



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Atikah Musaddad

Puja Fachri Hazami

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Barin Barlian

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Ai Kusmiati Asyiah

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi penulis : pujafachri31@gmail.com

Abstract: *This study aims to identify and analyze the influence of work discipline and professional competence on teacher performance at SDIT Atikah Musaddad. The population in this study were teachers with a survey approach and data analysis techniques using multiple linear regression. Based on the data that has fulfilled the validity test, reliability test, and classic assumption test it is processed to produce the regression equation as follows $Y = 10.114 + 0.272X_1 + 0.457X_2 + e$. The test results show that work discipline and professional competence simultaneously have a significant effect on teacher performance at SDIT Atikah Musaddad. Partially Work Discipline and Professional Competence have a significant effect on Teacher performance at SDIT Atikah Musaddad.*

Keywords: *Work Discipline, Professional Competence, Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di SDIT Atikah Musaddad. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dengan pendekatan survei dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 10,114 + 0,272X_1 + 0,457X_2 + e$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin kerja dan Kompetensi Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di SDIT Atikah Musaddad. Secara parsial Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SDIT Atikah Musaddad.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional, Kinerja Guru

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai aset perusahaan, karena MSDM berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kelangsungan perusahaan dalam perkembangannya, selain itu manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengevaluasi kinerja staf, yang menjadi titik utama perbandingan dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan (Syarief, 2022).

Sekolah merupakan suatu wadah yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah guru. Guru adalah bagian yang merupakan sumber daya manusia untuk menjalankan sistem yang terdapat dalam sebuah sekolah. Dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan maka kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, kinerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya.

Guru merupakan salah satu profesi yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dikelola melalui pendidikan. Keberadaan guru dalam dunia pendidikan mempunyai peran dan tanggung jawab yang sangat vital, yakni mengajar dan mendidik. Sehingga sangat wajar jika guru dikatakan sebagai ujung tombak dalam mencerdaskan bangsa. Hal ini mengisyaratkan bahwa guru menjadi ikon penting yang bertugas merubah masa depan bangsa ke arah lebih baik (Immah et al., 2020). Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan dan menjadi ikon penting untuk merubah masa depan bangsa ke arah yang lebih baik. Berdasarkan Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 bab IV Pasal 8 yaitu : Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi yang dimaksud dalam pasal 8 salah satunya adalah kompetensi profesional (Pemerintah RI, 2005).

Kompetensi profesional guru merupakan rangkaian kemampuan yang berkaitan dengan profesinya, yang memerlukan berbagai pengetahuan profesional di bidang pendidikan atau keguruan sebagai kemampuan dasar guru. Pemahaman akan pentingnya peran guru sebagai seorang pendidik seharusnya memungkinkan berkembangnya kesadaran bahwa tugas guru bukan sekedar memberikan ilmu pengetahuan. Guru dituntut untuk berperan sebagai penyelenggara pembelajaran siswa. Faktor lain yang dapat menjadi sumber prestasi adalah kedisiplinan. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap yang mencerminkan mengikuti dan menaati peraturan. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen personalia yang paling penting, karena semakin baik disiplin maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi seseorang untuk mencapai hasil yang baik (Hasibuan, 2016). Hal ini menegaskan bahwa sangat mungkin seorang guru dengan disiplin yang kuat untuk berprestasi dengan baik. Sebaliknya, seorang guru yang tidak disiplin sangat mungkin memiliki kinerja yang buruk. SDIT Atikah Musaddad adalah sekolah dasar swasta yang berbasis islam terpadu yang lebih menekankan nilai keagamaan didalamnya. Memiliki moto menanamkan pribadi mandiri, disiplin, cerdas, dan sehat memiliki visi dan misi unggul dalam prestasi dan unggul dalam kebaikan mengemban ilmu ilman dan taqwa dan fitrah manusiawi. SDIT Atikah Musaddad berdiri dibawah yayasan Al-Wasilah dan beralamat di Jln. Ciledug No. 107 Blk, Regol, Kec.Garut Kota, Kab. Garut, Prov. Jawa Barat.

