



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN MANAJERIAL
DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU
SD GUSLAH V DI KECAMATAN LUMAJANG**

Dian Iriani
UPTD Dinas Pendidikan Lumajang

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 22 Februari 2021
Revisi pertama : 26 Februari 2021
Diterima : 01 Maret 2021
Tersedia online : 18 Maret 2021

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial, Kompetensi dan Prestasi Kerja Guru*

Email : iriani_dian34@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi Guru terhadap Prestasi kerja Guru SD GUSLAH V di Kecamatan Lumajang baik secara simultan, parsial maupun dominan.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah para guru. Sampel diambil berdasarkan sensus sampling, yaitu sampel ditetapkan dari seluruh populasi. Sampel penelitian sebanyak 72 guru. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukurnya. Data dianalisis dengan menggunakan Regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 17.0.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Uji F, secara simultan Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru SD di Guslah V Lumajang. Dan Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Uji t, secara parsial kemampuan manajerial dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja guru SD di Guslah V Lumajang, sedangkan Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Uji t, Kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja guru SD di Guslah V Lumajang

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tenaga kependidikan di Indonesia pada saat ini kita menghadapi berbagai masalah. Permasalahan tersebut diantaranya adalah (1) adanya keberagaman kemampuan tenaga kependidikan dalam kemampuan teknis maupun penguasaan bidang akademik; (2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan tenaga kependidikan; (3) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kepatuhan. Jika hal-hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan.

Metode mengatasi permasalahan diatas membutuhkan perangkat tenaga kependidikan yang profesional. Profesional tenaga kependidikan itu dituntut agar terus berkembang sesuai dengan tuntutan kebutuhan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional maupun internasional. Daya saing bangsa merupakan tujuan pendidikan nasional.

Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian adalah peningkatan kecakapan dan kemampuan. Oleh karena itu pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju, demikian halnya bagi masyarakat Indonesia yang memiliki wilayah yang sangat luas.

Proses pendidikan secara formal yang utama adalah proses transformasi dari guru kepada siswa pada saat proses pembelajaran. Adapun inti proses pengajaran adalah siswa belajar. Oleh karena itu, mengajar tidak dapat terpisahkan dari belajar. Menganalisis proses belajar mengajar pada intinya tertumpu pada suatu persoalan yaitu metode guru dalam mengajar efektif atau dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan. Disamping sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap guru dalam proses belajar mengajar, lingkungan sekolah yang tertib aman dan teratur merupakan persyaratan agar siswa dapat belajar secara optimal, kondisi semacam ini dapat terjadi jika disiplin baik para guru maupun siswa berjalan dengan baik, kedisiplinan guru dan siswa dapat ditumbuhkan jika iklim sekolah menunjukkan kedisiplinan, para guru dan siswa baru akan segera menyesuaikan diri dengan situasi sekolah, jika situasi sekolah disiplin, guru dan siswa baru akan ikut disiplin. Kepala sekolah memegang peran penting dalam membentuk disiplin sekolah, mulai dari merancang, melaksanakan dan menjaganya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik para guru ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan para guru yang berkompentensi yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional telah menyelenggarakan Standardisasi Kompetensi Tenaga Kependidikan dengan menerapkan Standar Kompetensi bagi Tenaga Kependidikan, baik pendidik maupun tenaga kependidikan lainnya, yang berhubungan dengan : (1) Kompetensi Profesional sesuai bidangnya; (2) Kompetensi akademik sesuai materi/bidang keahliannya; (3) Kompetensi Sosial dan (4) Kompetensi Personal.

Disiplin kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah proses bahkan sebagai faktor penentu yang sangat dominan dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga khususnya lembaga pendidikan baik lembaga pendidikan pemerintah

maupun swasta. Oleh karena itu penanaman dan penumbuhan sikap disiplin kepada setiap insan guru mutlak diperlukan, sehingga tersedia sumber daya guru yang semakin berkualitas, berdaya saing tinggi, dan mampu menghadapi era globalisasi. Salah satu Indikator indisiplin kerja guru dapat dilihat dari ketidakhadiran guru pada hari kerja dan bertugas yang akan dapat merugikan lembaga pendidikan, menurunnya prestasi kerja, menurunkan kepercayaan masyarakat, dan terhambatnya pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Ketidakhadiran para guru pada hari-hari kerja tanpa ijin, tidak dibenarkan oleh peraturan dan tata tertib lembaga, dan sikap seperti itu termasuk dalam bentuk pelanggaran disiplin.

