

Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukarama Kota Bandar Lampung

Affan Abdul Jabbar ^{1*}, Iskandar Ali Alam ²

^{1*,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak. Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi dampak Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap kinerja para guru di SMP Negeri yang berlokasi di Kecamatan Kota Bandar Lampung. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner secara daring melalui platform Google Forms kepada 68 sekolah menengah di wilayah Kecamatan Sukarama. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda, dengan pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan hipotesis. Data kemudian diolah menggunakan perangkat Statistical Product and Service Solutions versi 17. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja para guru di SMP Negeri di Kecamatan Sukarama. Selain itu, Disiplin juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para guru di SMP Negeri di Kecamatan Sukarama. Selanjutnya, Motivasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para guru di SMP Negeri di Kecamatan Sukarama, Kota Bandar Lampung.

Kata kunci: Disiplin; Kinerja; Kompetensi; Motivasi.

Abstract. This study was conducted with the aim of evaluating the impact of Competency, Discipline and Motivation on the performance of teachers in State Middle Schools located in Bandar Lampung City District. Data was collected through online distribution of questionnaires via the Google Forms platform to 68 secondary schools in the Sukarama District area. Data analysis was carried out using the multiple linear regression method, by testing validity, reliability, classical assumptions, and hypotheses. The data was then processed using the Statistical Product and Service Solutions version 17 tool. Research findings show that Competency significantly and positively influences the performance of teachers at Public Middle Schools in Sukarama District. Apart from that, discipline also has a positive and significant influence on the performance of teachers at State Middle Schools in Sukarama District. Furthermore, motivation also has a positive and significant impact on the performance of teachers at State Middle Schools in Sukarama District, Bandar Lampung City.

Keywords: Discipline; Performance; Competence; Motivation.

* Author. Email: affan.19011043@student.ubl.ac.id ^{1*}, iskandar@ubl.ac.id ².

Pendahuluan

Pendidikan pada hakikatnya merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia yang selalu ingin berkembang dan berubah,dalam pasal ayat 1 UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan 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. Menurut Ki Hajar Dewantara Pendidikan adalah tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya. Kinerja guru adalah kesanggupan dan kecakapan para guru dalam dalam menciptakan suasana kumunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya

mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran. 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, motivasi kerja,organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan.

Di kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung terdapat 4 SMP yang berstatus negeri di bawah naungan dinas pendidikan kota bandar lampung. Sekolah tersebut yaituu SMP Negeri 21 Bandar Lampung, SMP Negeri 24 Bandar Lampung, SMP Negeri 29 Bandar Lampung dan SMP Negeri 36 Bandar Lampung. Akhir-akhir ini kinerja guru-guru SMP Negeri di kecamatan Sukarame sedang mengalami penurunan. Hal ini terlihat jelas bahwasanya kegiatan guru untuk mengikuti mengembangkan profesi guru dan kegiatan lomba kreativitas guru. Data Kegiatan Pengembangan Profesi guru, golongan pegawai dan persentase target kurikulum.

Tabel 1. Persentase Target Kurikulum Guru SMP Negeri Kecamatan Sukarame

No	Tahun Pelajaran	Jumlah guru	Jumlah guru mencapai Target Kurikulum	Persentase Target Tercapai Kurikulum
1	2019/2020	135	127	94,07%
2	2020/2021	135	91	67,4%
3	2021/2022	135	85	62,9%

Sumber: Dokumen PGRI Kota Bandar Lampung.

Data pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan target kurikulum dari periode 2019/2022 ke 2021/2022 yang sangat signifikan. Hal ini dikarenakan terjadinya perubahan suasana pembelajaran yang tadinya di kelas menjadi daring efek pandemi. Selain itu kedisiplinan siswa maupun guru di dalam proses pembelajaran juga menurun. Lalu kebijakan kebijakan transisi yang menyebabkan efektifitas pembelajaran menjadi terganggu, sehingga guru sangat sulit untuk memaparkan materinya dan mengevaluasi pembelajaran apakah materi yang sudah di sampaikan sudah dipahami siswa atau belum

Berdasarkan fenomena yang di ulas di atas,

peneliti ingin mengetahui dan menganalisis apakah Kompetensi, Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja guru Maka penelitian ini diberi judul: “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukarame kota Bandar Lampung.

Tinjauan Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat disimpulkan sebagai proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas,

guna memanfaatkannya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan (Catio & Sunarsi, 2020). Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja manusia, yang mengintegrasikan fungsi manajemen dan fungsi operasional Sumber Daya Manusia, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Tujuannya adalah mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, memenuhi kebutuhan pegawai, dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Kompetensi profesional guru, menurut Mulyasa (2008), mencakup beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kemampuan untuk menguasai materi pelajaran, termasuk pengembangan pemahaman disiplin ilmiah yang relevan.
- 2) Penguasaan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar dalam penyusunan perencanaan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.
- 3) Penggunaan beragam sumber materi pembelajaran, termasuk buku-buku referensi, untuk pengembangan materi yang diajarkan.
- 4) Upaya untuk meningkatkan profesionalisme melalui pelatihan berbasis kompetensi guna memberikan pembelajaran berkualitas.
- 5) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengembangan materi pembelajaran serta peningkatan kompetensi diri.

