah 5 sekolah, dengan sampel sejumlah 168 dari 291 guru diambil sesuai rumusan Slovin dengan presisi 5%. Menggunakan sampling proporsional stratifikasi (*Proportionate Stratified Random Sampling*). Adapun karakteristik responden guru yang menjadi objek penelitian dideskripsikan berikut ini:

Tabel 4. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	67	39,89
	Perempuan	101	60,11
Umur	20-30 Tahun	51	30,35
	31-40 Tahun	53	31,54
	41-50 Tahun	35	20,83
	> 50 Tahun	29	17,26
Pendidikan	SMA	-	-
	Diploma	8	4,76
	Sarjana	153	91,07
	PascaSarjana	7	4,16
Jumlah Responden		168	100%

Sumber : Data Primer penelitian, 2023

c. Alat Analisis

Dalam kajian analisis kinerja guru ini digunakan analisis model jalur. Dengan alasan ketiga faktor yang terkait saling berhubungan korelasional yakni motivasi kerja guru, Kompetensi dan Kedisiplinan kerja guru.

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur (Marwan, dkk, 2019). Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosi-dasitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel lineritas (Syahril dan Win K, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Sehubungan data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden atas dasar angket yang di isinya, maka perlu dilakukan uji validitas isi instrument. Validitas merupakan suatu ukuran menunjukkan keakuratan/kesahihan suatu instrument, yakni instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiono, 2008 dalam Marwan, dkk, 2019). Caranya, dengan mengkorelasikan setiap item dengan total variabelnya dari data awal yang ditemukan berskala ordinal dengan korelasi Rank-Spearmann (Rs).

Dari olahan data dengan SPSS, hasil instrument penelitian ini terdapat 9 item variabel motivasi kerja guru dinyatakan valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,55. Terdapat 8 item variabel kompetensi guru dinyatakan valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,51, juga terdapat 9 item variabel kedisiplinan kerja guru yang valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,49 serta 10 item variabel kinerja guru dinyatakan valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,53.

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sebagai konsistensi sebuah hasil penelitian dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian (Marwan, dkk, 2023:165).

Untuk pengujian realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (α). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai, yang dihitung dari nilai *Cronbach's Alpha* dan nilainya diatas 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi kerja	0,780	9	Realible
Kompetensi	0,776	8	Realible
Disiplin kerja	0,705	9	Realible
Kinerja guru	0,753	10	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

3). Analisis Deskriptif

Hasil olahan data kuesioner yang telah dibobot, maka dideskripsikan berikut ini:

Tabel 6. Deskripsi Skor tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (%)					Skor Penelitian	Skor ideal	Skor Pencapaian (%)
	STS	TS	KS	S	SS			
Motivasi kerja	0,00	0,87	30,71	36,83	31,58	3652	4575	79,83
Kompetensi	0,00	0,66	31,72	36,56	31,06	3614	4540	79,60
Disiplin kerja	0,00	0,96	28,69	41,34	29,01	3749	4705	79,68
Kinerja guru	0,00	1,04	25,46	43,43	30,07	3494	4340	80,51

Sumber: Hasil Olahan Data (2023) Catatan: STS = sangat tidak setuju, sampai SS = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Aspek berkaitan dengan motivasi guru, baik motivasi internal seperti tanggung jawab, perilaku dan rasa senang dalam bekerja maupun motivasi eksternal adalah pujian, rekan kerja dan reward sudah baik namun belum maksimal dengan pencapaian 79,83% dari harapan ideal.
- Hasil penilaian kompetensi dari kemampuan tugas dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, social dan profesional guru masuk kategori baik, walaupun belum optimal, dengan tingkat kompetensi 79,60%.
- Sedangkan faktor kedisiplinan guru sudah baik, mencapai 79,68%.
- Ketiga hal diatas, berhubungan linier dengan kinerja yang dicapai guru yakni belum maksimal dengan pencapaian 80,51% dari harapan ideal.

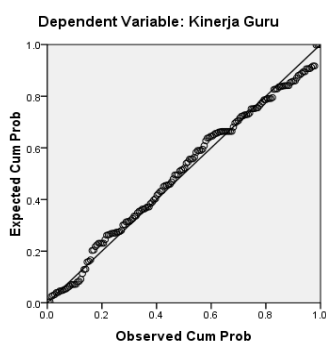
4). Uji Asumsi Klasik Model

a). Uji Normalitas

Dalam menggunakan statistik parametrik yakni menggunakan analisis jalur, perlu dipenuhi asumsi normalitas, yang dilakukan secara grafis. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2003). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali (2017:145). Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1.