Peningkatan sumber daya manusia telah dilakukan dengan berbagai cara dan salah satunya adalah kegiatan pelatihan berupa "Pendidikan dan latihan semasa kerja". Kegiatan pelatihan dilakukan dengan tujuan pembinaan sumber daya manusia pada aspek perilaku melalui peningkatan keterampilan, kemampuan manajerial, serta kompetensi dan merubah sikap guru agar dapat melaksanakan kewajibannya dan sesuai dengan harapan pada tujuan Pendidikan Nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 pasal 3, yaitu Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Peningkatan kualitas sumber daya pendidikan perlu diprioritaskan seiring dengan cepatnya perubahan yang terjadi di Indonesia dewasa ini. Untuk itu tenaga pendidik dituntut mampu menghadapi perkembangan tersebut dengan peningkatan kualitas dengan terus menerus belajar karena masih merasa kemampuan intelektual harus terus diasah agar dapat mengikuti perkembangan lingkungan (*Intelektual capital*).

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia guru dan mutu pendidikan di sekolah, Guru selaku pendidik dan guru selaku pelaksana pengajaran di kelas merupakan faktor yang sangat penting. Keduanya senantiasa bekerja sama dalam upaya pelaksanaan pendidikan yang bermutu di sekolah (Zahera, 1994. 60). Kenyataannya masih terdengar keluhan-keluhan yang menunjukkan adanya Guru yang belum melaksanakan tugas –tugasnya secara efektif dan efisien seperti membuat dan mempersiapkan serta melaksanakan proses belajar dengan perangkat mengajar yang baik. Padahal menurut Syaifuddin (1998.18), sebagian besar alokasi waktu yang digunakan oleh para guru sebaiknya diperuntukkan bagi proses belajar mengajar mendidik dan membimbing serta membantu para siswa memecahkan masalah yang dihadapi.

Perkembangan organisasi sekolah ditentukan oleh iklim organisasi, terutama dalam organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi yang berlaku dalam lingkungan organisasi sekolah tersebut. Pola hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi sekolah dapat bersumber dari kemampuan manajerial Guru. Guru dengan kemampuan manajerial dapat berupaya untuk mempengaruhi iklim organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh pula terhadap para siswa. Oleh karena itu kemampuan manajerial seorang Guru merupakan faktor penting dalam mempengaruhi prestasi kerja.

Kemampuan manajerial adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi sekolah yang dipercayakan kepada seorang Guru. Seorang Guru yang mempunyai potensi keterampilan manajerial yang baik dan berkualitas akan mampu menjamin keberhasilan dari kerja atau tugas yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan ketentuan secara fisik maupun realisasi keuangannya. Demikian pula sebaliknya, bilamana keterampilan manajerial yang dimiliki oleh seorang Guru sangat terbatas, maka tidak menutup kemungkinan melemahnya kepercayaan yang diberikan kepadanya dalam merencanakan, mengendalikan, dan mempertanggungjawabkan tugas yang dipikulnya yang disebabkan karena adanya kekhawatiran tentang hasil akhir dari prestasi kerja guru yang tidak maksimal. Keterampilan manajerial yang melatar belakangi seorang Guru merupakan faktor dominan dalam melaksanakan tugas yang secara penuh menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan dan kedewasaan serta keahlian dalam merencanakan, mengendalikan agar tugas-tugas yang diberikan dapat mencapai target yang ditentukan.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka ada keinginan penulis mengajukan suatu penelitian yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja, kemampuan manajerial dan kompetensi guru terhadap prestasi kerja guru SD Guslah V di Kecamatan Lumajang".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan kenyataan-kenyataan di atas, maka akan muncul pertanyaan pertanyaan yang merupakan suatu masalah yang perlu dicarikan jawaban dan solusinya serta diidentifikasi secara lebih rinci yaitu:

1. Apakah Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Guru SD Guslah V di Kecamatan Lumajang?
2. Apakah Disiplin Kerja Kemampuan Manajerial dan Kompetensi Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja SD Guslah V di Kecamatan Lumajang?
3. Diantara Variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi Guru yang, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja guru SD Guslah V di Kecamatan Lumajang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pengertian di atas maka dalam penelitian ini tujuan penelitian yang ingin dicapai atau diajukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi Guru terhadap Prestasi kerja Guru SD Guslah V di Kecamatan Lumajang.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi guru terhadap Prestasi kerja Guru SD Guslah V di Kecamatan Lumajang.
3. Untuk mengetahui diantara variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja Guru SD Guslah V di Kecamatan Lumajang.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Dalam Ensiklopedi Nasional Indonesia (1998. 372) dikatakan: Disiplin adalah suatu sikap yang menunjang kesediaan untuk menepati atau memenuhi dan mendukung ketentuan dan tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku.

Suthedja (1995. 12) mengatakan bahwa: "Disiplin dalam arti luas mencakup setiap pengaruh yang ditujukan untuk membantu siswa agar dia dapat memahami dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan".