Seorang guru SDIT Atikah Musaddad selain sebagai tenaga kerja pendidik juga sebagai karyawan sekolah. Keberhasilan pencapaian tujuan hanya akan didapat bila guru bekerja dengan kinerja maksimal. Pada pengamatan peneliti dan hasil wawancara didapati bahwa disiplin kerja guru SDIT Atikah Musaddad belum optimal dilihat dari masalah-masalah antara lain masih ada guru yang datang terlambat dan menyebabkan harus adanya guru yang menggantikannya agar proses belajar mengajar tetap berlangsung dan masih ada guru mengambil cuti dadakan sehingga menyebabkan kinerja kurang optimal. Dapat dilihat dari Diagram 1. dibawah ini:

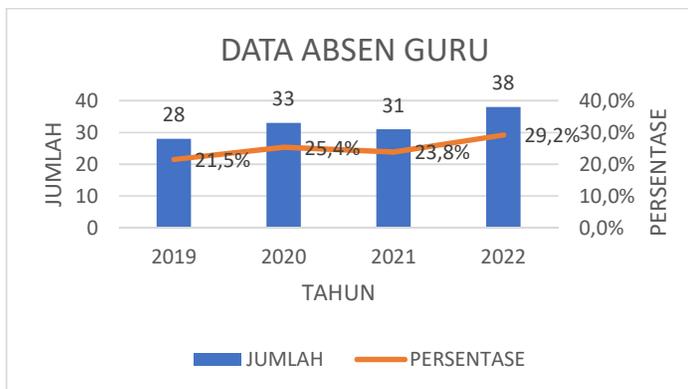


Diagram 1. Data Absen Guru

Berdasarkan diagram 1. diatas dapat dilihat dari grafik absen ketidakhadiran guru dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran paling tinggi yaitu pada tahun 2022 sebanyak 38 guru tidak hadir atau sebesar 29,2%, selanjutnya pada tahun 2020 sebanyak 33 guru tidak hadir atau sebesar 25,4%, selanjutnya tahun 2021 sebanyak 31 guru tidak hadir atau sebesar 23,8% dan tidak hadir paling rendah pada tahun 2019 sebanyak 28 guru tidak hadir atau sebesar 21,5%. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa ketidakhadiran guru pada SDIT Atikah Musaddad mengalami peningkatan. Peningkatan ketidakhadiran guru di SDIT Atikah Musaddad disebabkan oleh masih ada guru yang tidak datang tepat waktu dan mengambil cuti dadakan sehingga harus ada guru lain yang menggantikan agar proses belajar mengajar berjalan tetap berlangsung. Menurut (Sinambela, 2016) ada berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan diantara variabel kinerja dan disiplin kerja. Dalam hal ini, apabila ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disadari bahwa banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tetapi salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Selain Disiplin Kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah Kompetensi Profesional. Semua guru harus mempunyai Kompetensi Profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi yang dimiliki guru adalah komponen yang menentukan dalam keberhasilan suatu pendidikan, sehingga Kinerja Guru perlu terus dioptimalkan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru terdapat beberapa masalah yang terkait dengan Kompetensi Profesional Guru di SDIT Atikah Musaddad seperti masih ada beberapa guru yang masih kurang dalam penguasaan materi dan dianggap masih gagap dalam menguasai materi ajar secara luas dan mendalam sehingga gagal menyajikan kegiatan pembelajaran yang bermakna dan bermanfaat bagi siswa. Dapat dilihat dari diagram 2. dibawah ini

