

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA SMP NEGERI 1 PURWODADI GROBOGAN

Enni Pudjiastuti

Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan

Untung Sriwidodo

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

This research is motivated SMP Negeri 1 Purwodadi is the only school in the district RSBI Grobogan, it is necessary competence, work discipline and job satisfaction will affect the performance. The purpose of this research is to find answers to these problems. Teacher population SMP Negeri 1 Purwodadi some 66 people. Samples were taken using the census, the overall retrieval techniques. Data collection through questionnaire validity and reliability. Technical analysis using multiple linear regression with the classical assumption. Conclusion of the study: (1) The hypothesis that there is a significant influence on the performance of teacher competence SMP Negeri 1 Purwodadi proven true., (2) hypothesis which states that there is a significant influence on the performance of teachers' work discipline SMP Negeri 1 Purwodadi not truth, (3) the hypothesis that there is a significant influence on the performance of the teacher job satisfaction SMP Negeri 1 Purwodadi proven true, (4) the hypothesis that job satisfaction has a dominant influence on teacher performance SMP Negeri 1 Purwodadi shown were correct.

Keywords: *competence, work discipline, job satisfaction, performance.*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang penting untuk dapat memajukan bangsa, maka perlu mendapatkan perhatian yang baik. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan salah satu upaya pembaharuan dalam penyelenggaraan pendidikan, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan berfungsi membantu peserta didik dalam mengembangkan dirinya yaitu mengembangkan semua potensi, kecakapan serta karakteristik pribadi ke arah yang positif. Pendidikan bukan sekedar memberikan pengetahuan atau nilai-nilai tetapi juga mengembangkan apa yang secara potensial telah dimiliki peserta didik.

Peranan pendidik adalah mengembangkan potensi yang telah ada agar baik

dan maksimal, kemampuan peserta didik tidak sama sehingga ada yang betul-betul dapat dilepas untuk mencari dan mengembangkan sendiri tetapi ada juga yang membutuhkan banyak bantuan dari pendidik. Guru memiliki peran terhadap keberhasilan pembelajaran dengan keterampilan dan pengetahuan yang cukup diharapkan guru dapat mentransfer pengetahuan pada siswa, serta mengajak siswa untuk berfikir.

Dalam bidang pendidikan, guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar, guru bertugas mentransfer sejumlah materi pelajaran kepada siswa; dan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia

(SDM) tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang kompeten, profesional dan memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan penguasaan guru terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar. Kinerja guru yang berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh.

Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak faktor, baik yang berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan. Keberhasilan penyelenggara dan pengelolaan pendidikan di sekolah merupakan cermin dari kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang baik.

Setiap sekolah punya visi, misi yang berbeda, maka untuk mewujudkan perlu kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang baik. Dalam rangka mengelola pendidikan di SMP Negeri 1 Purwodadi yang merupakan RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) di Kabupaten Grobogan mempunyai banyak tantangan, untuk menghadapi tantangan ini diperlukan kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja serta kinerja yang baik.

Peraturan atau tata tertib yang dibuat bertujuan untuk mengatur perilaku individu dalam organisasi, agar berjalan sesuai dengan standar organisasional, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selama ini kedisiplinan di SMP Negeri 1 Purwodadi masih kurang baik karena masih banyak guru yang tidak mentaati peraturan, misalnya: datang terlambat, meninggalkan kelas tanpa izin pada jam-jam pelajaran, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Kompetensi memegang peran penting dalam memberikan

standar dukungan kualitas bekerja sesuai dengan standar persaingan antar sesama sekolah dengan tujuan untuk memberikan daya dorong terhadap prestasi kerja guru.

Berbicara tentang kinerja guru maka tidak mungkin juga terlepas dari apa yang dimaksud dengan pengertian umum kinerja, menurut Flippo (2000: 105) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Seorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

Demikian pula menurut Robbins (1996: 218) bahwa kinerja guru adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, Jika ada yang mewadahi, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Di samping motivasi perlu juga pertimbangan kemampuan (kecerdasan dan keterampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja guru. Kesempatan untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan meskipun seorang guru bersedia untuk meningkatkan kinerjanya sendiri, hal ini untuk menghindari adanya kendala dari kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi, sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahuinya adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi guru yang bersangkutan.