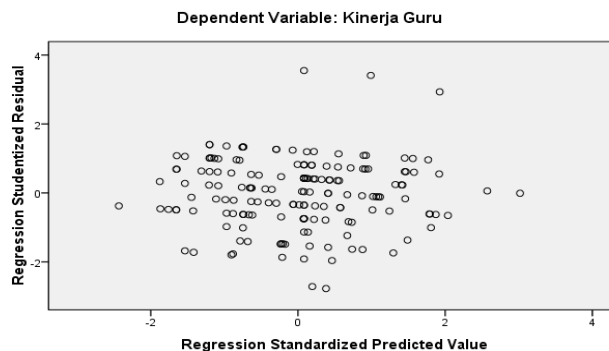
Hasil Pengujian Normalitas sesuai gambar 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

b). Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Santoso, 2009). Untuk mengeceknya dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

c). Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika:

1. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		5.520	.000		
Motivasi Kerja	.427	4.562	.000	.906	1.103
Kompetensi	.330	3.386	.000	.972	1.028
Disiplin Kerja	.418	4.468	.000	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel 7, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

5). Uji Model Secara Simultan

Penelitian menggunakan model analisis statistic, untuk membuktikan model antar variable liner sekaligus menguji model secara simultan dalam format: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$, maka berikut dilakukan uji hipotesisnya:

Tabel 8. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	24.205	3	8.068	60.207	.000 ^a
Residual	1096.170	164	6.684		
Total	1120.375	167			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 60,207 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 168 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,43. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel kinerja guru berkorelasi dan dipengaruhi signifikan dari motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan kedisiplinan kerja (X_3). Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung, sesuai dengan diagram jalurnya.

Pertama, dihitung korelasional antar variabel eksogen yang hasilnya disajikan dalam tabel 9. Kedua, dihitung koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan hasilnya sebagai dinyatakan dalam tabel 10.

Tabel 9. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Motivasi Kerja	Kompetensi	Disiplin Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.344	.464**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	168	168	168
Kompetensi	Pearson Correlation	.344	1	.442
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	168	168	168

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 10. Taksiran Koefisien Jalur

Model Jalur	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.422	6.236		5.520	.000
Motivasi Kerja	.124	.180	.427	4.562	.000
Kompetensi	.142	.110	.330	3.386	.000
Disiplin Kerja	.173	.118	.418	4.468	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 9. terdapat hubungan antar variabel eksogen. Sedangkan dalam tabel 10, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah totak hipotesi Ho, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,427$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,562 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Ho ditolak artinya variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,386 maknanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga Ho ditolak artinya variabel kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

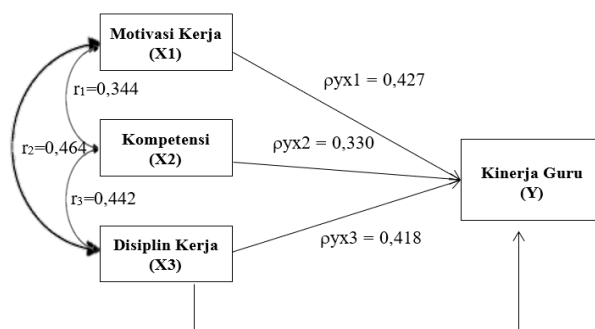
Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,468 maknanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga Ho ditolak artinya variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

b. Pembahasan

Hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi antar variabel independent (eksogen) dan koefisien jalur antara variabel eksogen terhadap variabel dependent (endogen) sehingga model struktural yang dianalisis diperoleh sebagaimana gambar 3. Hal ini dalam rangka menentu-kan pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel eksogen terhadap endogen dalam model jalur.



Gambar 3. Diagram Jalur antar variabel penelitian

1). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,427$), Sehingga kontribusinya adalah determinan nilai koefisien sebesar 18,23%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel kompetensi dan disiplin kerja dinyatakan:

- Pengaruh motivasi kerja (X_1) melalui kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), adalah $(0,427)(0,344)(0,330)$ atau 0,0485, jadi besar kontribusinya 4,85%
- Pengaruh motivasi kerja (X_1) melalui disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), adalah $(0,427)(0,464)(0,418)$ atau 0,0828 maka besar kontribusinya 8,28%

Pengaruh Total Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dihitung berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yakni sebesar 31,36%

2). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,330$), Sehingga besar kontribusinya yakni 10,89%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dinyatakan:

- Pengaruh kompetensi (X_2) melalui motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), adalah $(0,330)(0,344)(0,427)$ atau 0,0485, maka kontribusinya sebesar 4,85%
- Pengaruh kompetensi (X_2) melalui disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), adalah $(0,330)(0,442)(0,418)$ atau 0,0609, sehingga kontribusinya 6,09%

Pengaruh Total Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Total pengaruh kompetensi guru berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja yakni sebesar 21,83%.

3). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kedisiplinan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,418$), Sehingga kontribusinya sebesar 17,47%

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan disiplin kerja dengan variabel motivasi kerja dan kompetensi dinyatakan:

- Pengaruh disiplin kerja (X_3) melalui motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), adalah $(0,418)(0,464)(0,427)$ atau 0,0828, maka kontribusinya sebesar 8,28%
- Pengaruh disiplin kerja (X_3) melalui kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), adalah $(0,418)(0,442)(0,330)$ atau 0,0609, sehingga kontribusinya sebesar 6,09%.

Pengaruh Total Kedisiplinan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Total pengaruh faktor kedisiplinan guru, dihitung dengan jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung, terhadap kinerja guru (Y), yakni sebesar 31,85%.

4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,427 X_1 + 0,330 X_2 + 0,418 X_3$

(Y= Kinerja guru, X_1 = Motivasi kerja, X_2 = Kompetensi, X_3 = Kedisiplinan kerja guru)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel motivasi kerja (X_1) bernilai positif, dengan nilai perubahannya 0,427. Artinya apabila tingkat motivasi guru meningkat 10% akan juga bertambah kinerja dengan rata-rata kenaikan 4,27%.
- Variabel Kompetensi (X_2) bernilai positif (0,330). Artinya apabila adanya peningkatan kompetensi 10%, yang dimiliki guru akan di ikuti dengan kenaikan kinerja guru secara rata-rata 3,30%.
- Variabel kedisiplinan kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,418. Artinya apabila dalam bekerja seorang guru memiliki kedisiplinan tinggi akan berdampak pada kinerjanya. Dengan ditingkatkan kedisiplinan diri guru bekerja sebesar 10% akan meningkatkan kinerja guru dengan rata-rata kenaikan 4,18%.

Dan dengan diperoleh koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2), dapat menjelaskan fenomena variabel.

Tabel 11. Koesien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.847	.522	1.004	2.585

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien determinasi (R-square) diatas secara simultans mnginformasikan bahwa faktor motivasi kerja, kompetensi dan kedisiplinan guru mmberi kontribusi sebesar 52,2% terhadap variasi tingkat kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. Dan tidak dapat dipungkiri masih banyak faktor lain yang mempengaruhi yakni 47,8% seperti kepemimpinan Kepala Sekolah, supervisi, komunikasi, iklim organisasi dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- Pencapaian kerja dari aspek motivasi guru masuk kategori baik yakni 79,83%, aspek kompetensi mencapai 79,60% dan kedisiplinan guru mencapai 79,68%. Namun kesemua hal tersebut belum optimal yang ditandai dengan pencapaian kinerja baru mencapai 80,51%.
- Hasil analisis jalur, membuktikan faktor motivasi kerja, kompetensi dan kedisiplinan guru berkontribusi positif terhadap kinerja yakni mencapai 52,2%.
- Secara parsial terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 31,36%. Sedangkan faktor kompetensi sebesar 21,83% dan faktor kedisiplinan kerja memberi kontribusi pada kinerja sebesar 31,85%.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas
- Kandula, RS. (2013). *Competency Based Human Resource Management*, Gate Corporation, Bangalore, Delhi
- Kompri (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Oemar Hamalik (2011). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Payong, Marselus R. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru; Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*. Jakarta: Indeks.

- Raimah & Kamaruddin (2022). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *Indomera*, 3(5): 8, (Maret 2022), doi.org/10.55178/idm.v3i5.227
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rizkan Abqa & Azhari Azhari (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon, *Indomera*, 3(5), Maret 2022, doi.org/10.55178/idm.v3i5.232
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Syahril dan Win Konadi (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal indOmera* 2(4), September 2021
- Uno, Hamzah U. (2006), *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Yudistira, CGP dan Siwantara, I Wayan. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. (6):1 h: 99 – 108