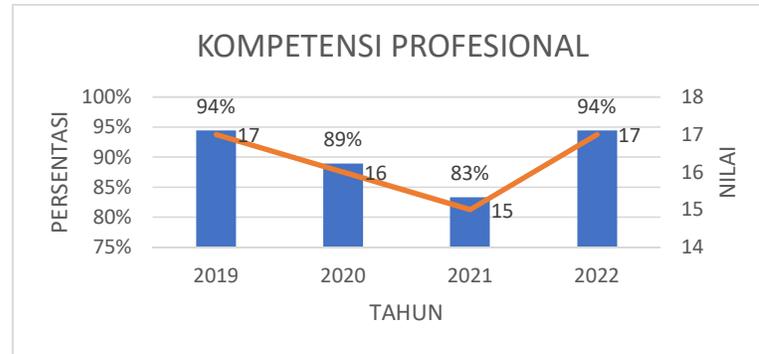


Diagram 2. Kompetensi Profesional

Berdasarkan data diagram 2. dapat dilihat dari grafik kompetensi profesional diketahui bahwa nilai paling tinggi yaitu pada tahun 2019 sebesar 17 dan pada tahun 2022 sebesar 17, selanjutnya pada tahun 2020 sebesar 16 dan nilai paling rendah pada tahun 2021 sebesar 15. Berdasarkan data tersebut dikatakan bahwa kompetensi profesional guru pada SDIT Atikah Musaddad mengalami penurunan pada tahun 2019-2021 dan naik kembali pada tahun 2022. Penurunan tersebut disebabkan karena masih adanya guru di SDIT Atikah Musaddad yang kurang dalam penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam sehingga gagal menyajikan kegiatan pembelajaran yang bermakna dan bermanfaat bagi siswa, sebagian besar guru belum mengetahui dengan baik perangkat pembelajaran yang harus disiapkan sebelum pelaksanaan proses pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran masih menggunakan model konvensional, guru belum dapat mengembangkan prestasi belajar peserta didik, dan guru belum melakukan pengembangan diri dalam pelaksanaan pembelajaran.

Kompetensi profesional guru adalah seperangkat kualifikasi terkait pekerjaan yang membutuhkan berbagai pengetahuan pedagogis atau pendidikan guru seperti guru dasar. Memahami pentingnya peran guru sebagai seorang pendidik seharusnya dapat menumbuhkan kesadaran bahwa tugas guru bukan sekedar menyampaikan informasi. Guru dituntut untuk berperan sebagai penyelenggara pembelajaran siswa. Faktor lain yang dapat menjadi sumber prestasi adalah kedisiplinan. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen personalia yang paling penting, karena semakin baik disiplin maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi seseorang untuk mencapai hasil yang baik (Hasibuan, 2016). Hal ini menegaskan bahwa sangat mungkin bagi seorang guru dengan disiplin yang kuat untuk berprestasi dengan baik. Sebaliknya, seorang guru yang tidak disiplin sangat mungkin menjadi guru yang buruk.

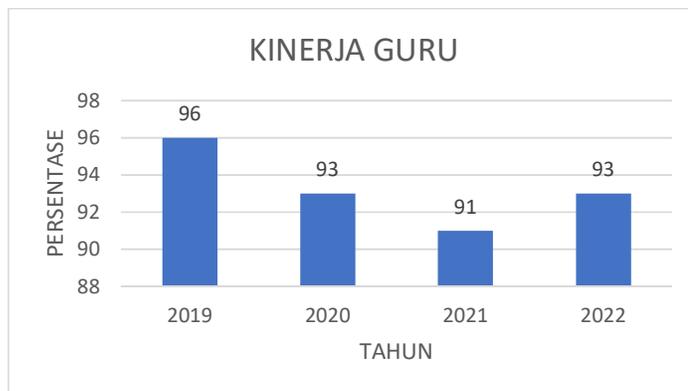


Diagram 3. Kinerja Guru

Berdasarkan grafik diagram 3. dapat dilihat bahwa nilai kinerja paling tinggi ada pada tahun 2019 dengan persentase 96%, selanjutnya pada tahun 2020 dengan persentase 93%, dan persentase paling rendah pada tahun 2021 dengan persentase 91%. Dan pada tahun 2022 kembali naik dengan persentase 93%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru masih mengalami naik turun dan belum stabil sedangkan keberhasilan pencapaian tujuan akan didapat bila guru bekerja dengan kinerja yang maksimal.