Hasil penelitian Herzberg (dalam Owens 1997: 110) tentang motivasi menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja atau faktor motivator yaitu: prestasi kerja, pengakuan (penghargaan), pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan promosi (kemajuan kepangkatan). Makin terpenuhinya sumber-sumber faktor motivator dari seseorang, akan makin meningkat motivasi kerjanya. Sebaliknya apabila tidak terpenuhi akan menurun motivasi kerjanya. Faktor faktor lain yaitu faktor ketidakpuasan kerja, meliputi: kebijakan dan administrasi, pelaksanaan supervisi yang bersifat teknis, gaji, hubungan antar pri-

badi, kondisi kerja, kesempatan untuk tumbuh, efek kerja terhadap kehidupan pribadi, keamanan kerja dan status (Herzberg, 1997: 56).

Faktor lain yang diamati adalah faktor kompetensi guru, tanpa adanya kompetensi dari guru maka tujuan pembelajaran tidak tercapai. Menurut Sunarto (2008: 5) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi, kepemimpinan, kedisiplinan. Hal ini tidak berarti mengesampingkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, dalam penelitian, peneliti hanya akan meneliti kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. SMP Negeri 1 Purwodadi merupakan RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) maka peningkatan kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan lagi.

Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi, terhadap kinerja guru; (2) menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja; (3) menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, (4) menganalisis variabel mana (kompetensi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja) yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Kompetensi berpengaruh signifikan, terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan, terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan.
- H4: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan.

METODE PENELITIAN

Lokasi

Penelitian ini merupakan pendekatan ilmu ekonomi terutama dari ilmu manaje-

men yang memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia yang secara lebih khusus didekati dari aspek pengaruh kompetensi, disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan studi kasus pada SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. Penelitian ini mengambil lokasi di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan, peneliti memilih lokasi ini karena SMP Negeri 1 Purwodadi merupakan satu-satunya sekolah RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) yang ada di Kabupaten Grobogan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2005: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas serta ciri-ciri tersebut populasi dapat dipakai sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki suatu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan yang berjumlah 66 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh (Cooper dan Emory, 1995)

Dalam memilih subjek-subjek sampel diambil anggota-anggota sampel sedemikian rupa sehingga sampel tersebut benar-benar mencerminkan ciri-ciri dari populasi yang sudah dikenal sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah 66 orang guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. Dengan jumlah tersebut bisa diperoleh sampel yang benar-benar men-

cerminkan gambaran yang "benar dan baik" dari populasi.

Berdasarkan dari data SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan diperoleh jumlah populasi adalah 66 orang guru, maka teknik sampel yang digunakan adalah metode sensus. Metode sensus merupakan metode di mana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pemberian makna terhadap konsep yang akan dipakai dalam pembahasan tesis dengan tujuan memberikan pedoman yang jelas.

1. Kompetensi

Kompetensi guru berdasarkan rumusan dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat (1), meliputi empat dimensi kompetensi. Keempat macam dimensi kompetensi guru yang dimaksud adalah

- a. Kompetensi Pedagogik.
- b. Kompetensi Kepribadian.
- c. Kompetensi Sosial.
- d. Kompetensi Profesional.

