

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK AL MUHAJIRIN DEPOK**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Manajemen



Oleh :

**Firdhian Fataha**

**NIM : 2012521395**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2016**

## SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

**Nama : Firdhian Fataha**

**NIM : 2012521395**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Serjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya karna itu pertanggungjawabanya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Depok, 21 September 2016

**Firdhian Fataha**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Firdhian Fataha

NIM : 2012521395

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Kedisiplinan Terhadap  
Kinerja Guru Di SMK Al -Muhajirin Depok

Depok, 21 September 2016

**Estuti Fitri Hartini, SE, MM**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK AL MUHAJIRIN DEPOK”.**



**Firdhian Fataha**

**NIM : 2012521395**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari Selasa Tanggal 28 Februari 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai

Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Y.I Gunawan, SE., MM

Ketua

\_\_\_\_\_

Tanggal

2. Drs. M. As'ari, MM

Anggota

\_\_\_\_\_

Tanggal

3. Estuti Fitri Hartini, SE., MM

Anggota

\_\_\_\_\_

Tanggal

Menyetujui

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1  
Ketua Program**

**Yoyo Indah Gunawan, SE., MM**

## ABSTRAK

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari Guru itu sendiri antara lain dari faktor Kompetensi, Kedisiplinan serta Kinerjanya dalam pendidikan itu sendiri. Dalam penelitian ini ditekankan pada kinerja guru dengan faktor yang menjadi penunjang peningkatannya adalah kompetensi dan kedisiplinan. Tujuan dari penelitian sebagai berikut : Menganalisis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru Di SMK Al -Muhajirin Depok juga menganalisis pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru Di SMK Al -Muhajirin Depok.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang terdiri dari seluruh guru SMK Al Muhajirin. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas (ujiasumsi klasik) dan metode analisis yaitu analisis regresi.

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Al Muhajirin Depok. Dengan kriteria nilai sig  $000 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan juga ada pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru pada SMK Al Muhajirin Depok. Dengan kriteria nilai sig  $000 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil analisis data dengan regresi ganda diperoleh data sebagaimana tersaji diatas, sehingga persamaan regresi yang terbentuk dari hasil tersebut adalah :  $Y = 23.413 + 0,550X_1 + 0,528X_2$

Kata Kunci : **Kompetensi, Kedisiplinan dan Kinerja.**

## ***ABSTRACT***

The teacher is one of the important human resource and very influential towards the quality of education. A teacher is someone who has the influence of dominance in determining the quality of education. This can be examined from the Teachers themselves, among others, the factors of Competence, discipline and Performance in education it'self. In this study emphasized on the performance of teachers by a factor that becomes possible is supporting competence and discipline. The purpose of the following research: analyzing the influence of variables on performance competence teacher in SMK Al-Muhajirun Depok also analyzed the influence of variables on performance discipline teacher in SMK Al-Muhajirun, Depok.

The sample in this study amounted to 30 people comprising the whole teachers SMK Al Muhajirin Depok. In this study using the test validity, reliability test, test of normality (ujiasumsi classic) and analytical methods i.e. regression analysis.

Based on the results of the analysis of the research in this study it can be concluded that there is a significant positive influence on the variable competence against the performance of the teacher in SMK Al Almuahajirin. The criteria value  $\text{sig } 000 < 0.05$ , meaning  $< H_0$  denied and  $H_a$  is received. And there was also a significant positive influence against variable discipline on performance teacher at SMK Al Muhajirin Depok. The criteria value  $\text{sig } 000 < 0.05$ , meaning  $< H_0$  denied and  $H_a$  is received. The results of the data analysis regression with binary data obtained as presented above, so that the regression equation is formed of those results is:

$$Y = 23,413 \text{ 0, } 550X1 \text{ 0, } 528X2$$

Keywords: **Competence, Discipline and Performance.**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul :

### **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK AL MUHAJIRIN DEPOK”.**

Penyusunan Skripsi ini ditunjukkan guna melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1), pada jurusan Program Studi (prodi) Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen IPWI Jakarta.

Dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan wawasan penulis baik yang bersifat teknis maupun non teknis, penulis pun menyadari bahwa hasil karya Skripsi ini tidak lepas dari kekurangan-kekurangan baik dari sifat materi, sistematika, penyusunan, tata bahasa serta hal-hal lain yang kiranya kurang berkenan. Namun berkat bimbingan dan bantuan dari semua pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah turut serta dalam penyusunan Skripsi ini, sebab tanpa bantuan dan peran serta mereka tentu Skripsi ini tidak dapat terselesaikan.

Terima kasih penulis sampaikan kepada.

1. Estuti Fitri Hartini, SE., MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta kesabaran guna memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
2. Yoyo Indah Gunawan, SE., MM, selaku Ketua Program Prodi Manajemen S1 STIE - IPWI Jakarta
3. Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak., CA selaku Ketua STIE – IPWI Jakarta
4. Seluruh dosen dan staff pengajar STIE – IPWI Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Seluruh staff, karyawan dan karyawan STIE – IPWI Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi, baik teknis maupun non teknis.
6. Segenap pengurus dan seluruh karyawan Yayasan Pembangunan Islam (YPI) Al Muhajirin Depok. Khususnya seluruh Guru-Guru SMK Al Muhajirin yang telah membantu penulis dalam memperoleh data-data yang penulis perlukan.
7. Istriku tercinta (Anda Indah Susanti, SE), kepada orang tuaku (Alm. H. Drs Yusuf Kharie, Elli Dahlia dan Edi Maridi. Andry Moedjiati, S.Pd), kepada saudaraku tersayang (Sula Efendi dan Vina Samantha), serta semua saudara dan keponakanku tercinta yang selalu setia berdoa untuk keberhasilan penulis serta memberikan dorongan moril maupun materil hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.



8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini pada waktunya.
9. Dan tak lupa pada semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat.

Depok, 21 September 2016

**Firdhian Fataha**  
**NIM : 2012521395**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Halaman Judul</b> .....	<b>i</b>
<b>Halaman Orisinalitas</b> .....	<b>ii</b>
<b>Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing</b> .....	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi</b> .....	<b>iv</b>
<b>Abstrak</b> .....	<b>v</b>
<i>Abstract</i> .....	<b>vi</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>vii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>x</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>xiv</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xvi</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Peumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	11

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

2.1	Landasan Teori .....	13
2.1.1	Pengertian Kompetensi .....	13
2.1.2	Pengertian Kedisiplinan .....	24
2.1.2.1	Tujuan Kedisiplinan .....	26
2.1.2.2	Fungsi Kedisiplinan .....	27
2.1.2.3	Cara Terbentuknya Kedisiplinan .....	29
2.2	Penelitian Terdahulu .....	31
2.3	Kerangka Pemikiran .....	34
2.4	Hipotesis .....	35

## **BAB 3 METODELOGI PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.2	Desain Penelitian .....	37
3.2.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	38
3.2.2	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja.....	38
3.2.3	Kinerja.....	39
3.3	Oprasionalisasi Variabel .....	40
3.4	Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	42
3.4.1	Populasi Penelitian.....	42
3.4.2	Sampel Penelitian.....	43
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	43

3.5.1	Jenis Data.....	44
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian .....	44
3.7	Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	46
3.7.1	Uji Data.....	46
3.7.2	Analisis Regresi.....	48
3.7.3	Uji Hipotesis.....	49

#### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Sejarah Singkat SMK Al Muhajirin .....	50
4.2	Karakteristik Responden.....	52
4.3	Hasil Uji Validitas dan Relibilitas.....	54
4.3.1	Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Pada Variabel Kompetensi.....	54
4.3.2	Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Pada Variabel Kedisiplinan.....	56
4.3.3	Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Pada Variabel Kinerja.....	59
4.4	Analisis Deskriptif.....	61
4.4.1	Deskriptif Statistik Variabel Kompetensi (X1).....	61
4.4.2	Deskriptif Statistik Variabel Kedisiplinan (X2).....	62
4.4.3	Deskriptif Statistik Variabel Kinerja (Y).....	63
4.5	Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas).....	65
4.6	Analisis Data (Analisis Regresi).....	66

4.6.1	Uji Koefisien Determinan.....	66
4.6.2	Uji F Hitung.....	67
4.6.3	Uji T Hitung.....	68
4.7	Pembahasan Penelitian.....	70
4.7.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru.....	70
4.7.2	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru	71
4.7.3	Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru.....	71

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	73
5.2	Saran .....	73

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

2.2	Penelitian Terdahulu .....	31
3.1	Jadwal Penelitian .....	36
3.3	Indikator Variabel Penelitian .....	40
4.2.1	Jenis Kelamin Responden .....	52
4.2.2	Usia Responden.....	53
4.2.3	Jenis Pendidikan Terakhir .....	53
4.3.1	Item Total Statistics (X1).....	55
4.3.1.1	Rangkuman Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1).....	55
4.3.1.2	Reliability Statistics (X1).....	56
4.3.2	Item Total Statistics (X2).....	57
4.3.2.1	Rangkuman Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X2).....	58
4.3.2.2	Reliability Statistics (X2).....	58
4.3.3	Item Total Statistics (Y).....	59
4.3.3.1	Rangkuman Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	60
4.3.3.2	Reliability Statistics (Y).....	60
4.4.1	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1).....	61
4.4.2	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (X2).....	62
4.4.3	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	64

4.5	One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	65
4.6.1	Model Summary RegresiLinier Berganda.....	67
4.6.2	Uji F Hitung.....	68
4.6.3	Uji T Hitung.....	69



## DAFTAR GAMBAR

2.3	Kerangka Pemikiran .....	35
3.2	Desain Penelitian.....	37
4.4.1	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	62
4.4.2	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan.....	63
4.4.3	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	64





## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Petunjuk Angket Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru DI SMK Al Muhajirin
- Lampiran 2 Soal Angket Pertanyaan
- Lampiran 3 Distribusi Variabel Kompetensi (X1)
- Lampiran 4 Distribusi Variabel Kedisiplinan (X2)
- Lampiran 5 Distribusi Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 6 Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 Struktur Organisasi Yayasan
- Lampiran 9 Struktur Organisasi SMK Al muhajirin
- Lampiran 10 Biodata

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Keberhasilan suatu organisasi atau suatu perusahaan ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Semakin baiknya sumber daya manusia dalam

organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan itu.