Organisasi terus berusaha untuk meningkatkan kinerja atau layanan mereka untuk mempertahankan reputasi mereka. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan yang solid diperlukan untuk menopang sebuah perusahaan. Pekerjaan dalam arti kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dengan melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya disebut kinerja (Mangkunegara, 2017).

Selain itu ada dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmayanti et al., 2021) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang rela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan tersebut adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap

menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dan (Zainal et al., 2014) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah Perilaku dan upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan aturan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan sikap dan moral individu. Selain itu, disiplin adalah proses yang digunakan untuk mengatasi masalah kinerja. Proses ini melibatkan manajer yang mengidentifikasi masalah kinerja dan mengkomunikasikannya kepada karyawan yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto dalam (Sinambela, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah ketidakhadiran, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai tersebut.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang ditetapkan menurut peraturan dan petunjuk kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dihindari. Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

4. Menghormati peraturan ketenagakerjaan

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Kompetensi Profesional

Secara etimologi, istilah profesi berasal dari bahasa Inggris, yaitu Profession atau bahasa Latin Profecus yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu atau kompeten dalam bekerja. Sedangkan secara terminologi profesi berarti pekerjaan yang membutuhkan pendidikan tinggi yang ditekankan pada pekerjaan mental, yaitu adanya persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis, bukan pekerjaan manual (Rusman, 2018). Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh guru. Seorang guru berperan sebagai pengajar dan juga pendidik. Melalui pengajaran guru membentuk konsep berpikir, sikap dan perilaku yang menentukan afeksi terdalem dari inti kemanusiaan siswa (Susanto & dkk, 2020:48).

Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dalam penelitian ini merujuk pada teori yang terdapat dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Pasal 32 tentang guru dan dosen yakni:

1. mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan.
2. mampu menyusun program pembelajaran.
3. mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran bervariasi, mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
4. mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
5. mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran (Pemerintah RI, 2005).

Kinerja Guru

Performance atau kinerja diartikan sebagai ekspresi Kompetensi berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja guru dalam menunaikan tugasnya sebagai pengajar. Kualitas pendidik dan guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, Karena guru adalah kontak yang paling langsung Siswa dalam proses belajar di lembaga pendidikan sekolah. Menurut (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Supardi, 2016) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja guru antara lain :

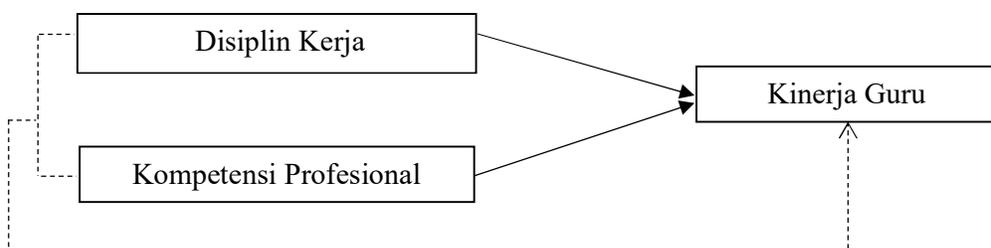
1. Kemampuan untuk mengembangkan rencana pelajaran Rencana studi adalah kegiatan yang akan dilakukan sebelum belajar praktek. Kompetensi perencanaan pembelajaran meliputi Tujuh hal, yaitu:

