

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 011,
KELURAHAN PECONG, KECAMATAN BELAKANG PADANG, KOTA BATAM**

Mulyadi, SE., MM*
Dosen STIE Ibnu Sina Batam

Abstract: *Based on the description in the previous chapter, it can generally be summarized as follows: (1). In testing the hypothesis whether the variable of Work Discipline Affects Performance, then Because $t_{\text{arithmetic}} (4.481) > t_{\text{table}} (1.697)$, then H_0 is rejected and H_1 accepted, that is; Significant regression coefficient or Work Discipline variables affect Teacher Performance. (2). In testing the hypothesis of whether the Competence variable has an effect on the Teacher Performance, then Because $t_{\text{arithmetic}} (5.987) > t_{\text{table}} (1.697)$, H_0 is rejected and H_1 accepted, that is; Significant regression coefficients or work competence variables affect the variable Performance Teacher. (3). In testing hypothesis whether incentive variable have an effect on Employee Performance, then Because $t_{\text{arithmetic}} (1.980) > t_{\text{table}} (1.697)$, H_0 is rejected and H_1 accepted, that is; Significant regression coefficients or variables Giving Motivation affect the variable Performance Teacher. (4). In testing the hypothesis whether the variables Discipline Work, Competence and Motivation simultaneously affect the performance of teachers. Anova test yielded $F_{\text{counted}} 33,545 > F_{\text{table}} 2,93$ with significance level (probability number) equal to 0,05. $F_{\text{arithmetic}} > F_{\text{table}}$ then H_0 is rejected and H_1 accepted. Then the regression coefficient of Work Discipline (X_1), Work Competence (X_2), and Motivation (X_3) Simultaneously have significant influence on teacher performance variable (Y).*

Keywords: *Work Discipline, Job Competence, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan kinerja guru dan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik.

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih.

Tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai hasil optimal. Disiplin yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas yang dia terima. Dengan adanya sikap disiplin akan mendorong gairah kerja, untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam konteks guru, tentunya guru juga harus mempunyai keahlian khusus dalam menjalankan profesinya tersebut. Keahlian khusus di sini dapat diistilahkan sebagai Kompetensi. Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dapat dikatakan kompetensi guru merupakan modal utama untuk menjadi seorang guru demi mewujudkan suasana pembelajaran yang efektif.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen telah disebutkan bahwa kompetensi guru empat macam, yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Professional. Dalam Undang-Undang tersebut sangat jelas sekali bahwa guru harus mempunyai kemampuan atau keahlian khusus dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Salah satu bentuk pembangunan yang sedang digalakkan di Pulau Batam adalah pembangunan dalam bidang industri. Dalam rangka mendukung terwujudnya pembangunan industri ini, maka perlu dipersiapkan sumber daya manusia yang handal, mempunyai skill dan tingkat pengetahuan yang memadai.

Tidak bisa kita pungkiri, bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal diperlukan suatu lembaga yang berkualitas dan bisa menciptakan manusia yang berilmu pengetahuan yang tinggi dan memiliki keahlian yang mampu untuk mengelola sebuah sistem atau organisasi. Bahkan untuk mengelola dunia pendidikan itu sendiri. Karena input (manusia) yang di proses melalui pendidikan, diharapkan outputnya menjadi tenaga kerja yang profesional dan handal dibidangnya masing-masing. Pendidikan sebagai suatu sistem terdiri dari berbagai aspek, oleh karena itu agar pendidikan bisa menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan siap pakai, maka setiap aspek pendukung itu juga harus diperhatikan secara serius.

Peranan pendidikan sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia, untuk itu diperlukan suatu bentuk manajemen sumber daya manusia yang baik disertai dengan mengutamakan kepuasan kerja guru, sehingga dapat mendorong perkembangan organisasi. Hal ini sudah dibuktikan oleh banyak negara yang bisa menjadi bangsa yang maju dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya walaupun dipandang dari sudut kekayaan alam mereka berada jauh dari negara kita.

Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam mengajar karena kebutuhannya terpenuhi. Guru ataupun Kepala sekolah yang menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin dengan yang dipimpinnya dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok akan berperilaku meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah yang dipimpinnya.

Pendidikan di sekolah dasar di Pulau Batam khususnya Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam juga ikut berperan serta dalam berkembangnya pendidikan di Kota Batam, yang sudah memiliki sebuah prestasi yang sangat membanggakan pada bidang pendidikan dasar. Hal tersebut juga diperoleh dukungan dari berbagai pihak karena hubungan yang sinergi antara sekolah, karyawan, guru dan masyarakat yang mendukung lembaga-lembaga tersebut.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan

perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan perspektif pemikiran di atas, maka penulis mencoba untuk mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam”.

Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut: (1). Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota ? (2). Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam? (3). Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam? (4). Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut : (1). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. (2). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. (3). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. (4). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam

Manfaat Penelitian

Dan adapun manfaat dari penelitian ini adalah: (1). Untuk memberikan kontribusi atau masukan kepada para pimpinan di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam tentang hubungan antara disiplin kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. (2). Dapat dipergunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang mengembangkan topik yang ditulis pada saat ini.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pendidikan

Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan.

Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan. Pendidikan bisa saja berawal dari sebelum bayi lahir seperti yang dilakukan oleh banyak orang dengan memainkan musik dan membaca kepada bayi dalam kandungan dengan harapan ia bisa mengajar bayi mereka sebelum kelahiran.

Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari kata *performace*. Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja guru. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 14) menyatakan :

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai berikut : “*Motivation as the set of processes that arouse, direct, and maintain human behavior toward attaining a goal*”. Motivasi merupakan serangkaian tindakan yang dapat menggerakkan, mengarahkan dan menata tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan. Motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Hal ini dijelaskan oleh Chauhan bahwa motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini yang menjadi objek penelitian penulis adalah Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. Dengan jadwal penelitian dimulai bulan Februari 2017 sampai dengan Bulan Mei 2017.

Jenis dan Sumber Data

Untuk melakukan penelitian, tentu diperlukan sejumlah data – data dan untuk memperolehnya dikelompokkan menjadi dua jenis : (1). Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari obyek melalui penelitian atau pengamatan langsung terhadap masalah yang diteliti, yaitu melalui wawancara dengan pimpinan dan guru yang dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang belum diolah untuk tujuan tertentu, baik data – data yang telah dipersiapkan. (2). Data Sekunder, yaitu data dan informasi yang diperoleh dari sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini, seperti : (1). Data struktur

organisasi Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. (2). Jumlah pegawai dan guru yang ada.

Metode Pengumpulan Data

Untuk melakukan penelitian tentu diperlukan sejumlah data dan untuk memperoleh data harus ada alat atau instrumennya. Dalam rangka mendapatkan data – data yang sesuai dengan kebutuhan dalam analisa, maka perlu dilakukan kegiatan pengumpulan data. Dalam kegiatan ini penulis mencoba mengumpulkan data dengan empat cara, yaitu : (1). Interview (wawancara). Wawancara dilakukan terutama untuk memperoleh data – data primer. Untuk lebih intensifnya penggunaan metode interview ini, maka di dalam programnya juga dilengkapi dengan menggunakan beberapa daftar pertanyaan yang berkaitan langsung dengan masalah yang menjadi objek penelitian ini. Adapun data yang dapat dikumpulkan dengan cara ini dapat meliputi kegiatan tentang jenis pelayanan pendidikan, produk yang dikeluarkan sekolah, persyaratan anak didik, tata cara pengajaran, biaya pendidikan dan sebagainya. (2). Teknik Penyebaran Kuesioner. Yaitu dengan membagi – bagikan kuesioner kepada para guru Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. (3). Metode Observasi. Metode ini dipergunakan selain untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana sebenarnya pelajaran dan pembelajaran yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam.

Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri 011, Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah instrumen yang digunakan bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang dilakukan dalam penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu fakta yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2001:133). Perhitungan korelasi dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 17.0.

Kriteria pengujian validitas:

Valid = Sig (Probabilitas) < 0,05

Tidak Valid = Sig (Probabilitas) > 0,05

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, masing-masing variabel dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID. Sehingga kesemua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki nilai Sig (Probabilitas) di atas angka 0,05 dan pertanyaan yang valid memiliki nilai Sig (Probabilitas) di bawah angka 0,05 sesuai dengan standar diatas (hasil output SPSS viewer perhitungan validitas terlampir).

Uji Reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat mengarahkan Guru ataupun pegawai Pada SDN 011 Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang Batam untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil maka akan tetap sama. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. (Suharsimi, 2006).

Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan *koefisien reliability Alpha Cronbach* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program *SPSS for Windows Versi 17.0*.

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, masing-masing dengan 5 pernyataan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABEL.