Dalam hal ini organisasi/perusahaandalam mengevaluasi kinerjanya berfokus pada penilaian secara faktor keuangan.Sekarang ini faktor human capital menjadi sangat penting sebagai faktor-faktor penting yang memprediksi perilaku tenaga kerja (guru/karyawan) dengan kinerja.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja, sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelolajantung aktivitas sekolah dengan mendorong sumber daya manusianya, karena padadasarnya guru tersebut merupakan komponen penting bagi organisasi/perusahaan untuk menciptakan daya saing yangberkualitas. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi/perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Meskipun suatu yayasan memiliki sumber daya lain yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus maupun anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi, karena potensi yang

ada dalam diri manusia seperti bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerjaberbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimanameningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam hal ini guru/karyawan dengan kompetensi kerja. Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan denganpekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

karyawan memegang peranan dalam suatu organisasi karena kinerjanya memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu yayasan menuntut agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta ulet dalam bekerja, kompetensi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi.Namun sayang masih banyak manajemen organisasi yang kurang memperhatikan masalah kepuasan kerja. Bila organisasi/perusahaan membayar gaji kepada seseorang dibawah rata-rata dari apa yang diterima oleh orang lain, maka orang tersebut mungkin merasakan ketidakpuasan sehingga banyak penelitian yang menemukan bahwa gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang sering disebut sebagai sumber ketidakpuasan. Dari karakteristik nilai-nilai yang dianut individu akan mempengaruhi dalam memilih pekerjaan dan dalam menjalankan tugasnya, hal ini dimaksudkan nilai tersebut pendapat atau pandangan individu yang sifatnya relatif stabil mengenai perilaku yang dianggap benar atau salah. Seseorang pasti ingin mengetahui seberapa jauh informasi mengenai pekerjaan terhadap efektivitas dari

pekerjaan yang telah dilakukan, kompetensi ini merupakan alat yang dapat mengukur kinerja seseorang. Penulis disini ingin meneliti kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam lingkup sebuah yayasan khususnya SMK Al Muhajirin.

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumberdaya, yang tersedia di sekolah. Secara umum, metode pembelajaran yang berpusat pada siswa (student centered) lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa. Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktifitasnya. Produktifitas yang mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan.

Untuk memberdayakan guru kaitannya dengan kinerjanya memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang. Hampir mayoritas orang tidak menyangkal betapa pentingnya mutu kinerja guru, sebab kunci keberhasilan suatu sekolah tergantung pada sumber daya ini. Oleh karena itu kinerja guru harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan.

Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki.

Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta

situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada guru atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau guru ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan sekolah. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja guru bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja guru. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangmenaatinya tata tertib, ketentuan-ketentuan sekolah yang memberatkan guru, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja guru.

Wawan (2012) menyebutkan, aspek kompetensi guru yang masih sangat kurang dalam menjalankan tugasnya, mengakibatkan tujuan pendidikan belum bisa tercapai. Sementara Sultani (2010:2) menyampaikan argumen, sejauh ini upaya pembaharuan pendidikan di Indonesia lebih bersifat pemenuhan akreditasi atau kepentingan manajemen sekolah, dan kurang tertuju pada upaya pemberdayaan guru sebagai insan pendidikan. Banyak kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani oleh guru sesuai harapan undang-undang di atas dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Kondisi guru yang tetap terabaikan dalam keberdayaannya (Sultani, 2010:2) dan kurang mendapatkan kesempatan pengembangan diri (Surya, 2000:7), mengakibatkan rendahnya kinerja guru, padahal Pidarta (dalam Muhlisin, 2012:6 7) menyatakan bahwa pada prinsipnya setiap guru merupakan pribadi yang berkembang serta memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya, namun potensi ini tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar akibat adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun internal pribadi guru. Sultani (2010:2-3) menyebutkan, faktor penyebab munculnya dilema kinerja guru antara lain adalah budaya organisasi. Seringkali terdapat budaya sekolah yang tidak mendukung secara optimal upayaupaya kreativitas kerja guru guna peningkatan kreativitas belajar siswa.



Sementara sesuai profesinya, guru memiliki kewajiban sebagaimana isi Pasal 8 dan Pasal 10 BAB IV UU RI No.14/2005 tentang Guru dan Dosen “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.” (Depdiknas RI, 2005:4). Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor eksternal maupun internal pribadi guru itu sendiri, yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Faktor penyebab munculnya dilema kinerja guru antara lain adalah budaya organisasi (Sultani, 2010:2-3), efikasi diri (Bandura; dalam Setiadi, 2007:1-3) dan kepuasan kerja yang dilatarbelakangi oleh faktor kerja dan kesempatan pengembangan diri (Surya (2000:7). Sementara Hasibuan (dalam Rohmah, 2008:62) menyatakan bahwa dalam kegiatan pembelajaran, kinerja guru dapat dianalisa melalui dimensi atau aktivitas yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian hasil pembelajaran. Merujuk pada uraian diatas, maka grand theory variabel kinerja mengajar guru dalam penelitian ini adalah: Guru memiliki fungsi dan peranan yang strategis, serta mengemban tugas dan tanggungjawab yang utama bagi peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja mengajar guru saat ini masih rendah karena adanya pengaruh dari berbagai faktor, seperti; budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja. Kinerja mengajar guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada saat merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran.

Berdasarkan pada teori dan hasil kajian empiris di atas, maka grand theory variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah: Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku warganya, terutama guru. Hal ini tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi secara umum, melainkan juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru itu sendiri. Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku warga sekolah. Setiap warga, termasuk guru akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa kinerja guru pada YPI Al - Muhajirin Depok masih sangat kurang dan banyak yang harus dievaluasi, dengan demikian peneliti tertarik dengan pengajuan judul:

**“Pengaruh Kompetensi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Al -Muhajirin Depok”.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Di SMK Al -Muhajirin Depok?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru Di SMK Al Muhajirin Depok?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yanghendak dicapai adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Di YPI Al -Muhajirin Depok.
2. Menganalisis pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru Di YPI Al -Muhajirin Depok.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi :

### **1. Bagi Penulis**

Dapat menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari secara langsung, Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Al -Muhajirin

Depok. Serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai landasan penelitian lanjutan tentang peningkatan keputusan memilih tenaga pendidik, serta sebagai tindak lanjut dari variabel yang ada pada penelitian ini.

## **3. Bagi para guru dan pendidik khususnya di SMK AI - Muhajirin**

### **Depok**

Diharapkan dapat sebagai acuan dalam mengembangkan dan meningkatkan keputusan memilih dalam setiap bidang ilmu.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, oprasionilisasi penelitian, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian juga metode analisis dan pengujian hipotesis. Analisis data menggunakan program *Stabilical Package for Social Sciences (SPSS) Ver.19 for Windows*.

### BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dari penelitian ini dan pembahasan dari penelitian.

### BAB 5 PENUTUP

Pada bab ini ada berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kompetensi**

Kompeten dan kompetensi adalah dua kata yang semakin sering diucapkan dalam lingkup bisnis maupun organisasi pemerintah belakangan ini. Saking seringnya, makna hakiki kedua kata itu pun cenderung disederhanakan. Kompeten dan kompetensi, misalnya, dianggap sama dengan keahlian atau kemampuan. Orang yang ahli dibidang teknik bangunan, umpamanya, dianggap kompeten di bidang teknik bangunan. Padahal, kompetensi seorang ahli teknik bangunan yang berprofesi sebagai dosen akan berbeda dengan ahli teknik bangunan yang berprofesi sebagai Manajer Proyek. Di sini terlihat, bahwa kompetensi individu tidak bisa berdiri sendiri hanya sebatas kebiasaan atau kemampuan seseorang, tetapi ia terkait erat dengan tugas dan profesi yang dijalankan orang itu dalam pekerjaan.

Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. (Edy Sutrisno, 2009:202).

Kompetensi diakui sebagai faktor yang memegang factor penting dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Sebagai contoh guru sebagai salah satu profesi, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya Mendiknas RI melalui Permen Nomor 16 Tahun 2007 menetapkan Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Identifikasi kompetensi guru yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang valid untuk keberhasilan guru dalam pekerjaannya "Apakah arti sebenarnya kompetensi dan bagaimana pula dengan pengertian kompetensi guru?", menjadi pertanyaan yang sangat penting untuk dijawab. Pemahaman yang mendalam tentang pengertian kompetensi akan memberikan dasar dalam upaya menjadi guru yang berhasil sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Pengertian kompetensi Untuk memahami pengertian "standar kompetensi", hendaknya ditelusuri terlebih dahulu pengertian dari "kompetensi". Berkaitan dengan definisi/pengertian "kompetensi", berikut adalah pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan pengertian kompetensi tersebut: Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002. Tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi mengemukakan "Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam

melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu”. Association K.U. Leuven mendefinisikan bahwa pengertian kompetensi adalah peingintegrasian dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan satu cara efektif.