- a. Memahami tujuan pembelajaran, mengidentifikasi topik pembelajaran dan menetapkan tujuan keseluruhan untuk setiap topik pembelajaran.
 - b. Memahami karakteristik siswa.
 - c. Membuat tujuan pembelajaran lebih konkrit dalam bentuk perilaku siswa sehingga memungkinkan pengukuran langsung.
 - d. Mengidentifikasi topik dan isi setiap materi untuk mendukung pencapaian tujuan.
 - e. Menyusun alat ukur awal untuk mengetahui latar belakang siswa.
 - f. Menjaring kegiatan pembelajaran dan sumber dayanya memungkinkan siswa untuk mencapai tujuan mereka
 - g. Menggunakan layanan dukungan dan alat pengembangan Evaluasi (Supardi, 2016 : 59-60)
2. Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran Melaksanakan pembelajaran adalah implementasi rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Menerapkan standar proses pembelajaran untuk satuan pendidikan dasar dan menengah. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan persiapan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.
3. Kemampuan Mengadakan Hubungan Antar Pribadi
- Menurut Riva'i dalam (Supardi, 2016 : 71) menjelaskan bahwa kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan melakukan kegiatan negosiasi. Adapun lembar lembar hubungan antar pribadi terdiri atas dimensi sebagai berikut:
- a. membantu mengembangkan sikap positif peserta didik.
 - b. bersikap terbuka dan fleksibel terhadap peserta didik.
 - c. mengelola interaksi perilaku dalam kelas
4. Kemampuan Melaksanakan Penilaian Belajar Penilaian berkelanjutan terhadap hasil belajar peserta untuk memantau proses belajar dan kemajuan peserta didik serta meningkatkan keefektifan kegiatan pembelajaran.
5. Program pengayaan Merupakan program belajar yang diberikan kepada peserta didik yang cepat dalam menguasai kompetensi dan materi pokok bahan pengajaran. Pemberian pengayaan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan dan keterampilan dalam bidang mata pelajaran yang digelutinya. Pengayaan yang dilakukan guru serta merta untuk memberikan dorongan terhadap peserta didik (Supardi, 2016 : 67)

6. Kemampuan Melaksanakan Remedial Program pembelajaran remedial atau remedial adalah bentuk pembelajaran khusus yang disediakan oleh guru untuk siswa yang mengalami keterlambatan belajar. Disebut pembelajaran khusus karena siswa yang dilayani adalah siswa yang belum mencapai nilai yang dipersyaratkan. Kegiatan remedial dilakukan oleh guru dapat terjadi berulang kali sampai peserta didik mendapat nilai sesuai dengan standar batas yang sudah ditentukan. (Supardi, 2016 :68)

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dapat digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 4.
Model Kerangka Penelitian

Keterangan:

Pengaruh Parsial : _____

Pengaruh Simultan : - - - - -

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di SDIT Atikah Musaddad.
2. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SDIT Atikah Musaddad.
3. Diduga Kompetensi Profesional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru di SDIT Atikah Musaddad.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu Disiplin kerja, Kompetensi Profesional, dan Kinerja Guru. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah Guru SDIT Atikah Musaddad di Jln. Ciledug No. 107 Blk,Regol, Kec.Garut Kota, Kab. Garut, Prov. Jawa Barat.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SDIT Atikah Musaddad adalah metode kuantitatif, pendekatan deksriptif dan survei.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Maka sampel penelitian ini Guru SDIT Atikah Musaddad yaitu sebanyak 40 orang. Jadi sampel dalam penelitian berupa sampel jenuh yaitu sebanyak 40 orang.

Pengujian Data dan Analisis Data

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Uji validitas disiplin kerja diperoleh dengan perbandingan r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel diperoleh sebesar 0,3120. Maka hasil uji validitas variabel disiplin kerja 9 pernyataan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid yaitu pada pernyataan 8. Uji validitas kompetensi profesional diperoleh dengan perbandingan r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel diperoleh sebesar 0,3120. Maka hasil uji validitas variabel kompetensi profesional 9 pernyataan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid yaitu pada pernyataan 2. Uji validitas kinerja guru diperoleh