Adapun penjabaran dari kompetensi guru yang dipakai sebagai indikator

- a. Memiliki persyaratan pendidikan yang sesuai.
- b. Berpenampilan rapi.
- c. Adanya perencanaan dalam mengajar.
- d. Upaya untuk meningkatkan prestasi siswa.
- e. Memiliki semangat dalam mengajar.
- f. Dapat memperoleh pengembangan pengetahuan.
- g. Memiliki kesempatan dalam meningkatkan kemampuan.
- h. Tenang dalam menjalankan tugas.
- i. Memiliki kemampuan mengoperasikan komputer.
- j. Memiliki kesempatan mengikuti pelatihan (UU No 14 Th 2005).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib seorang guru untuk tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati (Handoko,1999). Dalam hal ini disiplin kerja indikatornya seba-

gai berikut:

- a. Selalu mengisi daftar hadir.
- b. Selalu hadir dalam jam dinas.
- c. Datang sesuai jadwal mengajar.
- d. Membuat surat izin secara benar jika tidak masuk.
- e. Memiliki keinginan untuk mematuhi peraturan yang ada.
- f. Selalu bekerja tepat waktu.
- g. Meminta izin kepada petugas piket jika keluar pada jam dinas.
- h. Memiliki kesadaran mengerjakan tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah.
- i. Pernah mendapatkan penghargaan kedisiplinan.
- j. Memberikan sanksi kepada siswa yang melanggar (Handoko,1999).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja Mangkunegara (1981: 56) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Indikatornya antara lain:

- a. Puas dengan peraturan dan prosedur kerja.
- b. Puas dengan berbagai tunjangan dan fasilitas yang diberikan.
- c. Puas dengan kesempatan promosi yang dilakukan sekolah.
- d. Puas dalam hubungan kerja dengan atasan langsung.
- e. Puas dalam hubungan kerja dengan teman sekerja.
- f. Puas dengan pekerjaan yang diberikan sekolah.
- g. Puas dengan prestasi nilai siswa yang dididik.
- h. Puas dengan kegiatan yang diadakan sekolah.
- i. Puas dengan prestasi yang dicapai sekolah.
- j. Puas dengan pekerjaan sendiri (Mangkunegara 1981: 56).

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah aktivitas guru dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pen-

capaian tujuan dan sasaran unit sekolah. Indikator kinerja guru pada penelitian ini adalah:

- a. Menguasai materi ajar dan menerapkannya dalam KBM sesuai landasan-landasan pendidikan dan pengajaran.
- b. Menyiapkan perangkat persiapan mengajar sesuai dengan kurikulum.
- c. Menggunakan variasi berbagai metode pengajaran sesuai dengan materi ajar dalam KBM.
- d. Mampu mengelola kegiatan dalam kelas.
- e. Menyajikan materi ajar secara sistematis dengan tahapan yang mudah, sedang dan sukar.
- f. Melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan tahapan yang telah direncanakan.
- g. Berinteraksi secara baik dengan para siswa di dalam dan luar kelas.
- h. Proaktif dalam membantu Kepala Sekolah dalam penerapan manajemen sekolah.
- i. Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk meningkatkan kualitas SDM.
- j. Mematuhi kesepakatan-kesepakatan atau aturan-aturan kebijakan yang berlaku di sekolah.

Indikator-indikator variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini agar dapat diukur dan dianalisis maka diperlukan teknik pengukuran. Adapun teknik pengukuran variabel bebas [(kompetensi (x_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3)] serta variabel terikat [kinerja guru (Y)] menggunakan skala Likers dengan lima alternatif jawaban, yaitu:

- | | |
|----------------------------|--------------|
| (ss) Selalu | : bernilai 5 |
| (sr) Sering | : bernilai 4 |
| (kk) Kadang-kadang | : bernilai 3 |
| (htp) Hampir tidak pernah: | bernilai 2 |
| (tp) Tidak pernah | : bernilai 1 |

Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner sebagai instrumen penelitian, haruslah memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Untuk menge-

tahui tingkat validitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas instrumen atau tingkat ketepatan instrumen adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya. Validitas pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tinggi rendahnya validitas suatu angket dihitung dengan teknik kolerasi *product moment* (jika *p-value* kurang dari 0,05%) maka pengukuran tersebut adalah valid).