Robert A. Roe (2001) mengemukakan definisi dari kompetensi yaitu: *Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing.* Dari definisi diatas kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Berdasarkan definisi kompetensi diatas, komponen-komponen atau karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi menurut Spencer & Spencer adalah:

1. Motives, yaitu konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang, sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku seperti mengendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu.



2. Traits, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap informasi atau situasi tertentu.
3. Self Concept, yaitu sikap, nilai, atau imajinasi seseorang.
4. Knowledge, informasi seseorang dalam lingkup tertentu. Komponen kompetensi ini sangat kompleks. Nilai dari knowledge test, sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlakukan dalam pekerjaan.
5. Skills, yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.

Kompetensi Guru Depdiknas merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Berdasarkan definisi tersebut Rastodio (2009) mendefinisikan kompetensi guru sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Selanjutnya Kepmendiknas nomor 16 Tahun 2007 menetapkan standar kompetensi guru yang dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Penjelasan keempat kompetensi ini secara ringkas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran.
- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
- c. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Lebih jauh, Raka Joni sebagaimana dikutip oleh Suyanto dan Djihad Hisyam (2000) mengemukakan tiga jenis kompetensi guru, yaitu: Kompetensi profesional, memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.

1. Kompetensi kemasyarakatan; mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas.
2. Kompetensi personal; yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*.

Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang Mantap, Stabil, Dewasa, Arif/Bijaksana, Berwibawa, Berakhlak mulia. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat serta Mengevaluasi kinerjanya sendiri dan Mengembangkan diri secara berkelanjutan
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk:
  - a. Berkomunikasi lisan dan tulisan.
  - b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
  - c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik.

- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:
    - a. Konsep, struktur dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar.
    - b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.
    - c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
    - d. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
    - e. Kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Menurut Zamroni (2001: 60), guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan sebagai seorang guru. Pernyataan tersebut mengantarkan kepada pengertian bahwa mengajar adalah suatu profesi, dan pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional dipersyaratkan memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Guru adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab atas pendidikan muridnya. Ini berarti

guru harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu kompetensi harus mutlak dimiliki guru sebagai kemampuan, kecakapan dan ketrampilan mengelola pendidikan. Guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan standar kompetensi guru. Standar ini diartikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Lebih lanjut Suparlan (2006: 85), menjelaskan bahwa “Standar kompetensi guru adalah ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkeelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Dalam hubungannya dengan tenaga kependidikan, kompetensi merujuk pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi sertifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan. Tenaga kependidikan dalam hal ini adalah guru. Guru harus memiliki kompetensi yang memadai agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Menurut Piet Sahertian (1994: 73), Kompetensi guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan”.

Suparlan (2006: 85) berpendapat bahwa “Kompetensi guru melakukan kombinasi kompleks dari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan nilai-nilai yang ditunjukkan guru dalam konteks kinerja yang diberikan kepadanya”.

Menurut Akmad Sudrajat (2007), “Kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang berupa kegiatan dalam berperilaku maupun hasil yang ditunjukkan (<http://akmadsudrajad.wordpress.com>)

Menurut Nana Sudjana (2002: 17), “Kompetensi guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki guru”. ‘Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan/kecakapan seorang guru berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Sumitro dkk (2002: 70), “Sekolah memerlukan guru yang memiliki kompetensi mengajar dan mendidik inovatif, kreatif, manusiawi, cukup waktu untuk menekuni profesionalitasnya, dapat menjaga wibawanya dimata peserta didik dan masyarakat sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan”.

Kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa-siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan

yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya. Kompetensi ini terdiri dari berbagai komponen penting. Nana Sudjana (2002: 17), mengutip pendapat Cooper bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu:

1. Mempunyai pengetahuan tentang belajar tingkah laku manusia.
2. Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya.
3. Mempunyai sikap yang tepat tentang dirinya, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya.
4. Mempunyai kemampuan tentang teknik mengajar.

Sementara itu menurut pendapat Glasser yang dikutip Nana Sudjana (2002: 18), yang menyebutkan ada empat yang harus dikuasi oleh guru, meliputi:

- 1) Menguasai bahan pelajaran.
- 2) Kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa.
- 3) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran.
- 4) Kemampuan mengukur hasil belajar siswa.

Pada tahun 1970-an terkenal wacana tentang apa yang disebut sebagai pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi atau “*Competency Based Training Education (CBTE)*”. Pada saat itu, Direktorat Pendidikan

Guru dan Tenaga Teknis (Disguntentis) pernah mengeluarkan “buku saku” tentang sepuluh kompetensi guru, yaitu:

- a. Memiliki kepribadian sebagai guru.
- b. Menguasai landasan pendidikan.
- c. Menguasai bahan pengajaran.
- d. Menyusun program pengajaran.
- e. Melaksanakan proses belajar mengajar.
- f. Melaksanakan penilaian pendidikan.
- g. Melaksanakan bimbingan.
- h. Melaksanakan administrasi.
- i. Menjalin kerjasama dan interaksi dengan guru, sejawat, dan masyarakat.
- j. Melaksanakan penelitian sederhana (Suparlan, 2006: 81-82).

Kesepuluh kompetensi di atas diharapkan dimiliki guru secara maksimal agar proses belajar mengajar akan lebih efektif sehingga menghasilkan peserta didik yang kompeten. Menurut Suparlan (2006: 83). “Kompetensi minimal yang harus dimiliki guru meliputi: menguasai materi, metode dan system penilaian, namun jika tidak dilandasi penguasaan 20 kepribadian keguruan dan ketrampilan lainnya, guru tidak akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional”. Jika guru menguasai dan melaksanakan kesepuluh kompetensi tersebut dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar sekolah maka guru itu diharapkan dapat menjadi guru yang efektif. Guru yang mampu



melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik. Terkait dengan penguasaan materi bahan ajar, guru dituntut dapat menggunakan strategi dan metode mengajar yang tepat serta melaksanakan penilaian hasil belajar yang terus-menerus dan jujur. Selain itu penguasaan materi, guru juga dituntut memiliki antusiasme yang tinggi dalam arti memiliki semangat senang mengajar dengan penuh kasih sayang. Kemampuan dan kemauan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan menjadi syarat utama bagi terbentuknya guru yang efektif.

### **2.1.2. Pengertian Kedisiplinan**

Kata kedisiplinan berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus*, yang berarti mengajari atau mengikuti yang dihormati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007), menyatakan bahwa disiplin adalah:

- a. Tata tertib (di sekolah, di kantor, kemiliteran, dan sebagainya).
- b. Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib.
- c. Bidang studi yang memiliki objek dan sistem tertentu.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Prijodarminto, 1994). Menurut Ekosiswoyo dan Rachman (2000), kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku

individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Arikunto (1990), di dalam pembicaraan kedisiplinan dikenal dua istilah yang pengertiannya hampir sama tetapi pembentukannya secara berurutan.

Kedua istilah itu adalah disiplin dan ketertiban, ada juga yang menggunakan istilah siasat dan ketertiban. Ketertiban menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh sesuatu dari luar misalnya karena ingin mendapat pujian dari atasan. Selanjutnya pengertian disiplin atau siasat menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti tata tertib karena didorong kesadaran yang ada pada kata hatinya (Arikunto, 1990). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas / latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu (Sukadji, 2000). Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib, yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik (Budiono, 2006). Santoso (2004) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang teratur, misalnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan berarti bekerja secara teratur.

Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan. Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap aturan (Moenir, 1999). Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 1999). Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

#### **2.1.2.1 Tujuan Kedisiplinan**

Gaustad (1992) mengemukakan bahwa kedisiplinan memiliki 2 (dua) tujuan, yaitu memberi kenyamanan pada para siswa dan staf (guru) serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar. Subari (1994) berpendapat bahwa kedisiplinan mempunyai tujuan untuk penurutan terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya peraturan itu. Menurut Durkeim (1995), kedisiplinan mempunyai tujuan ganda yaitu mengembangkan suatu peraturan tertentu dalam tindak tanduk manusia dan memberinya suatu sasaran tertentu dan sekaligus membatasi cakrawalanya. Yahya (1992) berpendapat, tujuan kedisiplinan adalah

perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahan diri sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar. Kedisiplinan adalah suatu latihan batin yang tercermin dalam tingkah laku yang bertujuan agar orang selalu patuh pada peraturan.

Dengan adanya kedisiplinan diharapkan anak didik mendisiplinkan diri dalam mentaati peraturan sekolah sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan lancar dan memudahkan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, anak didik perlu dibimbing atau ditunjukkan mana perbuatan yang melanggar tata tertib dan mana perbuatan yang menunjang terlaksananya proses belajar mengajar dengan baik (Gordon, 1996). Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kedisiplinan adalah memberi kenyamanan pada para siswa dan staf (guru) serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar serta perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahan diri sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar.

#### **2.1.2.2 Fungsi Kedisiplinan**

Fungsi kedisiplinan menurut Tu'u (2004) adalah:

- a. Menata kehidupan bersama Kedisiplinan sekolah berguna untuk menyadarkan siswa bahwa dirinya perlu menghargai orang lain dengan cara menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga tidak akan merugikan pihak lain dan hubungan dengan sesama menjadi baik dan lancar.

- b. Membangun kepribadian Pertumbuhan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Disiplin yang diterapkan di masing-masing lingkungan tersebut memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik. Oleh karena itu, dengan disiplin seseorang akan terbiasa mengikuti, mematuhi aturan yang berlaku dan kebiasaan itu lama kelamaan masuk ke dalam dirinya serta berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
- c. Melatih kepribadian Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui latihan. Demikian juga dengan kepribadian yang tertib, teratur dan patuh perlu dibiasakan dan dilatih.
- d. Pemaksaan Kedisiplinan dapat terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar, misalnya ketika seorang siswa yang kurang disiplin masuk ke satu sekolah yang berdisiplin baik, terpaksa harus mematuhi tata tertib yang ada di sekolah tersebut.
- e. Hukuman Tata tertib biasanya berisi hal-hal positif dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut.
- f. Menciptakan lingkungan yang kondusif Kedisiplinan berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan pendidikan agar berjalan lancar dan memberi pengaruh bagi terciptanya sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang kondusif bagi kegiatan pembelajaran.

