



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU  
SMA SULTAN AGUNG PEMATANGSIANTAR**

**Sudung Simatupang <sup>1)</sup>, Marto Silalahi <sup>2)</sup>  
STIE Sultan Agung**

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

Dikirim : 11 April 2019  
Revisi pertama : 15 April 2019  
Diterima : 18 April 2019  
Tersedia online : 04 Mei 2019

Kata Kunci : Kompetensi Guru ,  
Kinerja Guru

Email : [selitaefraim@gmail.com](mailto:selitaefraim@gmail.com) <sup>1)</sup>  
[martolinsondan@yahoo.co.id](mailto:martolinsondan@yahoo.co.id) <sup>2)</sup>

Guru merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah dalam rangka mencapai tujuannya. Dalam prosesnya tenaga kerja dalam bidang pendidikan juga sering dihadapkan pada kompetensi atas tugas yang ditetapkan kepada guru tersebut. Penelitian bertujuan untuk mempelajari implikasi hasil dari kompetensi terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para Guru Tetap Yayasan (GTY) di SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar yang berjumlah 30 orang. Hasil hipotesa dari penelitian ini adalah secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar dengan nilai diperoleh thitung 8,497 > tabel 2,045 dengan probabilitas signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (level of significant)  $\alpha = 0,05$  yang artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , artinya secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Seorang guru mempunyai tiga tugas pokok yaitu tugas profesional, tugas manusiawi, dan tugas kemasyarakatan (*civic mission*). Jika dikaitkan pembahasan tentang kebudayaan, maka tugas pertama berkaitan dengan logika dan estetika, tugas kedua dan ketiga berkaitan dengan etika. Tugas-tugas profesional dari seorang guru yaitu meneruskan atau transmisi ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai lain yang sejenis yang belum diketahui anak dan seharusnya diketahui oleh anak. Guru merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini sekolah dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional sekolah untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan pendidikan. Dengan demikian sekolah tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan akreditasi yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam pendidikan,

Kinerja Guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar dalam pelaksanaannya diterapkan dalam 3 (tiga) penerapan yaitu, kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan mengajar belajar serta kemampuan mengevaluasi hasil pembelajaran

Dalam prosesnya keberhasilan kinerja guru sering dihadapkan pada kompetensi atas tugas yang ditetapkan kepada guru tersebut. Dengan adanya kompetensi diharapkan guru mampu meningkatkan kinerjanya dalam proses pendidikan.

Kompetensi para guru dihadapkan pada proses penguasaan kompetensi kerjanya contoh: pembuatan RPP dan Silabus sesuai dengan kurikulum, program semester dan program tahunan dan lain lain sebagai acuan para guru dalam mengajar. Menjadi seorang guru tidak hanya sebatas seorang guru saja dengan mendapatkan ijazah, namun menjadi seorang guru yang profesional memiliki banyak kompetensi yang harus ia miliki. Untuk mencapai bagaimana seseorang bisa menjadi seorang guru profesional, tentunya harus memiliki kompetensi-kompetensi agar dapat menjadi guru yang profesional.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan bahwa Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Guru SMA Swasta Sultan Agung secara parsial.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Guru SMA Swasta Sultan Agung secara parsial.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompetensi**

Perubahan dunia berpengaruh terhadap organisasi dan sekaligus terhadap kompetensi karyawan. Karyawan semakin dipandang sebagai aset yang sangat penting

dari suatu perusahaan. Semakin banyak tantangan perusahaan maka kedudukan karyawan semakin menjadi sangat strategis. Keunggulan kompetitif perusahaan sangat berpengaruh pada mutu sumber daya manusia karyawan.

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”.

Selanjutnya Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

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. Pemahaman yang mendalam tentang pengertian kompetensi akan memberikan dasar dalam upaya menjadi guru yang berhasil sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa Standar Kompetensi merupakan kesepakatan-kesepakatan-kesepakatan tentang kompetensi yang diperlukan diperlukan pada pada suatu suatu bidang pekerjaan oleh seluruh "stakeholder" di oleh seluruh "stakeholder" di bidangnya bidangnya.

