

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SRAGI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

THE INFLUENCE OF WORK COMPETENCE AND DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT SMA NEGERI 1 SRAGI, LAMPUNG SELATAN DISTRICT

Hera Apriza^{1*}, Ahmad Hudali¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: is4127903@gmail.com

Abstrak

Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Di dalam dunia pendidikan, guru dianggap profesional apabila mempunyai kinerja yang baik. Guru merupakan ujung tombak saat pembelajaran, semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula kualitas pembelajaran di dalam kelas. "Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya" Untuk mendapatkan sosok guru yang mempunyai kinerja baik tentunya pihak sekolah harus mempunyai guru yang kompeten dan disiplin dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Sragi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada dan menggunakan sampel sebanyak 25 responden. Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 21,2%. Pengujian yang kedua variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 21,7%. Hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 47,1%

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

Teachers as one of the resources in schools have an important role in improving the quality of education. The teacher is in charge of guiding and directing student learning in order to achieve optimal results. In the world of education, teachers are considered professional if they have good performance. The teacher is the spearhead during learning, the better the teacher's performance, the better the quality of learning in the classroom. "Teacher performance is the success of the teacher in carrying out his teaching duties." To get a teacher who has good performance, of course the school must have teachers who are competent and disciplined at work. This research aims to determine the influence of competency and work discipline on teacher performance at SMA N 1 Sragi The type of research used in this research is field research, which is quantitative in nature where the explanation is objective by explaining existing approaches and using a sample of 25 respondents. The results of this research show that the competency variable (X1) influences teacher performance (Y) by 21.2%. Testing the two work discipline variables (X2) influences teacher performance (Y) by 21.7%. The third hypothesis shows that competence (X1) and work discipline (X2) simultaneously affect teacher performance (Y) by 47.1%.

Keywords: Competence, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya adalah salah satu kebutuhan manusia yang digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Pendidikan yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga kehidupan manusia dapat semakin maju dan sejahtera. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Ayat 1 pasal 1 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam dunia pendidikan, sekolah merupakan komponen utama karena sekolah merupakan tempat belajar utama bagi semua masyarakat usia sekolah. Di dalam sekolah terdapat berbagai komponen antara lain guru, murid, staf tata usaha, dan komite sekolah. Kinerja guru penting untuk diperhatikan karena guru mempunyai tugas untuk menyampaikan materi dan mendidik secara langsung. Menjadi guru juga tidak bisa dilakukan oleh semua orang, untuk menjadi guru harus menempuh pendidikan terlebih dahulu, pada jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA sederajat seorang guru minimal harus mendapat gelar sarjana, khususnya sarjana pendidikan. Gelar sarjana pendidikan yang didapat seseorang menandakan bahwa orang tersebut mempunyai kemampuan untuk menjadi guru yang profesional.

Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam

meningkatkan kualitas pendidikan. Guru bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Di dalam dunia pendidikan, guru dianggap profesional apabila mempunyai kinerja yang baik. Guru merupakan ujung tombak saat pembelajaran, semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula kualitas pembelajaran di dalam kelas. "Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya" (Lailatussaadah, 2015).

Menurut Wahyudin (2020) kinerja guru dapat diartikan sebagai "Sebuah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan". "Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran" (Lailatussaadah, 2015).

Guru sebagai panutan dituntut untuk memberi contoh yang baik terhadap muridnya, salah satunya melalui kedisiplinan. Hasibuan dalam Syafarina et al., (2021) menjelaskan bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku", dan Sinambela dalam (Wahyudin, 2020) menjelaskan bahwa "Disiplin kerja adalah kemampuan bekerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Kedisiplinan bukan hanya untuk peserta didik, namun kedisiplinan guru juga perlu diperhatikan. Sekolah perlu memiliki peraturan-peraturan yang mengikat untuk guru dan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang tertib. Tanpa adanya dukungan disiplin guru yang baik, maka akan sulit bagi sekolah

untuk mencapai visi dan misinya. “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya” (Lailatussaadah, 2015).

Pembahasan disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia berawal dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna dan luput dari kekhilafan dan kesalahan, oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan atau peraturan yang harus ditaati oleh semua anggotanya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kecepatan /ketepatan kerja; 3) Inisiatif dalam kerja; 4) Kemampuan kerja; dan 5) Komunikasi. Kualitas kerja guru diukur dari kemampuan guru menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola berkas. Kemampuan guru SMA Negeri 1 Sragi Lampung Selatan menguasai bahan ajar sudah baik karena hampir semua guru mengajar sesuai jurusan yang diambilnya saat kuliah. Pengelolaan proses belajar mengajar belum berjalan dengan baik karena berdasarkan hasil observasi menunjukkan masih ada beberapa siswa yang mengobrol dan tidak memperhatikan saat guru menyampaikan materi sehingga membuat suasana kelas menjadi tidak kondusif. Kemampuan guru mengelola berkas belum maksimal karena dalam pembuatan RPP, Prota dan Promes masih banyak yang tidak sesuai dengan format yang telah ditentukan.