Indikator pertanyaan dikatakan valid jika tampilan *output* SPSS menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor 5. Menunjukkan hasil yang signifikan. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka butir pertanyaan valid. Dan bila signifikansi $> 0,05$ butir pertanyaan tidak valid. (Imam Ghozali, 2005: 17).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui sifat sifat dari alat ukur yang digunakan, dalam arti apakah alat ukur tersebut akurat, stabil dan konsisten. "Instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut dikatakan andal (*reliable*) apabila memiliki koefisien *cronbach' alpha* lebih dari 0,60" (Sugiyono, 2000: 142). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel penelitian yang menggunakan *Cronbach's alpha* dengan program SPSS versi 12. Adapun rumus untuk menguji kehandalan (reliabilitas) instrumen dengan menggunakan rumus alpha.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis pada penelitian ini membahas tentang analisis deskriptif, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

1. Uji asumsi klasik

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linear yang digunakan memenuhi syarat dalam kondisi memiliki parameter pengukuran yang tidak bias "Unbiased", sehingga pengaruh variabel independen dapat secara signifikan diketahui apakah dapat mempengaruhi variabel dependen. Adapun uji-uji tersebut antara lain:

a. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji korelasi antar variabel independen, bila terjadi korelasi berarti ada problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen. Untuk mengujinya melihat toleransi variabel independen dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan apabila toleransi variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *tolerance* semua variabel bebas < 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Berarti lolos uji multikolinearitas (Imam Ghazali, 2005: 92).

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi digunakan metode Run Test (Sugiyono, 2005: 104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoske-

dastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikan disiplin dan bimbingan menunjukkan nilai di atas 0,05, artinya model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas antar residual. Untuk mendekteksi digunakan uji Glejser (Sugiyono, 2005: 106).

d. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika Hasil uji *kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized d Residual Asymp. Sig* (2-tailed) menunjukkan nilai di atas 0,05, maka data dikatakan normal. Untuk menguji apakah data mengikuti kurve normal atau tidak, dapat digunakan uji normalitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan adalah metode regresi linear berganda Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

(Sugiyono, 2005: 243)

Keterangan:

Y	= Kinerja
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Kepuasan Kerja
a	= Nilai Konstanta
b ₁ , b ₂ b ₃	= Koefisien regresi
e	= error

b. Uji hipotesis

Pengujian ini digunakan untuk melihat signifikansi parameter yang diperoleh.

Ho: $\beta_1 = 0$ berarti bahwa kompetensi disiplin kerja dan kepuasan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru dan atau pengaruh variabel yang diteliti nol

Ha: $\beta_1 > 0$ berarti bahwa kompetensi disiplin kerja dan kepuasan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru.

Pengaruh suatu variabel dianggap signifikan jika nilai t hitung > nilai t tabel.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya variasi dari kinerja yang dapat diterangkan oleh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat kecil. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL ANALISIS

Hasil Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner. Penyebaran kuesioner dilaksanakan selama 1 hari yaitu tanggal 11 Januari 2010, dengan cara membagikan kuesioner kepada 66 responden yang berasal dari guru-guru SMP Negeri 1 Purwodadi.

Berdasarkan kuesioner/angket yang dikembalikan, dilakukan rekapitulasi terhadap data yang telah masuk untuk dilakukan *coding* yaitu mengklasifikasikan data atau jawaban menurut item kategori pertanyaan masing-masing dan data dimasukkan ke dalam komputer program *Excel For Windows* yang kemudian ditransformasikan ke dalam program *SPSS versi 12.00* untuk dilakukan tabulasi dan analisis data.