Menurut Dirjen Dikdasemen dan Dirpendas (1992. 3) mengatakan disiplin adalah "Tingkat konsistensi seseorang terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai, waktu dan proses pelaksanaan suatu kegiatan. Selanjutnya Ahmad Jaelani (2001.18) mengatakan bahwa: "Kata disiplin berasal dari bahasa latin "*disciplina*" yang menunjuk kepada belajar dan mengajar. Kata ini berasosiasi sangat dekat dengan istilah "*disciple*" yang berarti mengikuti orang belajar di bawah pengawasan pemimpin" (Rahman,1997. 167).

Menurut John Pearce (1999. 1), kata disiplin berasal dari bahasa latin. Disiplin berarti mengajar yang mengandung pengertian positif dan membangun. Sependapat dengan pakar di atas Suarni (2003. 100), menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu proses bimbingan yang bertujuan menanamkan perilaku tertentu Disiplin dapat dapat juga didefinisikan sebagai ketaatan individu atau masyarakat terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku. (Entang, 2002. 67).

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dalam hal ini ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif." (Hani Handoko, 1994. 208).

Disiplin kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah proses bahkan sebagai faktor penentu yang sangat dominan dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun swasta. Oleh karena itu penanaman dan penumbuhan sikap disiplin kepada setiap insan guru, mutlak diperlukan, sehingga tersedia sumber daya Guru yang semakin berkualitas, profesional dalam bidangnya, berdaya saing tinggi, dan mampu menghadapi era globalisasi.serta kemajuan jaman.(Muchlas Samani, 2003. 137).

Disiplin kerja dijelaskan sebagai tindakan atau perbuatan seseorang yang mentaati suatu peraturan yang telah disepakati baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menunjukkan sikap menghargai, berdedikasi, bertanggung jawab, saling menghormati, bertindak efektif dan efisiensi, rajin, inovatif, serta komunikatif (Ivan Hanafi, 2004. 138).

Kemampuan Manajerial

Dalam kemampuan manajerial guru akan di bahas : 1). Pengertian kemampuan, 2). pengertian manajemen, 3). ketrampilan dan kemampuan manajerial, (posisi manajerial memerlukan keterampilan: Teknikal, hubungan antara manusia, konseptual, dan administrasi). 4).pentingnya kemampuan manajerial. Kemampuan adalah kekuatan mental atau fisik yang memadai, energi, ketangkasan atau kualifikasi lainnya seperti ketrampilan, dan sumber-sumber guna melaksanakan tindakan tertentu, tanggung jawab, jabatan, tugas-tugas dan sebagainya. Secara singkat dapat dijelaskan

”Kemampuan adalah kualifikasi yang dimiliki seseorang yang dapat memberikan kemungkinan untuk melaksanakan suatu tugas-tugas (Benn, 1992. 23).

Pakar lain menjelaskan ”Kemampuan berarti suatu potensi untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin bermanfaat atau tidak bermanfaat. Kemampuan menunjukkan kepada apakah seseorang dapat melakukan dan bukan pada apa yang dilakukan. Pendapat ini menunjukkan pada potensi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai pekerjaan atau tugas (Vroom 1993. 125).

Gibson (2001. 243) menjelaskan” Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan kemampuan adalah kualifikasi potensi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Jika dikaitkan dengan kemampuan para guru, maka yang dimaksud dengan kemampuan dalam penelitian ini adalah kualifikasi potensi yang dimiliki oleh para guru selaku pendidik/pengajar dan sekaligus sebagai manajer dari beberapa kelas yang diajar untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan di suatu sekolah.

Kompetensi Profesional

Standardisasi kompetensi tenaga kependidikan adalah suatu proses atau kegiatan supaya guru mempunyai kompetensi yang terstandar dalam melaksanakan tugasnya sebagai patokan, tingkat, kriteria atau sebagai persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Sedangkan standar kompetensi tenaga kependidikan adalah suatu rumusan atau pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan, dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap bagi tenaga kependidikan sehingga layak disebut kompeten. Kompetensi berarti perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi juga berarti spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan, sesuai dengan standardisasi yang dibutuhkan oleh lapangan kerja. Secara keseluruhan struktur kompetensi merupakan satu kesatuan terpadu yang terdiri dari:

1. Unjuk kerja (*performance compenent*)
2. Komponen kompetensi akademik (*subject/academic compenent*)
3. Kompenen kompetensi profesional (*profesional compenent*)
4. Kompenen kompetensi sosial (*adjustment/social compenent*)
5. Komponen kompetensi personal (*personal compenent*) yang terdiri dari *process compenent* dan *attitudes compenent*.