Inisiatif dalam kerja dinilai saat guru memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, dan melakukan penelitian hasil belajar siswa. Kemampuan guru memimpin kelas masih perlu ditingkatkan, berdasarkan hasil observasi saat kegiatan

belajar mengajar keadaan kelas cenderung ramai dan guru membiarkan kegaduhan tanpa menegur siswa yang ramai. Kemampuan guru dalam mengelola interaksi belajar mengajar juga masih rendah, dilihat dari belum adanya timbal balik dari siswa, dari awal hingga akhir pembelajaran tidak ada murid yang bertanya tentang materi yang disampaikan. Penelitian hasil belajar sudah dilakukan oleh guru dengan membuat laporan hasil analisis pembelajaran.

Kemampuan kerja guru diukur dari penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, dan memahami serta melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan. Penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran sudah dilaksanakan dengan menerapkan metode resitasi, metode demonstrasi, dan metode diskusi. Pelaksanaan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan belum berjalan dengan baik karena para siswa cenderung tidak berinisiatif bertemu secara privat dengan guru saat menghadapi masalah.

Komunikasi dapat dilihat dari pemahaman dan penyelenggaraan administrasi sekolah, dan memahami serta dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pendidikan. Pemahaman dan penyelenggaraan administrasi sekolah sudah dilaksanakan dengan baik, berdasarkan observasi guru mendapat giliran untuk jaga di ruang piket yang bertugas untuk melayani tamu yang datang ke sekolah. Pemahaman dan penafsiran hasil-hasil penelitian juga sudah dilaksanakan dengan menerapkan hasil analisis pembelajaran sebagai pedoman untuk mengevaluasi kekurangan dalam pembelajaran terhadap siswa.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Sragi Lampung Selatan”**.

KAJIAN TEORI

Suherman (2021) menjelaskan bahwa, “Kompetensi guru adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat”. Seorang guru harus mempunyai kemampuan atau profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru juga harus mempunyai kemampuan dan keterampilan yang mumpuni dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Guion dalam Uno dalam (Suherman, 2021) menyatakan bahwa, “Kemampuan atau kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berpikir, dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama”. Adapun pengetahuan (*knowledge*) dapat semakin canggih apabila seseorang memiliki pendidikan (formal maupun non formal) yang semakin tinggi dan pengalaman kerja yang semakin banyak sesuai bidangnya. Kesimpulannya kompetensi guru merupakan kemampuan yang ditampilkan guru dalam menjalankan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat.

Keyakinan dan nilai-nilai orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.

Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya

dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengalaman berpengaruh karena keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman.

Sudrajat (2020) menyatakan bahwa lima kategori kompetensi, yaitu 1) Task Achievement; 2) Relationship 3) Personal Attribute; 4) Managerial; dan 5) Leadership. Task achievement merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis. Relationship merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik.

Personal attribute merupakan kompetensi intinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual. Managerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengolahan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi managerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain. Leadership merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

Tanjung (2017) menyatakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standard”. Berdasarkan pendapat

Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasibuan dalam Arif et al., (2020) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Arif et al., (2020) menyatakan bahwa “Disiplin dalam pengertian yang utuh ialah suatu kondisi atau sikap pada semua yang tunduk dan taat pada aturan organisasi”. Menurut KBBI disiplin merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran yang timbul dari diri seseorang untuk menaati peraturan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam Tanjung (2017) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pada pegawai harus dan wajib mengetahui dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik,

maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Tarungan (2017) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik. 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. 3) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan faktafaktanya. 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terdapat kasus disiplin. Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal (1) ayat (1) menyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Guru adalah profesi yang jabatannya atau pekerjaannya memerlukan keahlian khusus. Adapun tugas guru sebagai profesi meliputi : mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa. Istilah guru digunakan untuk pendidik dan pengajar pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam pengertian yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat dianggap sebagai guru.