Uji Validitas

Hasil pengujian dengan menggunakan program *SPSS versi 12.00* menunjuk-

kan bahwa:

- Korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan (X1.1 - X1.10) terhadap total skor butir-butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel kompetensi adalah valid, sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.
- Korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan (X2.1 - X2.10) terhadap total skor butir-butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja adalah valid, sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.
- Korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan (X3.1 - X3.10) terhadap total skor butir-butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah valid, sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.
- Korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan (Y.1 - Y.10) terhadap total skor butir-butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel kinerja adalah valid, sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian dengan menggunakan program *SPSS versi 12.00* menunjukkan nilai *cronbach alpha* instrumen variabel kompetensi sebesar 0,815, variabel disiplin kerja sebesar 0,802, variabel kepuasan kerja sebesar 0,820 dan variabel kinerja guru sebesar 0,871 sehingga dapat dijelaskan bahwa instrumen variabel

kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja serta kinerja guru SMP Negeri 1 Purwoda di adalah handal atau reliabel untuk digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Dalam penelitian ini multikolinearitas tidak dijumpai pada variabel independen, dalam penelitian ini bebas multikolinearitas terbukti dengan koefisien korelasi di atas 0,10 yaitu variabel kompetensi sebesar 0,745, variabel disiplin kerja sebesar 0,951, variabel kepuasan kerja 0,761 dengan nilai *variance inflation factor (VIF)* semuanya masih dibawah 10 yaitu variabel kompetensi sebesar 1,341, variabel disiplin kerja sebesar 1,052, variabel kepuasan kerja sebesar 1,314. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini.

b. Autokorelasi

Data dari penelitian ini terlihat bebas dari autokorelasi, hasil uji menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig. (2 tailed)* menunjukkan nilai 0,321 (di atas 0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya kondisi heteroskedastisitas pada data penelitian ini, maka digunakan uji *Glejser*. Hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa variabel penelitian ini bebas heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan

tidak adanya variabel bebas yang berada di bawah taraf signifikan 5% yaitu variabel kompetensi sebesar 0,912, variabel disiplin kerja sebesar 0,064, variabel kepuasan kerja 0,113. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai memprediksi variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

d. Normalitas

Data penelitian dari semua variabel baik terikat maupun variabel bebas ternyata pada model regresi distribusi normal atau lolos uji normalitas. Hal ini dapat ditunjukkan oleh *output* perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, di mana hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig. (2 tailed)* menunjukkan nilai 0,89 lebih dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 1 berikut:

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 10,386 koefisien variabel X_1 (b_1) sebesar 0,351, koefisien X_2 (b_2) sebesar -0,22, koefisien variabel X_3 (b_3) sebesar 0,394 sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

$$Y = 10,386 + 0,351X_1 - 0,22 X_2 + 0,394 X_3$$

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.386	4.352		2.387	.020
	Kompetensi	.351	.104	.360	3.388	.001
	Disiplin_kerja	-.022	.077	-.027	-.292	.772
	Kep_Kerja	.394	.093	.447	4.248	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 10,386$ artinya jika tidak ada pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja maka kinerja memiliki nilai positif.

$b_1 = 0,351$ tanda positif artinya bahwa kompetensi (X_1) memberi pengaruh positif terhadap kinerja, jika ada peningkatan nilai kompetensi maka akan terjadi kenaikan kinerja (Y) dengan asumsi variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dianggap konstan.

$b_2 = -0,22$ tanda negatif artinya bahwa disiplin kerja (X_2) memberi pengaruh negatif terhadap kinerja, jika ada peningkatan nilai disiplin kerja maka akan terjadi penurunan kinerja (Y) dengan asumsi variabel kompetensi, kepuasan kerja dianggap konstan.

$b_3 = 0,394$ tanda positif artinya bahwa kepuasan kerja (X_3) memberi pengaruh positif terhadap kinerja, jika ada peningkatan nilai kepuasan kerja maka akan terjadi kenaikan kinerja (Y) dengan asumsi variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan.

Berdasarkan analisis tersebut, kepuasan kerja merupakan variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja guru, karena diperoleh nilai t_{hitung} paling besar yaitu $t_{hitung} = 4,248$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMP N 1 Purwodadi" terbukti kebenarannya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu per satu antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila $p\ value < 0,05$ berarti berpengaruh atau sebaliknya. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 1 di atas.