### 2.1.2.3 Cara Terbentuknya Kedisiplinan

Menurut Lembaga Ketahanan Nasional (1997), kedisiplinan dapat terjadi dengan cara:

- a. Disiplin tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan harus ditumbuhkan, dikembangkan dan diterapkan dalam semua aspek menerapkan sanksi serta dengan bentuk ganjaran dan hukuman.
- b. Disiplin seseorang adalah produk sosialisasi sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.
- c. Dalam membentuk disiplin, ada pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar, sehingga mampu mempengaruhi tingkah laku pihak lain ke arah tingkah laku yang diinginkannya. Sebaliknya, pihak lain memiliki ketergantungan pada pihak pertama, sehingga ia bisa menerima apa yang diajarkan kepadanya.

Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Terdapat Beberapa Faktor Atau Sumber Yang Dapat Menyebabkan Timbulnya Masalah-Masalah Yang Dapat Mengganggu Terpeliharanya Disiplin.

Menurut Ekosiswoyo dan Rachman (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, antara lain: Dari sekolah, contohnya:

- a. Tipe kepemimpinan guru atau sekolah yang otoriter yang senantiasa mendiktekan kehendaknya tanpa memperhatikan kedaulatan siswa. Perbuatan seperti itu mengakibatkan siswa

menjadi berpura-pura patuh, apatis atau sebaliknya. Hal itu akan menjadikan siswa agresif, yaitu ingin berontak terhadap kekangan dan perlakuan yang tidak manusiawi yang mereka terima.

- b. Guru yang membiarkan siswa berbuat salah, lebih mementingkan mata pelajaran daripada siswanya.
- c. Lingkungan sekolah seperti: hari-hari pertama dan hari-hari akhir sekolah (akan libur atau sesudah libur), pergantian pelajaran, pergantian guru, jadwal yang kaku atau jadwal aktivitas sekolah yang kurang cermat, suasana yang gaduh, dll.

Dari keluarga, contohnya:

- a. Lingkungan rumah atau keluarga, seperti kurang perhatian, ketidak teraturan, pertengkaran, masa bodoh, tekanan, dan sibuk urusannya masing-masing.
- b. Lingkungan atau situasi tempat tinggal, seperti lingkungan kriminal, lingkungan bising, dan lingkungan minuman keras.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	PENELITI	TAHUN	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Sriwidodan Haryanto	2010	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru.	kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2	Edy Suparno	2005	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen	Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen dapat dibuktikan kebenarannya. Hal tersebut ditunjukkan dengan $F_{hitung} = 58,340 > F_{tabel} = 2,66$ pada taraf signifikansi 5%



3	Bagus Unggul Hermawan	2015	<p>Pengaruh faktor-faktor Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi pelayanan Terminal Jamrud PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung perak surabaya</p>	<p>Disiplin kerja rendah merupakan masalah penting, karena masalah jika dibiarkan berlarut-larutakan merugikan mempengaruhi jiwa pegawai dan situasi kerja yang pada akhirnya akan merugikan kedua belah pihak. Oleh karena itu akan lebih baik jika di karyawan perusahaan sudah tahu fungsi, peran dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja, dan di sisi lain pengusaha perlu menciptakan iklim kerja yang sehat dimana hak-hak karyawan dan kewajiban yang ditur sedemikian rupa sehingga konsisten dengan fungsi dari peran dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan sehingga mendorong motivasi karyawan. Penelitian ini berdasarkan hasil penelitian tentang regresi linier berganda unhtuk persamaan adalah: <math>Y = -6,685 + 0,586X_1 + 0,593X_2 + 0,477X_3 + 0,492X_4</math> kerja disiplin yang terdiri dari tujuan kebugaran dan</p>
---	-----------------------	------	---	---

				<p>kemampuan (X1), teladan kepemimpinan (X2), tingkat remunerasi(X3), dan kondisi hubungan manusia(X4) secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan pada prestasi kerja (Y) karyawan di PT (Persero) Pelabuhan III Tanjung Perak Surabaya dengan koefisien korelasi (r) 0.592 sarana kedekatan hubungan antara pemimpin teladan dan kinerja karyawan yang kuat. Kata kunci: Ofitness tujuan dan kemampuan (X1), Kepemimpinan teladan (X2), tingkat remunerasi (X3), dan kondisi hubungan manusia (X4) dan kinerja (Y)</p>
--	--	--	--	--

4	Wasiatur Rif'ah	2016	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak	Hasil hipotesis dengan uji koefisien variabel menunjukkan adanya pengaruh positif dari kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah gaji penelitian ini ditunjukkan dengan harga = 18.020 kemudian dikonsultasikan dengan tabel pada signifikan 5% hasilnya adalah signifikan yaitu = 18.020 > (0.05) = 4.41.
---	-----------------	------	---	---

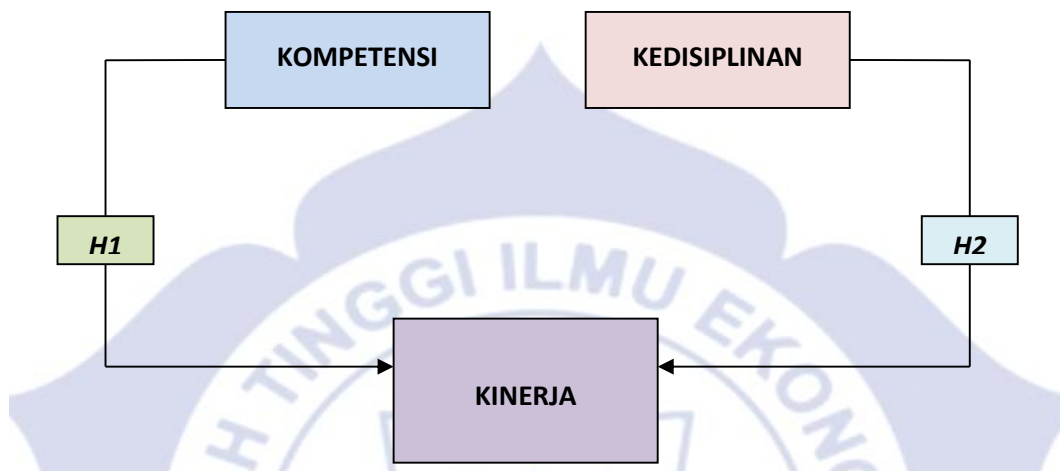
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan (Abdul Hamid, 2007: 27).

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis, perlu dijelaskan hubungan variabel. Kerangka berpikir dalam suatu

penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008 : 88).

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.*

#### 2.4 Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK AlMuhajirin Depok.

H2 : Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di YPI AlMuhajirin Depok.

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada kompetensi dan kedisiplinan sebagai variabel independen dan pengaruhnya terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Waktu pengumpulan data dilakukan bulan Juni 2016. Di Yayasan Pembangunan Islam Al Muhajirin. Khususnya SMK Al Muhajirin yang bertempat di Jl. Nusantara Raya No.313 Kelurahan Depok Jaya, Kecamatan Pancoranmas, Kota Depok Jawa Barat.

Tabael 3.1

Jadwal Penelitian

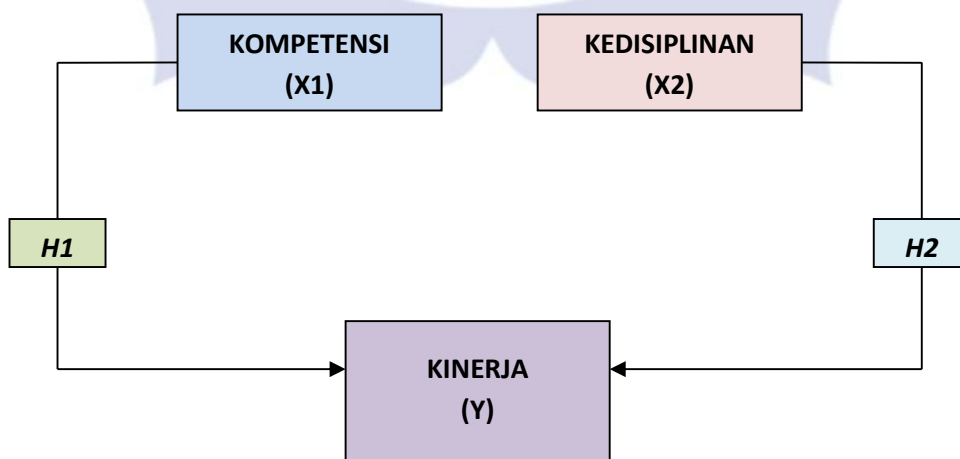
NO	KEGIATAN	JUNI		JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER		
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Penelitian Terdahulu	■												
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■							
3	Pengumpulan Data							■	■	■	■			
4	Analisis Data								■	■	■			
5	Penyusunan Lapaoran											■	■	■

### 3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan perencanaan dan struktur investigasi yang didapatkan untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Rencana tersebut merupakan sekema keseluruhan atau program dari penelitian. Desain penelitian meliputi garis besar apa yang akan dilakukan investigator dari hipotesis tertulis dan implikasi oprasionalnya sampai analisis akhir data. Sebuah struktur merupakan kerangka kerja, organisasi atau konfigurai dan hubungan diantara variabel suatu studi. Satu desain penelitian mengekspresikan struktur permasalahan penelitian dan rencana investigasi yang digunakan memperoleh bukti-bukti empiris berkaitan dengan permasalahan tersebut.