Tabel 5.7
Uji Reliabilitas Instrument

	<i>Variabel</i>	<i>Nilai Reliabilitas (Cronbach' Alpha)</i>	<i>Parameter Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	Disiplin Kerja	0,670	0,60	Reliabel
2	Kompetensi Kerja	0,716	0,60	Reliabel
3	Motivasi	0,742	0,60	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,879	0,60	Reliabel

Sumber : Spss 17.0

Analisa Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel independen pertama yang penulis analisa adalah Disiplin Kerja (X_1), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja Guru (Y) Pada SDN 011 Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang Batam.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.397	1.74177
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,646^2$ ialah sebesar 0,418. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,418 atau sama dengan 41,80%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 41,80% Kinerja Guru dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 58,20% ($100\% - 41,80\%$) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.867	3.851		1.264	.217
	Disiplin Kerja	.788	.176	.646	4.481	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X = Disiplin Kerja

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 4,867.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,788.

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,867 + 0,788 X$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Hipotesis

- H_0 = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y)
- H_1 = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- $t_{hitung} = 4,481$
- t_{tabel} = untuk menghitung t_{tabel} , gunakan ketentuan sebagai berikut :

$$\alpha = 0.05$$

Karena $t_{hitung} (4,481) > t_{tabel} (1,697)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Analisa Pengaruh Kompetensi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel independen kedua yang penulis analisa adalah Kompetensi Kerja (X₂), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah faktor Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SDN 011 Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang Batam.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.546	1.51150

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,649^2$ sebesar 0,561. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,561 atau sama dengan 56,10%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 56,10% Kinerja guru yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Kompetensi Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 43,90% (100% - 46,10%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.223	3.326		.668	.509
	Kompetensi Kerja	.901	.150	.749	5.987	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja guru

X = Kompetensi Kerja

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 2,223

b = angka koefisien regresi sebesar 0,901.

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,223 + 0,901 X$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel faktor Kompetensi Kerja terhadap variabel Kinerja Guru/Pegawai.

Hipotesis

- H_0 = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)
- H_1 = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- $t_{hitung} = 5,987$
- t_{tabel} = untuk menghitung t_{tabel} , gunakan ketentuan sebagai berikut :
 $\alpha = 0,05$
Degree of Freedom (DF) = (jumlah data – Variabel) atau $13 - 2 = 11$
 $t_{tabel} = 1,697 \rightarrow$ hasil dari tabel

Karena $t_{hitung} (5,987) > t_{tabel} (1,697)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Analisa Pengaruh Pemberian Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Guru(Y)

Variabel bebas ketiga yang penulis analisa adalah variabel Motivasi (X_3), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) pada Pada SDN 011 Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang Batam.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.688	1.25342
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,836^2$, yaitu sebesar 0,698. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,698 atau sama dengan 69,80%. Angka tersebut berarti sebesar 69,80% Kinerja Guru yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Motivasi. Sedangkan sisanya, yaitu 30,20% ($100\% - 69,80\%$) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.22	2.777		1.980	.737
1					
Motivasi	.810	.225	.836	1.953	.000
a. Dependent Variable: Kinerja guru					

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X = Motivasi

a = angka konstan dalam penelitian ini adalah sebesar 4,221.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,810.

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,221 + 0,810 X$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis

- H_0 = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)
- H_1 = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- $t_{hitung} = 1,953$
- t_{tabel} = untuk menghitung t_{tabel} , gunakan ketentuan sebagai berikut :
 $\alpha = 0,05$
Degree of Freedom (DF) = (jumlah data – variabel) atau $13 - 2 = 11$
 $t_{tabel} = 1,697 \rightarrow$ hasil dari table

Karena $t_{hitung} (1,953) > t_{tabel} (1,697)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Pemberian Insentif berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Analisa Korelasi Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel analisa selanjutnya adalah secara bersama-sama Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi (X_3), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah ketiga faktor tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) .

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.795	.771	1.07325
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, otivasi				

Bagian ini menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Kinerja Guru) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen secara simultan (Disiplin Kerja, Kompetensi kerja dan Motivasi). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100% ($r^2 \times 100\%$).

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,891^2$) sebesar 0,795. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,795 atau sama dengan 79,50%. Angka tersebut berarti sebesar 79,50% Kinerja Guru yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel (Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi). Sedangkan sisanya, yaitu 21,50% ($100\% - 79,50\%$) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.918	3	38.639	33.545	.000 ^a
	Residual	29.949	26	1.152		
	Total	145.867	29			
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Motivasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Bagian ini menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05.

Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar $33,545 > F_{tabel} 2,93$ dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Guru).

Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel tergantung, maka angka signifikansi (sig) harus < 0,05

Coefficients ^a Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.95	2.659		.658	.724
1					
Disiplin Kerja	.615	.255	.604	2.409	.023
Kompetensi Kerja	.317	.153	.264	2.070	.049
Motivasi	.334	.290	1.104	4.602	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

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

$$Y = 4,951 + 0,615X_1 + 0,317 X_2 + 0,334X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X₁= Disiplin Kerja

X₂ = Kompetensi Kerja

X₃ = Motivasi

- Konstanta sebesar 4,951 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Disiplin kerja, Kompetensi kerja dan Motivasi maka kinerja akan meningkat sebesar 4,951.
- Koefisien X₁ sebesar 0,615 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 unit Disiplin Kerja, maka jumlah kinerja meningkat sebesar 0,615.
- Koefisien X₂ sebesar 0,317 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 kali Kompetensi, maka jumlah peningkatan kinerja akan meningkat sebesar 0,317.
- Koefisien X₃ sebesar 0,334 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 kali Motivasi, maka jumlah Peningkatan kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,337.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan urian pada bab terdahulu, maka secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut : (1). Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, maka Karena t hitung (4,481) > t tabel (1,697), maka Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. (2). Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru, maka Karena t hitung (5,987) > t tabel (1,697), maka Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru. (3). Dalam pengujian hipotesa apakah

variabel Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka Karena $t_{hitung} (1,980) > t_{tabel} (1,697)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Pemberian Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru. (4). Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja guru. Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar $33,545 > F_{tabel} 2,93$ dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Disiplin Kerja(X_1), Kompetensi Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja guru (Y).

Saran – saran

Saran – saran yang perlu penulis sampaikan kepada Pada SDN 011 Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang Batam adalah sebagai berikut : (1). Penulis menyarankan hendaknya sebelum seorang karyawan diterima untuk bekerja, diangkat dan dipekerjakan sebagai seorang Guru Pada SDN 011 Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang Batam, harusnya terlebih dahulu kepada yang bersangkutan diberikan semacam deskripsi pekerjaan dengan jelas, baik yang menyangkut identifikasi jabatan, ringkasan jabatan, tugas – tugas yang akan dilaksanakan. (2). Disarankan kepada SDN 011 Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang Batam agar dapat memberikan dorongan semangat bekerja (*supporting*) kepada para guru di lingkungan organisasi, misalnya dengan menekankan Disiplin bekerja bagi guru, memberikan insentif sesuai dengan kinerja karyawan serta memberikan penghargaan (*award*) kepada karyawan setiap Tahun. (3). Penulis juga menyarankan agar Pemerintah Melalui SDN 011 Kelurahan Pecong, Kecamatan Belakang Padang Batam terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan Guru baik yang masih berstatus honorer ataupun yang sudah menjadi guru tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1997.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 1995. *Basic Econometrics*. Singapore : Mc Grow Hill Inc. Ikatan Akuntan Indonesia. 2004, Jakarta: Salemba Empat
- Hadipoerwono, *Tata Personalia, Tanggung Jawab Fungsional Pendidikan dan Pelatihan*, Djambatan, Bandung, 1996.
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Handoko T. Hani, DR, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke II, Cetakan Ke VI, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1993.
- Heidjrachman Ranupandojo, Drs, Suad Husnan, MBA, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2003.

- Hartono, Bambang., Drs., Pedoman Bagi Pemula, *Menyelesaikan Persoalan Dengan SPSS Versi 20*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1999.
- Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Untuk Mahasiswa*, Percetakan ANDI Offset, Yogyakarta, 2007.
- Malayu S. P. Hasibuan, Drs, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke VI, Penerbit PT. Mids Surya Grafindo, Jakarta, 1998.
- Moekijat, Drs., *Prinsip – Prinsip Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*, Penerbit Alumni, Bandung, 1990.
- Muchdarsyah Sinugan, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara, 1995.
- Simanjuntak, Payaman, *Produktivitas Tenaga Kerja Pengertian dan ruang lingkupnya*, Prisma No . 11-12, 2003
- Simanjuntak, Payaman. T., *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Penerbit LPFE Univesitas Indonesia, Jakarta, 2005.
- Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Anggota IKAPI, Jakarta,1992.
- Soehardi Sigit, *Testing Pemilihan Personalial*, BPFE, Yogyakarta, 1997.
- Susilo Martoyo, Kolonel, SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Sugiyono, *Metode Penelitian*, Edisi ke-enam, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 1999
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1994.