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2014) diantaranya:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

4. Karakteristik Kepribadian

Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### 6. Kemampuan intelektual

Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.

#### 7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

### **Kompetensi Guru**

Guru harus memiliki sikap integritas profesional, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, pasal Pasal 2 ayat (1) bahwa berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Yang dimaksud dengan guru sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) adalah peran guru antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

### **Kompetensi Pedagogik Guru**

Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek pedagogik, yaitu:

1. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
2. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
5. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
6. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
7. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

### **Kompetensi Kepribadian Guru**

Aspek-aspek Kompetensi Kepribadian adalah:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
4. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

### **Kompetensi Sosial Guru**

Kriteria kinerja guru terkait kompetensi sosial yang harus dilakukan adalah:

1. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

### **Kompetensi Profesional Guru**

Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek Kompetensi Profesional adalah :

1. Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran.
2. Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat.
3. Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan..
4. Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya.

Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar. Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek profesional adalah:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

## **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Rivai (2013) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

## **Kinerja Guru**

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

### **2. Otoritas dan Tanggung jawab**

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

### **3. Disiplin**

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah

disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

#### 4. Inisiatif

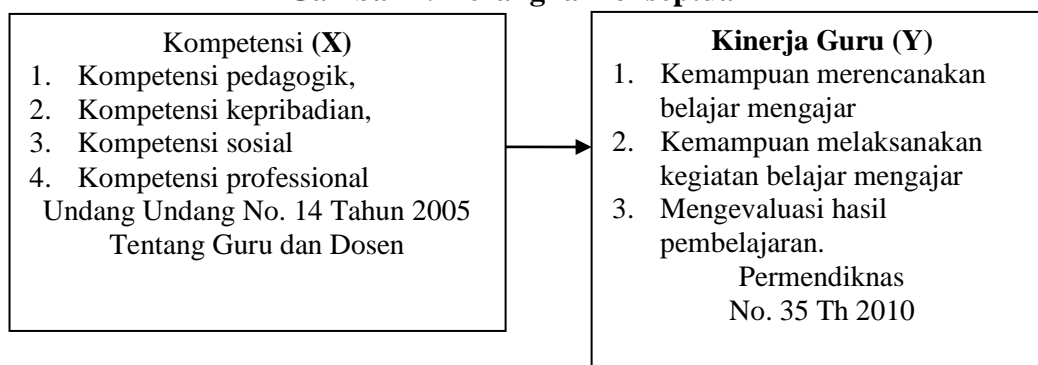
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai evaluator, seperti: siswa, rekan sejawat, dan tenaga administrasi. Bahkan *self evaluation* akan memberikan perspektif tentang kinerjanya. Namun jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, pada umumnya yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala sekolah atau pengawas. Mengevaluasi kinerja guru dapat dilakukan oleh siswa, rekan sejawat, tenaga administrasi, kepala sekolah atau pengawas, dan evaluasi diri

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memberikan gambaran secara ringkas tentang isi dari penelitian. Sehingga penelitian dapat terarah sesuai dengan maksud dan tujuan yang diharapkan

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



### METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, yakni menjelaskan pengaruh variabel bebas Kompetensi (X) terhadap variabel tidak bebas Kinerja Guru (Y).

#### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA SWASTA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sample yang diambil. Populasi yang diambil adalah 30 Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan

mengacu kepada pedoman umum penelitian (*kelaziman/rule of the tumb*) dan perincian dalam penentuan sampel jika subjek kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi.

### **Instrument Penelitian**

#### **1. Teknik Dokumentasi**

Penulis memperoleh data dengan mengutip catatan-catatan dan data yang ada pada SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar yang berhubungan dengan penelitian.