Menurut Hasibuan (2013), ada empat dimensi yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi:

- 1) Ketaatan terhadap aturan waktu, termasuk jam masuk, jam pulang, dan istirahat sesuai dengan peraturan instansi.
- 2) Ketaatan terhadap peraturan organisasi yang mencakup etika berpakaian dan perilaku dalam pekerjaan.
- 3) Ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang berkaitan dengan tugas, tanggung jawab, dan interaksi dengan unit kerja lain.
- 4) Ketaatan terhadap peraturan lainnya yang mengatur perilaku guru di sekolah.

Berdasarkan pandangan Hamzah (2014) tentang motivasi, upaya, tujuan, dan kebutuhan adalah tiga elemen kunci dalam motivasi, yang dipengaruhi oleh dua faktor utama:

- 1) Faktor intrinsik yang berasal dari dorongan individu, seperti kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab pribadi, kepuasan kerja, dan tugas yang menantang.
- 2) Faktor ekstrinsik yang berasal dari luar individu, seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, supervisi yang efektif, dan hubungan interpersonal.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai "perilaku atau hasil yang mencerminkan tingkat prestasi individu atau organisasi." Perilaku yang muncul dari individu dalam organisasi menciptakan kontribusi yang berujung pada kesuksesan organisasi (Yusuf & Suci, 2018).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari para guru yang bertugas di empat Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung. Pengumpulan data populasi dilakukan dengan menggunakan metode observasi/surveilans. Jumlah responden (n) dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skor untuk setiap indikator yang diperoleh melalui pengisian kuesioner menggunakan Google Forms. Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala Likert 1-5, yang mencakup: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria tertentu. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 59 responden. Kuesioner disebarkan melalui tautan Google Forms. Proses pengumpulan data dilakukan selama satu bulan, dimulai dari awal Desember 2022 hingga Januari 2023. Setelah pengumpulan data selesai, data tersebut akan

dianalisis. Teknik analisis data melibatkan beberapa tahap, termasuk analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji determinan (R^2), dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

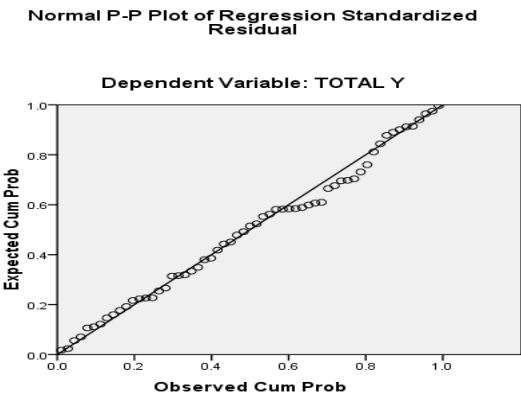
Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Item	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	X1	0,60	0,909	Reliabel
2	X2	0,60	0,884	Reliabel
3	X3	0,60	0,857	Reliabel
4	Y	0,60	0,856	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Sehingga seluruh item variabel kompetensi (X1), disiplin (X2), motivasi (X3) dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probabiliti plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (terdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sementara hasil uji nomalitas **kolmogorov smirnov** nilai signifikansi di atas 0,05 (gambar 1) Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang

berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance VIF		
Kompetensi	,378	2,647	Bebas Multikolinearitas
disiplin	,296	3,383	Bebas Multikolinearitas
motivasi	,447	2,238	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data primer melalui SPSS Versi.17, tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *Varian inflantion factors* < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari multiolnearitas antara variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a	
Model	Sig.
1 (Constant)	0,96
KOMPETENSI	,048
DISIPLIN	,080
MOTIVASI	,002

Sumber : Hasil olah data primer melalui SPSS Versi.18, tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4 diatas dengan menggunakan uji heteroskedastisitas, dapat diliat bahwa dari variabel kompetensi dan disiplin variabel yang digunakan didalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena masing-masing variabel memberikan nilai signifikan diatas 0,05, sedangkan variabel motivasi terdapat masalah heteroskedastisitas, karena masing-masing variabel memberikan nilai signifikan dibawah 0,05.