Desain penelitan menurut Suharsini Arikunto (2008 : 51) mengatakan bahwa desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

**Gambar 3.2**  
**Desain Penelitian**



### **3.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. (Edy Sutrisno, 2009:202).

Adapun indikatornya berdasarkan definisi kompetensi dan komponen-komponen ataupun juga karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi menurut Spencer & Spencer adalah:

1. Motives
2. Traits
3. Self Concept
4. Knowledge
5. Skills

### **3.2.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1997:212).

Adapun indikator untuk kedisiplinan sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Teladan pimpinan
4. Keadilan
5. Sanksi hukum

### **3.2.3 Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan:

- a. Mutu kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- e. Keputusan yang diambil
- f. Perencanaan kerja
- g. Daerah organisasi kerja



### 3.3 Oprasionalisasi Variabel

**Tabel 3.3**  
**Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Pengertian	Indikator	Item
Kompetinsi X1	Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. (Edy Sutrisno, 2009:202).	1 Motives 2 Traits 3 Self Concept 4 Knowledge 5 Skills	1 Item 1 s/d 3 2 Item 4 s/d 5 3 Item 6 4 Item 7 s/d 8 5 Item9 s/d 10
Kedisiplinan X2	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua	1 Tujuan dan kemampuan pegawai 2 Daftar Hadir 3 Teladan Pimpinan 4 Balas Jasa 5 Keadilan 6 Pengawasan Melekat 7 Sanksi Hukum 8 Hubungan Kemanusiaan	1 Item 1 2 Item 2 s/d 3 3 Item 4 4 Item 5 5 Item 6 6 Item 7 7 Item 8 s/d 9 8 Item 10

	<p>peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan,1997:212).</p>		
Kinerja Y	<p>Kinerja adalah : merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi sehingga pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat iyang diinginkan. Walker (1990: 260)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Motivasi Kinerja</li> <li>2 Etos Kinerja</li> <li>3 Lingkungan Kinerja</li> <li>4 Tugas dan tanggung jawab</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Item 1 s/d 3</li> <li>2 Item 3 s/d 5</li> <li>3 Item 6 s/d /8</li> <li>4 Item 9 s/d 10</li> </ol>

### **3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

(Riduwan, Metode & Teknik Menyusun Tesis Bandung: Alfabeta, 2004)

Populasi adalah himpunan individu atau objek yang banyaknya terbatas atau tidak terbatas. Himpunan individu atau objek terbatas adalah himpunan individu atau objek yang dapat diketahui atau diukur dengan jelas jumlah maupun batasannya. Sedangkan himpunan individu atau objek yang tidak terbatas merupakan himpunan individu atau objek yang sulit diketahui jumlahnya walaupun batas wilayahnya kita ketahui.

(Moh. Pabundu Tika, Metode Penelitian Geografi Jakarta: Bumi Aksara, 2005), dari beberapa definisi diatas, populasi dalam penelitian ini yaitu populasi terbatas, karena mempunyai sumber data yang jelas batasannya secara kuantitatif sehingga dapat dihitung jumlahnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Al Muhajirin Depok, yang berjumlah 30 orang.

### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006: 118)

Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Al Muhajirin Depok, yang berjumlah 30 orang.

### **3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus).

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2001:61).

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah Kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan (pertanyaan tertulis) pada responden untuk menjawab. Menurut Istijanto (2009 : 69), kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan oleh periset untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan.

### 3.5.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini berupa :

- Data Kualitatif

Data kualitatif adalah Penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. (Moleong 2005: 6).

- Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram 2008: 149 Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif).

### 3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

#### a. Editing

Merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

### **b. Coding**

Merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

### **c. Scoring**

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala *Likert* dengan 5 (lima) kategori penilaian yaitu :

- Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju.
- Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

### **d. Tabulating**

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel. Sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program SPSS 19.

### 3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 3.7.1 Uji Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dengan cara penyertaan kuesioner valid dan reliabel. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Suharsimi Arikunto, 2002 : 145).

Uji validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validasi item, yaitu menguji terhadap kualitas item-itemnya. Dengan menghitung korelasi antara setiap item dengan skor total sebagai kriteria validitasnya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, dengan membandingkan nilai *Rhitung* dengan *Rtabel* untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  = jumlah sampel. Jika nilai *Rhitung* > *Rtabel* maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, jika *Rhitung* < *Rtabel* maka tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Pengukur reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* ( ). Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

## 3. Uji Asumsi Klasik (uji normalitas)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui digunakan uji Kolmogorov – Smirnov, menurut Singgih Santoso (2001 : 142), pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu, bila nilai sig atau signifikan lebih besar dari 0,05% maka distribusi adalah normalitas (simetris). Seperti diketahui bahwa uji *T* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah kecil.



### 3.7.2 Analisis Regresi

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan riset *kausal*. Riset kausal merupakan riset yang memiliki tujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Istijanto, 2009 : 31).

Persamaan regresi diketahui dengan melihat nilai koefisien regresi. Berdasarkan data tersebut diketahui berapa besar pengaruh kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru pada SMK Al Muhajirin Depok dengan persamaan dasar regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

1. Y = Kinerja guru
2.  $X_1$  = Kompetensi
3.  $X_2$  = Kedisiplinan
4. a = Konstanta
5.  $b_1, b_2$  = Koefisien regresi

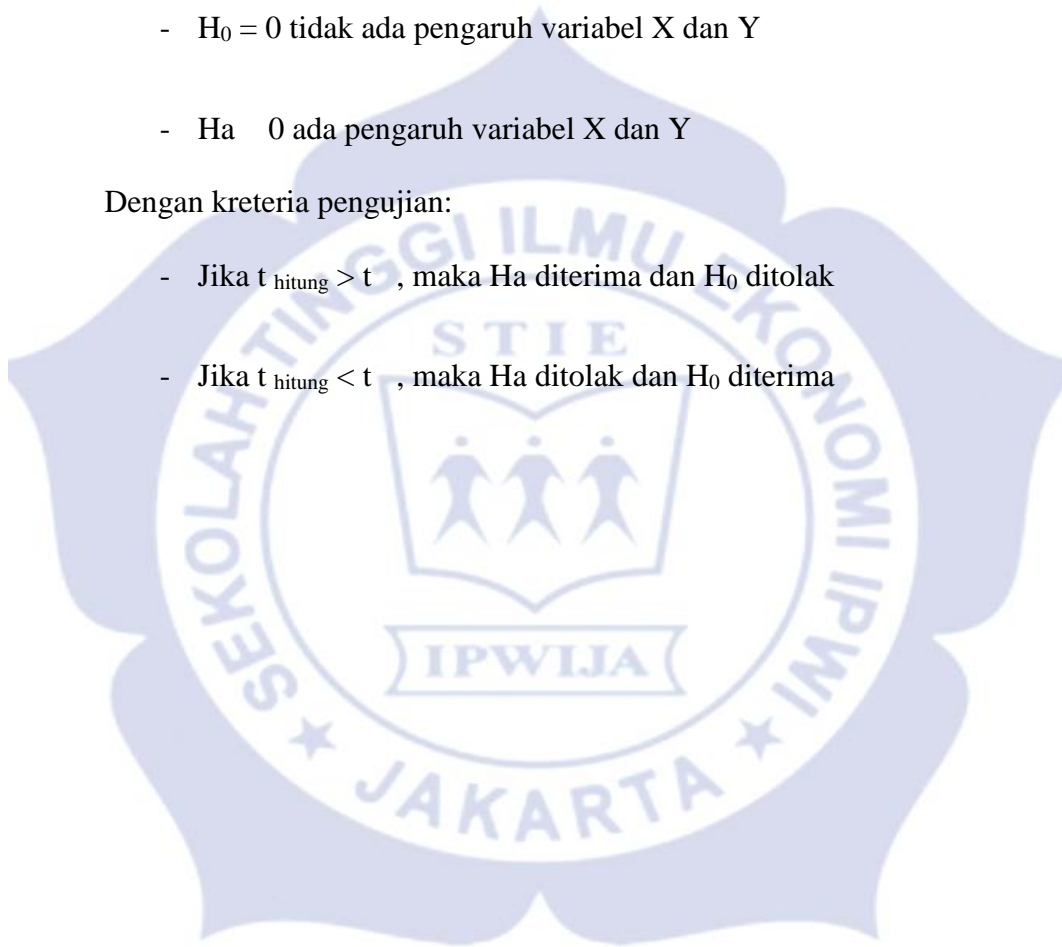
### 3.7.3 Uji Hipotesis

Selain menghasilkan data untuk persamaan di atas, analisis regresi juga memberikan nilai hasil analisis sebagai berikut :Untuk menguji hipotesis secara parsial pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$  digunakan uji T (T-test) Dimana:

- $H_0 = 0$  tidak ada pengaruh variabel X dan Y
- $H_a \neq 0$  ada pengaruh variabel X dan Y

Dengan kriteria pengujian:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima



## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Sejarah Singkat SMK AlMuhajirin Depok**

Yayasan Pembangunan Islam Depok berdiri pada tahun 1977, menyelenggarakan beberapa jenjang pendidikan yakni Madrasah Diniyah Awaliah (MDA) telah dibubarkan, Taman Kanak-Kanak (TK) yang sekarang telah dibubarkan juga, Madrasah Ibtidaiyah Plus (MI Plus), Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI), dan Sekolah Menengah Kejuruan Islam (SMKI).