dengan perbandingan r hitung $>$ r tabel, kinerja guru 9 pernyataan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid yaitu pada pernyataan 2. Hasil dari seluruh uji validitas dari seluruh pernyataan variabel disiplin kerja (X1), kompetensi profesional (X2), dan kinerja guru (Y) pada tabel di atas secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel disiplin kerja (X1), kompetensi profesional (X2), dan kinerja guru (Y) dengan membandingkan cronbach alpha $>$ 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dapat dilihat nilai *asyp.sig* (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ uji normalitas dapat disimpulkan data terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom *tolerance* menunjukkan bahwa disiplin kerja ($0,937 > 0,10$) dan kompetensi profesional ($0,937 > 0,10$). Pada kolom VIF menunjukkan bahwa disiplin kerja ($1,067 < 10$) dan kompetensi profesional ($1,067 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi profesional tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil data yang telah di olah, dapat dilihat dari gambar *scatterplot* dimana terdapat titik-titik yang menyebar atau tidak terdapat pola artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Dari output SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W sebesar 1,809 nilai tersebut berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Data

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil SPSS versi 25, hasil dari analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017:275) maka dapat dilihat dari Tabel *Coefficients* Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.591	3.059		3.789	.001					
Disiplin Kerja (X1)	.241	.140	.244	1.729	.042	.355	.273	.236	.937	1.067
Kompetensi Profesional (X2)	.444	.141	.444	3.153	.003	.505	.460	.430	.937	1.067

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,591 + 0,241X1 + 0,444X2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 11,591 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel disiplin kerja dan kompetensi profesional, maka kinerja guru sebesar 11,591.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,241 artinya setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,241 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,241 satuan.
- Koefisien regresi kompetensi profesional (X2) sebesar 0,444 artinya setiap kenaikan 1 satuan kompetensi profesional akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,444 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan kompetensi profesional akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,444 satuan.

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1			
1	.558 ^a	.311	.274	2.75987	.311	8.354	2	37	.001	1.882

Diketahui bahwa koefisien korelasi simultan disiplin kerja dan kompetensi profesional dengan kinerja guru sebesar 0,558. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. Nilai korelasi sebagai teknik korelasi untuk membuktikan hipotesis hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Jadi hubungan antara disiplin kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru cukup kuat dan signifikan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,311 atau 31,1% artinya besarnya pengaruh disiplin kerja dan kompetensi profesional secara simultan sebesar 31,1% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 68,9% merupakan faktor lain atau pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.261	2	63.631	8.354	.001 ^b
	Residual	281.825	37	7.617		
	Total	409.086	39			

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,001 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi profesional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya secara bersama-sama disiplin kerja dan kompetensi profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika instansi meningkatkan disiplin kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja guru, sebaliknya apabila instansi menurunkan disiplin kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama, maka akan menurunkan kinerja guru.

2. Pengaruh Disiplin kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 4. secara parsial (Sugiyono, 2017:275) sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Disiplin kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.591	3.059		3.789	.001					
Disiplin Kerja (X1)	.241	.140	.244	1.729	.042	.355	.273	.236	.937	1.067
Kompetensi Profesional (X2)	.444	.141	.444	3.153	.003	.505	.460	.430	.937	1.067

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,273 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Maka besar pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja guru secara parsial adalah sebesar 7,45% [$K_d = (0,273)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,042 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika instansi meningkatkan disiplin kerjanya maka akan meningkatkan kinerja guru, sebaliknya apabila instansi menurunkan disiplin kerja guru, maka akan menurunkan kinerja guru.