Guru merupakan salah satu komponen

dalam kegiatan belajar mengajar dan memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Menurut Mulyasa dalam Syafarina et al., (2021) terdapat Sembilan faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal, yaitu sebagai berikut : a) Dorongan untuk bekerja; b) Tanggung jawab terhadap tugas; c) Minat terhadap tugas;

d) Penghargaan atas tugas; e) Peluang untuk berkembang; f) Perhatian dari kepala sekolah; g) Hubungan interpersonal sesama guru; h) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG),¹ MGMP dan KKG merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru; dan i).² Kelompok diskusi terbimbing.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilaksanakan di SMA Negeri 1 Sragi Lampung Selatan, beralamatkan di Jl. Lapangan jati Desa Mandalasari Kec. Sragi Kab. Lampung Selatan Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang¹ bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada (Sugiyono, 2013).

Sumber Data

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden penelitian. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari serta dokumen lembaga organisasi dimana peneliti melakukan penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti (Pranatawijaya et al., 2019).

Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen- dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan (Sugiyono, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah korelasi pearson product moment. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka

korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,432 dari 25 responden.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya di atas 0,320 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,320. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 23. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 6 pernyataan untuk variabel bebas X1, 6 pernyataan untuk variabel bebas X2 sedangkan untuk variabel Y berjumlah 10 pernyataan, dari hasil jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik, untuk lebih jelasnya dari hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Uji Validitas Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	r_{tabel}	Koefisien r_{hitung}	Keterangan
1	0,396	0,547	Valid
2	0,396	0,416	Valid
3	0,396	0,549	Valid
4	0,396	0,648	Valid
5	0,396	0,505	Valid
6	0,396	0,496	Valid
7	0,396	0,633	Valid
8	0,396	0,500	Valid
Rata – rata	0,396	0,536	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kompetensi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,396. Dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,536.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kompetensi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian yang akan dilakukan pada SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan.

Tabel 2

Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r _{table}	Koefesien r _{hitung}	Keterangan
1	0,396	0,405	Valid
2	0,396	0,417	Valid
3	0,396	0,435	Valid
4	0,396	0,620	Valid
5	0,396	0,518	Valid
6	0,396	0,591	Valid
Rata – rata	0,396	0,497	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel. diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai rhitung dengan nilai rata-rata rhitung 0,497 lebih besar dari rtabel. 0,396.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai variabel Disiplin Kerja (X₂) tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian pada SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan.

Tabel 3

Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Item Pernyataan	r _{table}	Koefesien r _{hitung}	Keterangan
1	0,396	0,405	Valid
2	0,396	0,445	Valid
3	0,396	0,806	Valid
4	0,396	0,412	Valid
5	0,396	0,467	Valid
6	0,396	0,806	Valid
7	0,396	0,555	Valid
8	0,396	0,519	Valid
9	0,396	0,606	Valid
10	0,396	0,556	Valid
Rata – rata	0,396	0,557	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel. diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang variabel Kinerja Guru memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,557 lebih besar dari rtabel 0,396. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja guru tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian yang akan dilakukan di SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan.

Dari beberapa tahapan pengujian yang

dilakukan diatas maka dapat di temukan hasil sebagai berikut: Pertama dari uji validitas data kuesionel yang dilakukan ditemukan bahwa setiap variabel yang di gunakan dalam penelitian ini bersifat Valid artinya data dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini., Dari hasil pengujian kedua yaitu uji reliabilitas menunjukan data reliabel artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk digunakan sebagai representasi pengukur gejala penelitian saat ini. Pengujian ketiga yaitu uji

normalitas menunjukkan data normal artinya data dapat digunakan atau di lanjutkan ke pengujian berikutnya dan yang ke empat adalah uji homogenitas menunjukkan bahwa data yang dihasilkan dalam penelitian ini dinyatakan homogen.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini didukung oleh nilai t hitung Kinerja Guru sebesar 3,109, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai¹ Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,212 = 21,2\%$. Yang artinya variabel kompetensi (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung² Selatan sebesar 21,2%.

Pada hasil pengujian yang telah dilakukan pada pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja guru sebesar 3,162 dan selanjutnya diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 = 0,217 = 21,7\%$. Yang artinya variabel disiplin kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) pada SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 21,7%.

Berikutnya berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar 6,518, dan diperkuat oleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,471 artinya variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

sebesar 47,1% dan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor (Kompetensi dan Disiplin Kerja) yang mempengaruhi Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil analisa kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 21,2%.

Pengujian yang kedua variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 21,7%.

Pengujian pada hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan dengan sebesar 47,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 1(4), 106–119.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 1, 3.
- Pranatawijaya, V. H., Widiarty, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online.

Jurnal Sains Dan Informatika, 2(5),
128–137.

Sudrajat, J. (2020). Kompetensi guru di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 1(13), 100–110.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 3(18), 614–629.

Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 4(7), 2036–2043.

Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(15).

Tarungan, J. . (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(5).

Wahyudin, D. (2020). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(5), 135–148.