Uji Model Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.174	4.823		1.695	.096
	TOTAL X1	.215	.107	.258	2.019	.048
	TOTAL X2	.240	.134	.258	1.786	.080
	TOTAL X3	.390	.119	.386	3.284	.002

a. Dependent Variable: TOTAL Y

$$KJ = \alpha + \beta_1.K + \beta_2.D + \beta_3.M + e$$

$$KJ = 8,174 + 0,215 K + 0,240 D + 0,390 M + e.$$

Persamaan model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) sebesar 8,174, artinya jika variable kompetensi, disiplin, dan motivasi bernilai 0, maka variabel kinerja guru akan berniali postif sebesar 8,174. Nilai kofisiensi regresi variabel kompetensi (β_1) bernilai positif sebesar 0,215. Artinya jika kompetensi mengalami kenaikan 1% maka kinerja guru

akan mengalami kenaikan sebesar 0,215 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Nilai kofisiensi regresi variabel disiplin (β_2) bernilai positif sebesar 0,240. Artinya jika disiplin mengalami kenaikan 1% maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,240 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.642	4.573

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

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Hasil olah data primer melalui SPSS Versi.18, tahun 2022.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinansi (R^2) pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,661. Artinya kolerasi antar variabel Kompetensi, Disiplin dan Motivasi terhadap variabel Kinerja guru sebesar 0,661. Hasil ini menunjukkan keeratan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dikarnakan nilai R mendekati 1. Hasil uji tersebut juga menunjukkan nilai *Adjusted R*

Square sebesar 0,642 artinya persentase sumbangan variabel Kompetensi, Disiplin dan Motivasi terhadap variabel Kinerja guru sebesar 64,2% , sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.174	4.823		1.695	.096
TOTAL X1	.215	.107	.258	2.019	.048
TOTAL X2	.240	.134	.258	1.786	.080
TOTAL X3	.390	.119	.386	3.284	.002

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Hasil olah data primer melalui SPSS Versi.17, tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- 1) Hasil dari regresi bahwa t-hitung kompetensi lebih besar dari t-tabel ($2,019 \geq 1,671$) maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti bahwa vaciabel kompetesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sukarame
- 2) Hasil dari regresi bahwa t-hitung disiplin lebih besar dari t-tabel ($1,786 \geq 1,671$)

maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti bahwa vaciabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sukarame

- 3) Hasil dari regresi bahwa t-hitung disiplin lebih besar dari t-tabel ($3,284 \geq 1,671$) maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti bahwa vaciabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sukarame

Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2240.232	3	746.744	35.712	.000 ^a
	Residual	1150.074	55	20.910		
	Total	3390.305	58			

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

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber data diolah, 2023.

Pada tabel 8 anova diperoleh nilai F hitung $36,712 \geq F$ tabel 2,92 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukarame wagiym modesta.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan,

dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari Kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung.
- 2) Hasil analisis regresi juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari Disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung.
- 3) Temuan penelitian menunjukkan bahwa

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung.

- 4) Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan kesimpulan, peneliti memberikan beberapa saran:

- 1) Disarankan agar pemerintah, khususnya KEMENDIKBUD, terus memberikan arahan dan pengembangan profesi kepada para guru. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengembangkan metode pengajaran sehingga materi yang disampaikan kepada peserta didik dapat dipahami secara optimal.
- 2) Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan motivasi dan disiplin para guru melalui komunikasi yang efektif dan arahan yang memadai, sehingga dapat mendukung kinerja para guru secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Ardi, M., Hasanah, H., Lu'mu, L. M., Rauf, B., FAIZAL, F., & Lullulangi, M. (2022). Analysis of Differences in Attitude, Motivation, and Work Commitment Between Senior and Junior Teachers at Upgrade State Vocational School in South Sulawesi. *Education Journal*, 11(1), 43-48.
- Bowo, A. B. P., & Hendro, J. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(1), 10-18.
- Catio, M. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT. Suksesindo Pratama in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 243-252.
- Hamzah, T. (2014). Motivasi, Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Prestasi Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 19(2), 205.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Hayati, N., Yusuf, A. M., & Miharja, R. (2022). The Relationship Between Workload and Career Development on Job Satisfaction; Case Study PT XYZ. *HOLISTICA—Journal of Business and Public Administration*, 13(1), 125-132.
- Miller, D. (2023). Embracing the Technological Metamorphosis: Envisioning Higher Education for Generation Alpha in a Shifting Educational Landscape. *International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS)*, 3(2), 88-96.
- Mulyasa, E. (2008). Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Konsep, Desain, dan Implementasi. Remaja Rosdakarya.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). The Effect of Work Stress and Conflict on Employee Performance at PD. Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal EMT KITA*, 6(2), 351-360.
- Salsabila, A., & Suratman, A. (2023). Raising Performance Through Information Technology and A Good Work Environment. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(1), 121-130.
- Setiawan, A., Satoto, E. B., & Qomariah, N. (2022). Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance With Employee Commitment as Intervening Variable (Study on Sub-District in Bondowoso Regency). *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2(2), 11-20.