#### **2. Teknik Kuisisioner**

Penulis memperoleh data dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada para Guru di SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Kuisisioner terlebih dahulu diuji validitas dan realibilitasnya dengan mengambil 30 orang Guru Tetap Yayasan (GTY) yang ada di SMA Swasta Sultan Agung.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penulis melaksanakan penelitian di SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar yang beralamat di Jalan Surabaya No. 19 Kelurahan Dwikora Kecamatan Siantar Barat Kota Pematangsiantar. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2018.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang berhubungan dengan penelitian, baik data primer maupun data sekunder yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif dikumpulkan dengan menggunakan dokumentasi, serta daftar pertanyaan kuisisioner yang terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari Guru SMA Swasta Sultan Pematangsiantar sebagai responden penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

Adapun Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: metode deskriptif kualitatif, metode deskriptif kuantitatif, Uji Asumsi Klasik (Normalitas), Analisa Regresi Linear Sederhana.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Responden**

Untuk guru jenis kelamin Pria sebanyak 15 orang guru atau 50% dan Jumlah guru Wanita juga 15 orang atau 50%. Berdasarkan kelompok umur yang paling banyak adalah umur 25 sampai 35 tahun sebanyak 13 guru atau 43%, sedangkan kelompok umur 46 sampai 45 tahun menempati posisi ke dua dengan nilai 10 guru atau 33%. Selanjutnya kelompok umur 36 sampai umur 45 dengan hasil 6 orang guru atau 20% sedangkan yang paling sedikit umur diatas 55 tahun dengan jumlah 1 orang guru atau 3%. Selanjutnya untuk Jenjang Pendidikan Guru yang paling banyak adalah Strata 1 (S-1) dengan jumlah 23 guru atau 77% sedangkan untuk Pasca Sarjana (S-2) sebanyak 7 guru atau 23%. Untuk lama berkerja, guru yang paling lama berkerja diatas 15 Tahun adalah yang paling banyak sebanyak 10 guru atau 33%, selanjutnya guru yang



mengajar 11 sampai dengan 14 tahun sebanyak 9 guru atau 30%, guru yang mengajar 6 sampai 10 tahun sebanyak 3 orang atau 10%, sedangkan guru yang mengajar di bawah 5 tahun 8 guru atau 27%.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Interpretasinya adalah bahwa jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal. Hasil menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* diatas 0.05 ( $> 0.05$ ) menunjukkan hasil bahwa berdistribusi normal.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		KOMPETENSI	KINERJA GURU	TOTAL
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	76.93	41.77	118.70
	Std. Deviation	8.690	4.313	12.559
Most Extreme Differences	Absolute	.181	.141	.164
	Positive	.073	.093	.078
	Negative	-.181	-.141	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z		.990	.772	.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.281	.590	.397
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

### 2. Regresi Linier Sederhana

Hasil analisa regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel *independet*/bebas terhadap variabel *dependent*/terikat terdapat pada persamaan regresi sederhana antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Regresi Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.357	3.838		2.438	.021
	Kompetensi	.421	.050	.849	8.497	.000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut :

$$Y = 9,357 + 0,421 X$$

Dari model persamaan regresi tersebut bermakna terdapat pengaruh positif Kompetensi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja Guru (Y) pada SMA Sultan Agung Pematangsiantar.

### 3. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi diatas menunjukkan nilai kompetensi 72.0% ( $R^2 = 0.721$ ) berpengaruh terhadap kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar, dan sisanya (28 %) dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya sekolah, komitmen organisasi dan faktor lainnya dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Tabel Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.711	2.320

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

### Pengujian Hipotesis

Uji-t adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat

**Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.438	.021
Kompetensi	8.497	.000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Hasil pengujian variabel kompetensi diperoleh  $t_{hitung} 8.497 > t_{tabel} 2.045$  dengan probabilitas signifikan 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*)  $\alpha = 0,05$ . Maka keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , artinya secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil dari Analisa data menunjukkan hasil bahwa untuk uji normalitas dari variabel terikat (kompetensi) dan variabel bebas (Kinerja Guru) menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk Kompetensi nilai 0.281, untuk kinerja guru 0.590 serta nilai Total 0.397 menunjukkan diatas 0.05 ( $> 0.05$ ) yang berarti bahwa variabel kompetensi dan kinerja guru berdistribusi normal