Dari analisis data dan pengujian yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa

uji signifikansi pengaruh kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.388 (kompetensi), -292 (disiplin kerja), 4,248 (kepuasan kerja) dengan tingkat signifikansi atau $p\ value$ sebesar 0,001 (kompetensi), 0,772 (disiplin kerja), 0,00 (kepuasan kerja). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan:

- Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan terbukti kebenarannya.
- Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan tidak terbukti kebenarannya.
- Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan terbukti kebenarannya.
- Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan terbukti kebenarannya.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen juga kecil begitu juga sebaliknya. Adapun hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,453 atau 45,3% yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar, 45,3%, sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain pengalaman mengajar, kesejahteraan/gaji, kondisi kerja, motivasi, pendidikan. Hasil pengujian dalam penelitian ini seperti tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.453	3.08112

a. Predictors: (Constant), Kep_Kerja, Disiplin_kerja, Kompetensi

Sumber: data primer yang diolah, 2010

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi dan signifikan. Penelitian di lapangan tentang kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi seorang guru dipengaruhi oleh banyak faktor baik interen maupun eksteren. Guru yang mempunyai kompetensi terlihat dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga berdampak pada kinerja. Guru yang mempunyai empat kompetensi seperti yang diamanatkan dalam UU akan menunjukkan kinerja yang baik.. Pada kenyataannya guru selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kompetensi melalui berbagai usaha.

Untuk meningkatkan kompetensi diharapkan guru sering mengikuti, kegiatan pelatihan, melanjutkan pendidikan/studi, melaksanakan kegiatan MGMP, melakukan inovasi dalam pembelajaran, menguasai IT. Kepala Sekolah hendaknya memberikan motivasi agar para guru selalu meningkatkan kompetensi, tidak bersikap apatis, mengajak guru berperan aktif untuk meningkatkan kemajuan dan kualitas sekolah. Sekolah memberi kemudahan pada guru untuk mengembangkan kompetensinya.

Penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi dan tidak signifikan, Fakta di lapangan menunjukkan mayoritas kurang disiplin, sehingga logis bila disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Guru SMP Negeri 1 Purwodadi masih kurang disiplin

dalam melaksanakan tugas sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja, ini bisa dilihat dalam keadaan sehari-hari. Misalnya guru terlambat datang di sekolah, terlambat masuk kelas, tidak memakai seragam, maka hal ini menunjukkan kinerja yang kurang baik. Mereka yang melanggar disiplin kerja seharusnya mendapat sanksi, tetapi pada kenyataannya tidak diberi sanksi. Karena tidak ada sanksi maka mereka biasa melakukan pelanggaran atau tidak disiplin sehingga mengakibatkan kinerja yang buruk. Peraturan tata tertib yang ada tidak dapat dilaksanakan dengan baik maka akan berpengaruh pada kinerja yang buruk. Pada kenyataannya baik yang disiplin dan tidak disiplin tidak ada perbedaan, sehingga mengakibatkan sikap masa bodoh. Contoh guru yang disiplin dan tidak disiplin mendapat jumlah jam mengajar yang sama, padahal yang tidak disiplin jarang masuk kelas.

Pimpinan dalam hal ini adalah Kepala Sekolah membuat suatu peraturan atau tata tertib yang harus ditaati oleh semua warga sekolah, baik tata tertib untuk siswa maupun guru dan karyawan. Semua warga sekolah harus melaksanakan tata tertib dengan baik, bila melakukan pelanggaran diberi sanksi dan bila melakukan dengan baik mendapat hadiah. Sekolah harus bertindak tegas untuk menegakkan tata tertib dan tidak boleh ada intervensi dari luar, agar sikap disiplin dapat dilaksanakan dengan baik. Disiplin menjadi hal yang penting dan harus selalu dilakukan oleh guru.