Saat awal bahkan pernah pula diselenggarakan Madrasah Diniyah Awaliah (MDA). Akan tetapi karena harus mengikuti perkembangan, maka pada tahun MDA terpaksa ditutup dan dilanjutkan dengan pembubaran Taman Kanak-Kanak (TK) pada tahun 2010. Perguruan Islam Al Muhajirin Depok didirikan untuk mewujudkan maksud dan tujuan YPI dalam turut serta membantu pemerintah dalam upaya mencerdaskan bangsa. Era baru lebih menonjol tuntutan untuk mengutamakan pendidikan dalam mencapai kehidupan yang lebih baik.

SMK Al Muhajirin sendiri baru didirikan menjelang tahun ajaran 2000–2001. Merupakan perwujudan cita–cita Yayasan Pembangunan Islam (YPI) untuk melengkapi fasilitas pelayanan pendidikan Al Muhajirin, mulai dari tingkat prasekolah (TK), sekolah dasar (MI Plus,

SDIT), sekolah lanjutan pertama (SMPI), hingga sekolah lanjutan atas (SMK).

Kenapa YPI tidak mendirikan SMA? Hasil penelitian saat itu menunjukkan, sebanyak 70% lulusan sekolah lanjutan atas tidak melanjutkan ke perguruan tinggi oleh karena berbagai sebab. Lantas kemana mereka setelah lulus SMA? ya kalau tidak mendapat pekerjaan, menganggur.

Dari kenyataan itulah YPI lebih memilih mendirikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang akan membekali para siswa selain pengetahuan umum, juga pelajaran keterampilan khususnya teknik komputer jaringan (TKJ) untuk bisa berkerja mandiri.

Yayasan Pembangunan Islam Depok menempati lokasi yang cukup strategis terletak di Jl. Nusantara Raya No.313 Kelurahan Depok Jaya, Kecamatan Pancoranmas, Kota Depok Jawa Barat.

## 4.2 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di SMK Al Muhajirin baik itu guru tetap maupun guru honorer. yang berjumlah 30 responden yang teknik pengambilan sampel yang dilakukan terhadap responden melalui bagian administrasi SMK tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat diperoleh karakteristik responden seperti jenis kelamin, tingkat usia dan pendidikan terakhir. Penjelasan untuk masing-masing karakteristik adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	12	40.0	40.0	60.0
perempuan	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

*Sumber : Data Primer diolah,  
2016*

Dari data diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang guru-guru yang mengajar di SMK Al Muhajirin yangbejenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (40.0%) dan perempuan sebanyak 18 orang (60.0%).

**Tabel 4.2.2**  
**Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28 – 30 Tahun	6	20.0	20.0	20.0
>31 tahun	24	80.0	80.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

*Sumber : Data Primer diolah, 2016*

Dari table diatas ternyata usia yang ternyata rata-rata guru yang mengajar di SMK Al Muhajirin > 30 tahun yaitu sebanyak 24 responden (92.0%), dan yang berusia antara 28 – 30 tahun hanya 6 orang (8.0%)

**Tabel 4.2.3**  
**Jenis Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA / Sederajat	3	10.0	10.0	10.0
S1	24	80.0	80.0	90.0
S2	3	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

*Sumber : Data Primer diolah, 2016*

Diperoleh dari table diatas bahwa jenis pendidikan terakhir responden yang terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 24 responden (80%), responden

yang pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 responden (10%), dan yang pendidikan terakhirnya SMA/Sederajat hanya 3 responden (10%).

#### 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Melalui hasil data yang terkumpul melalui kuesioner secara umum dapat disajikan diskripsi jawaban responden mengenai pengaruh kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja terhadap guru di SMK Al Muhajirin

##### 4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Kompetensi (X1)

- a. Data variabel kompetensi (X1) diperoleh dari 10 item pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel kompetensi diuji dengan membandingkan nilai *Rhitung* (*corrected item-total correlation*) hasil output SPSS dengan nilai *Rtabel* dengan kriteria :
  - Jika nilai *Rhitung* > *Rtabel* maka valid
  - Jika nilai *Rhitung* < *Rtabel* maka tidak valid

Jumlah responden  $N = 30$  dan taraf signifikan 5% maka nilai *R tabel* adalah 0.361 atau nilai *corrected item-total correlation* > 0.361, maka seluruh item indikator pengukuran variabel harga dinyatakan valid. Hasil uji validitas kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3.1****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34,03	21,620	,397	,865
X1.2	34,20	20,510	,508	,857
X1.3	34,10	21,059	,433	,863
X1.4	33,83	19,868	,603	,850
X1.5	34,00	19,241	,724	,840
X1.6	33,97	19,620	,578	,852
X1.7	33,93	18,823	,774	,835
X1.8	34,03	20,102	,486	,861
X1.9	33,87	19,292	,679	,843
X1.10	33,93	20,409	,609	,850

**Tabel 4.3.1.1****Rangkuman Uji Validitas Data Variabel Kompetensi (X1)**

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,397	0,361	Valid
X1.2	0,508	0,361	Valid
X1.3	0,433	0,361	Valid
X1.4	0,603	0,361	Valid
X1.5	0,724	0,361	Valid
X1.6	0,578	0,361	Valid
X1.7	0,774	0,361	Valid
X1.8	0,486	0,361	Valid
X1.9	0,679	0,361	Valid
X1.10	0,609	0,361	Valid



- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika (koefisien reliabilitas) *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Uji reliabilitas harga dilakukan terhadap 10 (sepuluh) item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ( $0,865 > 0,6$ ), maka variable kompetensi yang diukur menggunakan 10 (sepuluh) item pernyataan yang reliabel, dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3.1.2**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	10

#### **4.3.2 Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Pada Variabel Kedisiplinan (X2)**

- a. Data variabel kedisiplinan (X2) diperoleh dari 10 item pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel kedisiplinan diuji dengan membandingkan nilai *Rhitung* (*corrected item-total correlation*) hasil output SPSS dengan nilai *r tabel* dengan kriteria
- Jika nilai *Rhitung*  $> R_{tabel}$  maka valid
  - Jika nilai *Rhitung*  $< R_{tabel}$  maka tidak valid

Jumlah responden  $N = 30$  dan taraf signifikan 5% maka nilai  $R_{tabel}$  adalah 0.361 atau nilai *corrected item-total correlation* > 0.361, maka seluruh item indikator pengukuran variabel harga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3.2**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35,17	10,626	,362	,821
X2.2	35,00	10,966	,562	,789
X2.3	34,97	10,792	,572	,787
X2.4	35,03	11,275	,789	,780
X2.5	35,33	10,920	,503	,794
X2.6	34,77	11,151	,447	,801
X2.7	34,80	10,924	,609	,785
X2.8	35,27	11,789	,418	,803
X2.9	35,00	10,828	,423	,806
X2.10	35,37	11,068	,523	,793

**Tabel 4.3.2.1**  
**Rangkuman Uji Validitas Data Variabel Kedisiplinan (X2)**

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
X2.1	0,362	0,361	Valid
X2.2	0,562	0,361	Valid
X2.3	0,572	0,361	Valid
X2.4	0,789	0,361	Valid
X2.5	0,503	0,361	Valid
X2.6	0,447	0,361	Valid
X2.7	0,609	0,361	Valid
X2.8	0,418	0,361	Valid
X2.9	0,423	0,361	Valid
X2.10	0,523	0,361	Valid

- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika (koefisien reliabilitas) *Cronbach's Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas harga dilakukan terhadap 10 (sepuluh) item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ( $0,812 > 0,6$ ), maka variabel harga yang diukur menggunakan 10 (sepuluh) item pernyataan yang reliabel.

**Tabel 4.3.2.2**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	10

### 4.3.3 Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Pada Variabel Kinerja (Y)

a. Data variabel kedisiplinan (Y) diperoleh dari 10 item pernyataan yaitu Y1 sampai dengan Y10. Validitas variabel kinerja diuji dengan membandingkan nilai *Rhitung* (*corrected item-total correlation*) hasil output SPSS dengan nilai *Rtabel* dengan kriteria

- Jika nilai *Rhitung* > *Rtabel* valid
- Jika nilai *Rhitung* < *Rtabel* maka tidak valid

Jumlah responden N = 30 dan taraf signifikan 5% maka nilai *Rtabel* adalah 0.361 atau nilai *corrected item-total correlation* > 0.361 atau nilai *corrected item-total correlation* > 0.05, maka seluruh item indikator pengukuran variabel harga dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3.3**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35,30	11,941	,523	,805
Y2	35,50	10,672	,488	,807
Y3	35,70	11,528	,469	,807
Y4	35,30	11,734	,487	,806
Y5	35,17	10,971	,517	,802
Y6	35,70	12,010	,400	,813
Y7	35,03	10,930	,590	,794
Y8	35,57	10,323	,589	,794
Y9	35,30	11,941	,523	,805
Y10	35,43	10,392	,540	,801

**Tabel 4.3.3.1**  
**Rangkuman Uji Validitas Data Variabel Kinerja (Y)**

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
Y1	0,523	0,361	Valid
Y2	0,488	0,361	Valid
Y3	0,469	0,361	Valid
Y4	0,487	0,361	Valid
Y5	0,517	0,361	Valid
Y6	0,4	0,361	Valid
Y7	0,59	0,361	Valid
Y8	0,589	0,361	Valid
Y9	0,523	0,361	Valid
Y10	0,54	0,361	Valid

- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika (koefisien reliabilitas) *Cronbach's Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas harga dilakukan terhadap 10 (sepuluh) item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0,820 > 0.6), maka variabel harga yang diukur menggunakan 10 (sepuluh) item pernyataan yang reliabel.