Nilai koefisien determinasi dari pengolahan data menunjukkan nilai 0.721 atau 72% yang berarti menunjukkan bahwa Kompetensi 72.0% ( $R^2 = 0.721$ ) berpengaruh terhadap kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar, dan sisanya (28 %) dijelaskan oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya sekolah, komitmen organisasi dan faktor lainnya.

Selanjutnya perhitungan nilai regresi sederhana menunjukkan pengaruh yang positif variabel terikat kompetensi terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dari hasil rumus persamaan regresi sederhana  $Y = 9,357 + 0,421 X_1$  yang berarti jika kompetensi

semakin tinggi, maka kinerja guru juga semakin tinggi. Hasil ini sesuai terhadap teori yang dikemukakan oleh Saondi dan Aris (2012) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan. Kemudian hasil penelitian Muhardin Muhiddin (2017) dan Andika Tri Pamungkas (2017) bahwa hasil penelitian menyatakan bahwa: kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Variabel kompetensi untuk jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 54%, yang kedua sangat setuju 39% untuk jawaban tidak setuju sebanyak 4% dan yang kurang setuju 3%. Variabel kinerja guru untuk jawaban setuju sebanyak 56%, jawaban sangat setuju 33% kemudian jawaban kurang setuju 8% dan yang terakhir adalah jawaban tidak setuju 4%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar dengan nilai diperoleh  $t_{hitung} 8.497 > t_{tabel} 2.045$  dengan probabilitas signifikan 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*)  $\alpha = 0,05$ .

Hasil dari perhitungan koefisien determinasi diatas menunjukkan nilai kompetensi 72.0% ( $R^2 = 0.721$ ) berpengaruh terhadap kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar, dan sisanya (28%) dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya sekolah, komitmen organisasi dan faktor lainnya

Hasil analisa regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel *independet*/bebas terhadap variabel *dependent*/terikat terdapat pada persamaan regresi sederhana antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) menghasilkan persamaan  $Y = 9,357 + 0,421 X$  yang bermakna terdapat pengaruh positif kompetensi (X) terhadap kinerja Guru (Y) pada SMA Sultan Agung Pematangsiantar.

Hasil uji Asumsi kalsik Normalitas menunjukkan bahwa uji normalitas dari variabel terikat (kompetensi) dan variabel bebas (Kinerja Guru) menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk Kompetensi nilai 0.281, untuk kinerja guru 0.590 serta nilai Total 0.397 menunjukkan diatas 0.05 ( $> 0.05$ ) yang berarti bahwa variabel kompetensi dan kinerja guru berdistribusi normal

### Saran

Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar untuk lebih sering mendorong para guru agar meningkatkan kompetensinya agar kinerja guru makin meningkat. Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar lebih memperhatikan faktor lainnya yang mendukung kinerja para guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar. seperti budaya sekolah, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan faktor lainnya. Oleh karena itu diharapkan peneliti berikutnya agar menggali variabel-variabel lain yang dimungkinkan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Saran penulis bagi peneliti berikutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini adalah agar melaksanakan penelitian dengan waktu yang lebih lama lagi, agar diperoleh hasil yang lebih akurat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhiddin Muhardin. 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Angata Kabupaten Konawe Selatan*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Pamungkas Andika Tri. 2017. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di MI dan SDI Se-kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung*, Tesis Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Pascasarjana Iain Tulungagung
- Saondi Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Surat Keputusan Mendiknas Nomor 045/U/2002, Tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi
- Sutrisno Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Undang Undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen pasal 8- 23
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Jakarta: Depdiknas
- Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keenpat, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakart: PT. Rajagrafindo Persada.