Hasil analisis menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi dan signifikan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasakan kepuasan kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Apabila guru merasa puas terhadap kebijakan sekolah maka kinerja guru akan meningkat. Kepuasan kerja bisa berupa kepuasan materi maupun non materi, sekolah sudah berusaha semaksimal mungkin agar guru dapat merasakan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Sekolah memberi perhatian sangat besar pada guru baik berupa materi maupun non materi agar guru mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Suasana sekolah dibuat nyaman mungkin agar guru betah atau kerasan berada di sekolah. Sekolah harus menyediakan sarana dan prasarana yang memadai agar guru mendapatkan kepuasan kerja. Manajemen sekolah harus dikelola dengan baik dan adanya transparansi dalam keuangan. Pembagian tugas guru diusahakan seadil mungkin sesuai dengan kompetensinya. Guru diajak musyawarah untuk kemajuan sekolah maka guru merasa memiliki sekolah sehingga akan meningkat kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan temuan penelitian mengenai analisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi (X1) terhadap kinerja guru memberikan hasil bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena koefisien kompetensi guru sebesar 0,351 dengan tingkat probabilitas variabel ini tidak melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel

kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru memberikan hasil bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena koefisien disiplin kerja sebesar 0,022 dengan tingkat probabilitas variabel ini melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
3. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru memberikan hasil bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru hal ini disebabkan karena koefisien kepuasan kerja sebesar 0,394 dengan tingkat probabilitas variabel ini tidak melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
4. Persamaan regresi linear berganda
$$Y = 10,386 + 0,351X_1 - 0,022X_2 + 0,394X_3$$

Tampak koefisien variabel kepuasan kerja adalah yang paling besar yaitu 0,394 dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru terbukti.

5. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,453 atau 45,3% yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 45,3%, sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain pengalaman mengajar, kesejahteraan/gaji, lingkungan kerja, pendidikan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohari, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju. Bandung.
- Amiroedin Syarif, 2001, *Faktor Disiplin Kerja dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Produktif*, Mekar Jaya, Jakarta
- Belcher, 1987, "How to Assess Job Performance (A Quantitative Approach)", Alpha Press. Amcon, New York.
- Cooper dan Emory, 1995, "Do Population Have The Biased Varians" The Bogota Press
- Davis and Newstorm, 1996, "Job Satisfaction for Employee Feed Back", New York Press Edition
- Flippo, Edwin B. 2000. *Principles of Personnel Management* Tokyo, Mc. Grow Hill Kajakusha edisi keempat.
- H.B. Siswanto, 2006, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hackman dan Oldham, 1975, "Job Dimensions for Enhancing Satisfactions", The Journal of Human Resource Management, Spring Vol 2, 2000
- Herzberg, 1969, "*The Purpose of Human Motivation to Enrich Job Satisfaction*" California, Jurnal of Management, Spring
- IG Surono, 2002, *Disiplin Pegawai dalam Era Global*, Penerbit Yayasan Kurmadiyah, Jakarta
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriyo G, 1997, " *Motivasi dalam Hubungan dengan Kepuasan Kerja*", *Jurnal Sumber Daya Manusia*, Vol 1, Jakarta
- Kartini Kartono, 2000, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.
- Locke, 1996, "Job Prefailing Satisfactions", Harvard University Press, Third Edition
- M.Iqbal Hasan, 1999, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara 1981, "Analisis Kepuasan Kerja dalam Kerangka Manajemen Sumber Daya", Aksara, Jakarta.
- Mc Kenna Beech, 1995, "Job Assessment for Quantitative Approach", The Hydren Press.
- Mulyasa,E, 2005, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Rosida Karya, Bandung
- Owens, Robert G., 1987. *Organizational Behavior in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen, 1996, *Perilaku Organisasi*, Prekalinda, Jakarta.
- Rothman dan Dark Laurich, Soden 1988, "*Job Satisfactions for Prefailing Talent People*", *Journal of Management Science*, Vol 2, Spring 2000
- Sondang P. Siagian, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, "*Metode Penelitian Empiris*", Penerbit Yayasan Obor, Jakarta
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunarto, 2008, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru SMP PGRI Gabus Kabupaten Grobogan.