**Tabel 4.3.2**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	10

#### 4.4 Analisis Deskriptif

#### 4.4.1 Deskriptif Statistik Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 30 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 item, maka jumlah skor minimal  $(1 \times 10) = 10$  dan skor maksimal  $(5 \times 10) = 50$ , sehingga rentang skor  $(50 - 10) = 40$  dengan interval  $(40 : 6) = 8$ . Sehingga deskriptif frekuensi yang terlihat dalam lampiran deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.4.1**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)**

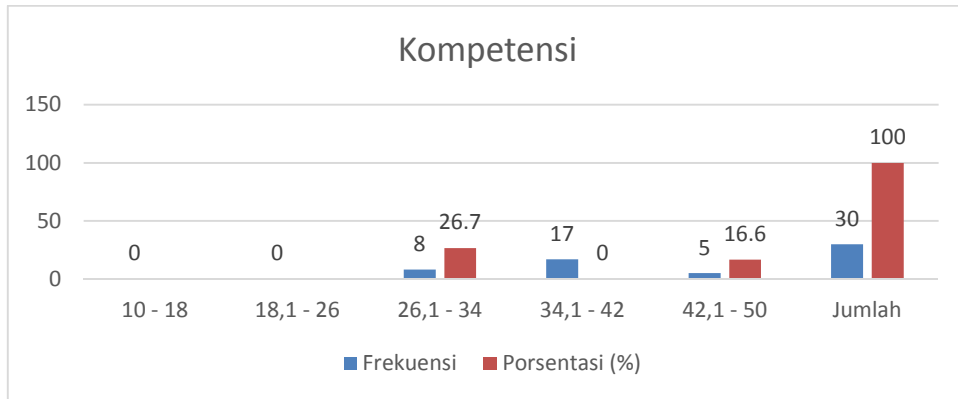
Interval	Frekuensi	Kriteria	Porsentasi (%)
10 - 18	0	Sangat Tidak Setuju	-
18,1 - 26	0	Tidak Setuju	-
26,1 - 34	8	Netral	26,7
34,1 - 42	17	Setuju	56,7
42,1 - 50	5	Sangat Setuju	16,6
Jumlah	30		100

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh sebanyak 8 responden atau 26,7 % menjawab netral, 17 responden atau 56,7 % menjawab setuju dan hanya 5 responden atau 16,6 % menjawab sangat setuju. Maka rata-rata responden menjawab pada variabel kompetensi (X1) di SMK Al Muhajirn adalah setuju.

Bentuk grafis gambar diatas dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar 4.4.1**

**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)**



**4.4.2 Deskriptif Statistik Variabel Kedisiplinan (X2)**

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 30 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 item, maka jumlah skor minimal ( $1 \times 10$ ) = 10 dan skor maksimal ( $5 \times 10$ ) = 50, sehingga rentang skor ( $50 - 10$ ) = 40 dengan interval ( $40 : 5$ ) = 8. Sehingga deskriptif frekuensi yang terlihat dalam lampiran deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut :

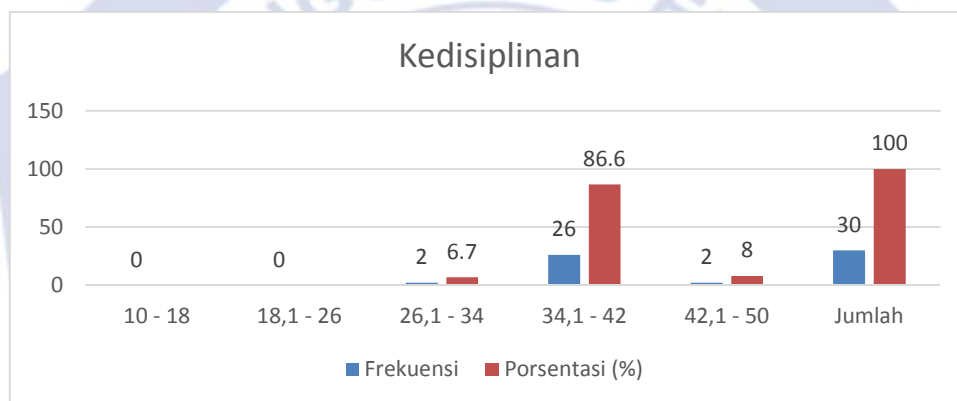
**Tabel 4.4.2**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (X2)**

Interval	Frekuensi	Kriteria	Porsentasi (%)
10 - 18	0	Sangat Tidak Setuju	-
18,1 - 26	0	Tidak Setuju	-
26,1 - 34	2	Netral	6,7
34,1 - 42	26	Setuju	86,6
42,1 - 50	2	Sangat Setuju	6,7
Jumlah	30		100

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh sebanyak 2 responden atau 6,7 % menjawab netral, 26 responden atau 86,6 % menjawab setuju dan 2 responden atau 6,7 % menjawab sangat setuju. Maka rata-rata responden menjawab kedisiplinan di SMK Al Muhajirin adalah setuju.

Bentuk grafis gambar diatas dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar 4.4.2**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (X2)**



#### 4.4.3 Deskriptif Statistik Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 30 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 item, maka jumlah skoe minimal  $(1 \times 10) = 10$  dan skor maksimal  $(5 \times 10) = 50$ , sehingga rentang skor  $(50 - 10) = 40$  dengan interval  $(40 : 5) = 8$ . Sehingga deskriptif frekuensi yang terlihat dalam lampiran deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut :



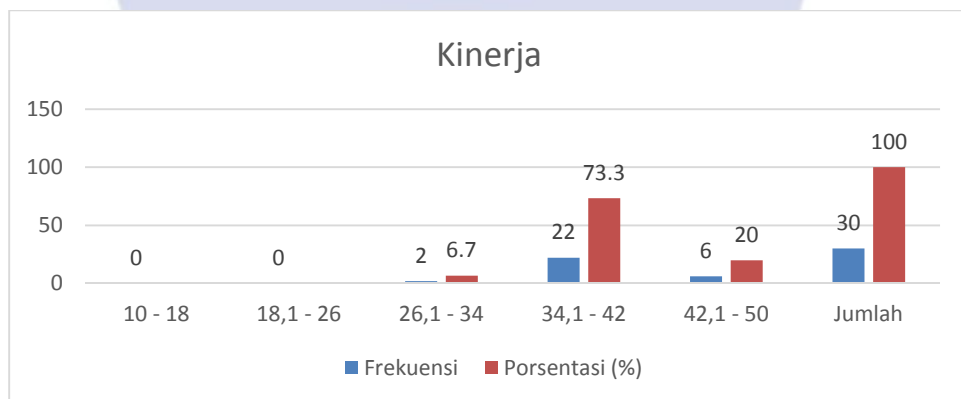
**Tabel 4.4.3**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

Interval	Frekuensi	Kriteria	Porsentasi (%)
10 - 18	0	Sangat Tidak Setuju	-
18,1 - 26	0	Tidak Setuju	-
26,1 - 34	2	Netral	6,7
34,1 - 42	22	Setuju	73,3
42,1 - 50	6	Sangat Setuju	20
Jumlah	30		100

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh sebanyak 2 responden atau 6,7 % menjawab netral, 22 responden atau 73,3 % menjawab setuju dan 6 responden atau 20 % menjawab sangat setuju. Maka rata-rata responden menjawab kinerja di SMK Al Muhajirin adalah Setuju.

Bentuk grafis gambar diatas dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar 4.4.3**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (X2)**



#### 4.5 Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis kriteria Pengujian yaitu:

- Angka signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Angka signifikansi (Sig.) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.5**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompetensi	Kedisiplinan	Kinerja
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37,77	38,97	39,33
	Std. Deviation	4,939	3,653	3,689
Most Extreme Differences	Absolute	,165	,162	,097
	Positive	,115	,156	,095
	Negative	-,165	-,162	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,905	,889	,531
Asymp. Sig. (2-tailed)		,386	,408	,941

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Analisis untuk variabel kompetensi (X1) diatas menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z = 0,905 dengan probabilitas Asymp.Sig = 0,386. Karena probabilitas lebih besar dari pada nilai uji penelitian Asymp.Sig > (0,05) yaitu 0,386 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kompetensi (X1) berdistribusi normal.

Analisis untuk variabel kedisiplinan (X2) menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z = 0,889$  dengan probabilitas Asymp.Sig = 0,408. Karena probabilitas lebih besar dari pada nilai uji penelitian Asymp.Sig > (0,05) yaitu  $0,408 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kedisiplinan (X2) berdistribusi normal.

Juga analisis untuk variabel kinerja (Y) diatas menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z = 0,531$  dengan probabilitas Asymp.Sig = 0,941. Karena probabilitas lebih besar dari pada nilai uji penelitian Asymp.Sig > (0,05) yaitu  $0,941 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja (Y) berdistribusi normal.

Dari data variabel Nilai Residual Regresi Linier berganda X1, X2 teradap Y berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan analisis.

#### **4.6 Analisis Data (Analisis Regresi)**

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menghasilkan tiga tabel utama yaitu

##### **4.6.1 Uji Koefisien Determinan**

Uji koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang dapat dilihat melalui *RSquare* karena variabel

independen dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk mengetahui determinan variabel yang diteliti dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 4.6.1**  
**Model Summary Regresi Linier Berganda**  
**Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 <sup>a</sup>	,494	,457	2,719

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data tabel diatas bahwa Adjusted *Rsquere* variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 0,494, dengan hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (X1 dan X2) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 0,494 (49,4%).