3. Pengaruh Kompetensi Profesional Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 5. secara parsial (Sugiyono, 2017:275) sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Kompetensi profesional Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.591	3.059		3.789	.001					
Disiplin Kerja (X1)	.241	.140	.244	1.729	.042	.355	.273	.236	.937	1.067
Kompetensi Profesional (X2)	.444	.141	.444	3.153	.003	.505	.460	.430	.937	1.067

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Kompetensi profesional dengan Kinerja guru sebesar 0,460 yang menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa kompetensi profesional akan meningkatkan kinerja guru. Maka besar pengaruh kompetensi profesional terhadap Kinerja guru secara parsial adalah sebesar 21,16% [$K_d = (0,460)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kompetensi profesional secara parsial terhadap kinerja guru dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan kompetensi profesional mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,003 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya secara parsial kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika instansi meningkatkan kompetensi profesional maka akan meningkatkan kinerja guru, sebaliknya apabila instansi menurunkan kompetensi profesional, maka akan menurunkan kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional, dan Kinerja Guru di SDIT Atikah Musaddad. Dapat di buat kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja di SDIT Atikah Musaddad terqualifikasi dengan kategori sangat baik, untuk kompetensi profesional di SDIT Atikah Musaddad bisa di katakan sangat baik, serta untuk kinerja guru di SDIT Atikah Musaddad pun berada dalam klasifikasi sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru di SDIT Atikah Musaddad. Semakin meningkat Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional maka semakin meningkat pula Kinerja Guru di SDIT Atikah Musaddad.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SDIT Atikah Musaddad. Semakin meningkat Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional maka akan semakin meningkat pula Kinerja Guru di SDIT Atikah Musaddad.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak SDIT Atikah Musaddad untuk lebih baik, adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Saran dari peneliti kepada Sekolah SDIT Atikah Musaddad adalah sekolah harus lebih memperhatikan tingkat ketelitian guru dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya karena dengan disiplin yang baik maka kinerja guru pun akan baik.
2. Saran dari peneliti kepada sekolah SDIT Atikah Musaddad adalah sekolah harus memberikan edukasi kepada guru agar dapat memberikan contoh nyata dari kehidupan atau pengalaman pribadi sesuai dengan materi yang sedang diajarkan dan memberikan edukasi atau sharing pemahaman dan juga cara mengajar kepada guru yang belum mampu agar dapat mengembangkan berbagai model pembelajaran sehingga peserta didik lebih bisa memahami materi yang disampaikan, karena terkadang peserta didik memiliki cara yang berbeda-beda dalam memahami materi yang sedang disampaikan. Dengan kompetensi profesional yang baik maka kinerja guru pun akan baik.
3. Saran dari peneliti kepada sekolah SDIT Atikah Musaddad adalah sekolah harus bisa membuat guru dapat bersikap terbuka dan fleksibel terhadap peserta didik karena dengan sikap terbuka dan fleksibel akan membuat peserta didik merasa nyaman dalam proses pembelajaran dan untuk meminimalisir remedial yang berulang harusnya guru bertanya kepada peserta didik materi yang belum mereka fahami sehingga dapat meminimalisir remedial berulang kali.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 55–74. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1935>
- Baynah, S., Anwar, K., & Khuzaini. (2021). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar dan Madrasah Tsanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar*. 37(2), 172–178. <https://ci.nii.ac.jp/naid/110003378770/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>
- Hasibuan, M. (2016). Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Bumi Aksara: Vol. revisi*. Bumi Aksara.
- Immah, F., Sukidin, S., & Kartini, T. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 14(1), 253.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (P.R. ROSDAKARYA (Ed.); 14th ed., Vol. 14, Issue 1).
- Maryana, A., & Masykur, R. (2022). *Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Rayon Jatimulyo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan*. September, 49–54.
- Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 117–128. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3465>
- Nabela, S., Fitria, H., & Nurkhalis. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 2(1), Hal. 12-16.
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Pemerintah RI. (2005). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. In *Produk Hukum. permendiknas RI nomor 16 tahun 2007*. (2007).
- Purnomo, D., Sutrisno, N., & Syafrial, H. (2022). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen LP3I Jakarta*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (21st ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *prof. dr. sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (1st ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Prof. Dr. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Alfabeta (Ed.)). Alfabeta.
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kurniawan Prambudi Utomo (Ed.)). widina.
- Usman, H. (2013). *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (4th ed.). Bumi Aksara.