#### 4.6.2 Uji F Hitung

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan guna mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- $H_0 = 0$  tidak ada pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y
- $H_a \neq 0$  ada pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y

Dengan Dasar Pengambilan Keputusan Yaitu :

1. Dengan perbandingan *Fhitung* dan *Ftabel*

Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Apabila  $F_{table} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

2. Dengan menggunakan angka signifikansi.

Apabila probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Apabila probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**Tabel 4.6.2**

**Uji F Hitung**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,989	2	97,495	13,183	,000 <sup>a</sup>
	Residual	199,678	27	7,395		
	Total	394,667	29			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai Sig.F tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. (0,000)  $<$  Probabilitas (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dengan melihat nilai tersebut kesimpulannya adalah secara simultan kompetensi(X1) dan kedisiplinan (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

### 4.6.3 Uji T Hitung

Uji T dapat dilakukan dengan membandingkan Sig. hitung dengan Probabilitas 0,05, jika Sig. hitung  $>$  0,05 ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pada tabel dapat dilihat nilai signifikan Sig.

0,000  $<$  0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$

ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh Kedisiplinan (X2) Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pada tabel dapat dilihat nilai signifikan Sig.  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja.

**Tabel 4.6.3**

### Uji T Hitung

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,413	5,808		4,031	,000
Kompetensi	,550	,109	,736	5,041	,000
Kedisiplinan	,528	,069	,560	7,612	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan pada kolom B, model persamaan linier ganda hasil penelitian adalah :

$$Y = 23.413 + 0,550X1 + 0,528X2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstan  $a = 23,413$  dapat diartikan bahwa jika kompetensi (X1) dan kedisiplinan (X2) tidak ada atau bernilai kosong, maka kinerja (Y) bernilai positif sebesar 23,413.
- Koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar  $b_1 = 0,550$  dapat diartikan bahwa jika nilai kompetensi (X1) adalah positif sehingga jika kompetensi (X1) meningkat (bertambah) sebesar satu, maka nilai kinerja (Y) juga bertambah (meningkat) sebesar 0,550.
- Koefisien regresi kedisiplinan (X2) sebesar  $b_2 = 0,528$  dapat diartikan bahwa jika nilai kedisiplinan (X2) adalah positif sehingga jika kedisiplinan (X2) meningkat (bertambah) sebesar satu, maka nilai kinerja (Y) juga bertambah (meningkat) sebesar 0,528.

#### **4.7. Pembahasan Penelitian**

##### **4.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh positif yang signifikan variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) guru pada YPI Al -Muhajirin Depok. Dengan kriteria nilai  $\text{sig } 000 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti bahwa semakin baik kompetensi (X1) maka kinerjanya akan meningkat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sriwidodo dan Haryanto (2010) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru dengan hasil penelitian yaitu : kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja, apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja akan semakin mengkat.

Hal ini tidak terlepas dari pelaksanaan motives, traits, self concept, knowledge dan skill dari guru itu sendiri.

#### **4.7.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh positif yang signifikan variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) guru pada SMK Al Muhajirin Depok. Dengan kriteria nilai sig  $0,000 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti bahwa semakin baik kedisiplinan maka kinerja akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan Wasiatur Rif'ah penelitian dilakukan pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja guru d MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntutr Kabupaten Demak. Dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah gaji, penelitian ini ditunjukkan dengan harga = 18.020 kemudian dikonsultasikan dengan tabel pada signifikan 5% hasilnya adalah signifikan yaitu  $= 18.020 > (0,5) = 4,41$

Hal ini tak tidak terlepas dari indikator kedisiplinan yaitu : tujuan dan kemampuan pegawai, daftar hadir, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum dan hubungan kemanusiaan..

#### **4.7.3 Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh positif yang signifikan variabel kinerja (Y) terhadap kinerja guru pada YPI Al -Muhajirin Depok. Dengan kriteria nilai sig  $000 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti bahwa semakin



baik kompetensi (X1) maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini sesuai dengan indikator kinerja (Y) yaitu : motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja serta tugas dan tanggung jawab.



## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari pengolahan data dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Al Muhajirin Depok. Dengan kriteria nilai  $\text{sig } 000 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Ada pengaruh positif yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja gurupada SMK Al Muhajirin Depok. Dengan kriteria nilai  $\text{sig } 000 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **5.2. Saran**

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan masukan atau bahan evaluasi terhadap hal-hal yang terkait dengan variabel penelitian yaitu kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja.

Beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yaitu :

1. Untuk variabel kompetensi pada penelitian cukup baik dalam peningkatan kinerja guru. Diharapkan Kepala SMK ataupun dari pihak Yayasan dapat lebih memperhatikan lagi kompetensi guru. Karena hal ini akan berdampak baik untuk proses pembelajaran kedepanya sebagai bentuk dari kinerja guru disekolah dengan

meningkatkan motives, traits, self concept, knowledge dan skill guru.

2. Berkaitan dengan kedisiplinan sangat mempengaruhi untuk peningkatan kinerja guru. Dalam penelitian ini harus tetap diterapkan serta dikembangkan lebih maksimal guna untuk menjadikan lingkungan yang tertib di sekolah dan juga memberi dampak positif untuk kinerja guru. Hal ini dapat dipertahankan dengan adanya tujuan dan kemampuan pegawai (guru), daftar hadir, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum dan hubungan kemanusiaan agar lebih ditingkatkan lagi.
3. Adanya penelitian lanjutan mengenai variabel kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja sehingga dapat ditemukan hal-hal yang lebih terperinci dan solusi yang lebih tepat bagaimana kedua variabel tersebut di atas berpengaruh terhadap kinerja guru.

PETUNJUK ANGKET  
PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA  
GURU DI SMK AL MUHAJIRIN

KODE RESPONDEN

1. Umur : ..... tahun
2. Jenis kelamin : Pria / Wanita \*)
3. Status perkawinan : Kawin / Belum Kawin / Pernah Kawin \*)
4. Pendidikan terakhir : SMA / S 1 / S 2 / S 3 \*)
5. Penghasilan : 1.000.001-2.000.000 / 2.000,001-3.000.000  
/ > 3.000.000 \*)
6. Status guru : PNS / Guru Kontrak / GTT \*)
7. Keterangan :

\*) Coret yang tidak perlu

PETUNJUK UMUM

1. Angket ini tidak dimaksudkan untuk mengetahui apa yang benar dan apa yang salah ataupun sebaliknya, maka sangat diharapkan pengisiannya menurut kenyataan yang sebenarnya (apa adanya)
2. Pengisian angket ini tidak berpengaruh terhadap karier Bapak/Ibu di masa yang akan datang, karena semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah di lingkungan terbatas

3. Kerahasiaan pengisian angket ini dijamin sepenuhnya, oleh sebab itu Bapak/Ibu tidak perlu mencantumkan identitas secara lengkap
4. Cara pengisian :  
Bapak/Ibu dipersilahkan memilih salah satu jawaban yang dianggap tepat atau paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan menyilang pada kolom salah satu huruf yang tercetak tebal pada jawaban yang telah disediakan
5. Pengisian angket dengan lengkap dan mengembalikan secepatnya, memberikan sumbangan sangat besar dalam penelitian ini
6. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berhubungan dengan kegiatan yang relatif rutin dilakukan oleh Bapak/Ibu

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Kepada bapak/ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
2. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya

lima alternatif jawaban, yaitu:

SS : Sangat setuju

ST : Setuju

N : Netral

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

**SOAL ANGKET PERTANYAAN  
VARIABEL KOMPETENSI (X1)**

NO	PERTANYAAN	NILAI					Total Score
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Menyediakan rancangan pengajaran yang mengandung unsur objektif, aktifiti dan refleksi						
2	menyampaikan pengajaran dan mengamalkan pendekatan berasaskan prinsip pengajaran						
3	berusaha mewujudkan suasana riang untuk merangsang pembelajaran						
4	Apakah penting adanya kepercayaan diri, keuletan, apresiasi estetik, dan kemandirian.						
5	Adakah kelancaran, kelenturan dan orisinalitas dalam berpikir (proses belajar mengajar)						
6	Apakah peneting memiliki konsep diri						
7	Apakah guru hanya perlu menguasai pengetahuan bidang studinya dan menyampaikan kepada siswa dengan sebaik - baiknya						
8	Dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan guru dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar agar dapat mengajar mengajar dengan baik.						
9	Guru merancang prosedur alat penilaian pelajaran dengan secara objektif						
10	Guru mengelola tugas rutin dengan baik dan kredibel dalam proses pembelajaran						

**SOAL ANGKET PERTANYAAN  
VARIABEL KEDISIPLINAN (X2)**

NO	PERTANYAAN	NILAI					Total Score
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Apakah selalu melaksanakan sesuai dengan tugas pokok						
2	apakah pengawasan hadir guru diperiksa oleh kepala sekolah						
3	apakah datang dan pulang selalu tepat waktu						
4	selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada siswa						
5	kesesuaian balas jasa apakah sudah layak						
6	apakah sudah ada keadilan baik itu hak dan kewajiban						
7	adanya pengawasan baik itu dari kepala sekolah maupun dari yayasan						
8	Sangsi hukum diberikan bagi semua guru yang melanggar						
9	Sangsi hukum yang diberikan apa sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar						
10	sikap saling menghargai antar sesama guru dalam melakukan pekerjaanya						

**SOAL ANGKET PERTANYAAN  
VARIABEL KINERJA**

NO	PERTANYAAN	NILAI					Total Score
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	dapat setia terhadap visi dan misi di SMK Al Muhajirin						
2	dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal						
3	dapat lebih aktif dalam memajukan sekolah						
4	dapat bekerja walaupun tanpa pengawasan						
5	dapat mematuhi seluruh peraturan yang ada						
6	dapat menjaga hubungan baik dengan sesama guru, siswa dan orang tua siswa						
7	dapat berkerja sama dan saling membantu						
8	dapat menerima keritikan yang membangun						
9	dapat memberikan pengetahuan yang mengandung unsur objektif, aktifiti dan refleksi						
10	ketegasan dalam bersikap						