Prestasi Kerja Guru

Menurut Larson (1998. 452) menyatakan bahwa prestasi kerja menunjuk suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu hasil kerja. Persoalan mutu berarti berkaitan dengan baik-buruknya hasil yang dikerjakan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong baik. Sebaliknya, bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka

prestasi kerjanya tergolong kurang baik. Prestasi kerja menurut Hasibuan (1994: 65) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sementara itu, Martoyo (1994: 29) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah penampilan kerja seseorang dan taraf potensi seseorang dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi/lembaga, dalam hal ini adalah tertuju pada obyek kecakapan, kemampuan keterampilan pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohani selama bekerja serta kuantitas dan ketepatan waktu seseorang. Sependapat dengan pakar di atas pengertian prestasi kerja juga dijelaskan Siagian (1997: 412) adalah suatu hasil usaha yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Selanjutnya Gibson (1996: 78.) berpendapat bahwa prestasi kerja berasal dari kombinasi antara usaha individu dengan tingkat kemampuan, keterampilan dan pengalaman dari individu tersebut. Sedangkan Russel (1993: 231) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Prestasi kerja menurut Widodo (1990: 85) merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang berhasil dengan baik dengan memperoleh keuntungan dari perbuatannya. Dharma (1995: 344) mengemukakan bahwa prestasi kerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang lain. Prestasi kerja menurut Siagian (1989) merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau sekelompok, baik dalam bentuk sikap, cara berpikir dan berbagai hal. Sebaliknya perilaku maupun kepribadian seseorang baik sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial akan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Menurut Swasto (1996) bahwa prestasi kerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Pengukuran prestasi kerja atau penilaian prestasi kerja (*performance Appraisal*).

Menurut Sudarmayanti (2001: 21) memiliki arti yang sangat penting terutama dalam pengembangan sumber daya manusia. Lebih-lebih dalam kehidupan suatu organisasi, ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian adalah usaha yang secara sistematis mencari pemecahan terhadap problem yang dihadapi (Bernadib, 2001:39). Metode dijelaskan sebagai cara tentang bagai mana usaha/cara menyelesaikan dan melaksanakan secara sistematis, efisien, dan terarah terhadap suatu masalah yang timbul dalam suatu penelitian ilmiah (Ridwan, 2004: 216). Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari dari minat untuk mengetahui fenomena tertentu berkembang menjadi gagasan, teori konseptualisasi, pemilihan metode penelitian yang sesuai sehingga menghasilkan gagasan dan teori baru (Bailey, \kenneth D., 2003: 13). Dengan metodologi yang tepat dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan bisa akan memperoleh kebenaran yang memiliki nilai ilmiah yang setinggi-tingginya, hal ini mengandung arti bahwa

benar atau tidaknya suatu penelitian sangat dipengaruhi oleh ketepatan, cocok serta tidaknya metode yang dipergunakan dalam penelitian tersebut (Sujana, 1997 . 120).

Bertitik tolak atas pendapat di atas maka dapatlah disimpulkan yang dimaksud dengan metodologi penelitian adalah suatu cara atau usaha yang dipergunakan dalam penelitian ilmiah untuk mencapai suatu tujuan, sehubungan dengan itu maka dalam bab ini akan dibahas berturut-turut.

Penelitian yaitu pengumpulan, pengolahan, analisis, dan pengujian data yang dilakukan secara sistematis dan obyektif untuk suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk menguntungkan prinsip-prinsip umum (M.Ali, 2002. 920). Penelitian itu diarahkan untuk mengetahui hal-hal yang dilakukan para guru yang menjadi sasaran penelitian dalam memecahkan masalah bahan penyusunan rencana dan pengambilan keputusan. Hal ini dilakukan untuk mencari kejelasan, oleh karena itu penelitian ini lebih mengacu pada penelitian survey karena digunakan untuk maksud kejelasan. Penelitian ini kalau dilihat dari tujuannya termasuk penelitian terapan karena bertujuan untuk dipergunakan pengetahuan ilmiah yang telah diketahui untuk memecahkan masalah-masalah kehidupan praktis (Sugiono, 2004. 25). Begitu pula dilihat dari jenis data yang dijadikan penelitian termasuk penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi juga dikemukakan sekelompok yang menarik peneliti dimana kelompok tersebut oleh peneliti dijadikan sebagai objek untuk menggeneralisasikan juga sebagai himpunan yang terdiri dari orang, hewan, tumbuh-tumbuhan, atau benda-benda yang mempunyai kesamaan sifat, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi. Sampel juga dijelaskan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 1999. 97).

Berdasarkan hal tersebut di atas populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Guslah V di Kecamatan Lumajang yang terdiri dari guru SDN Citrodiwangsan 1, SDN Citrodiwangsan 2, guru SDN Citrodiwangsan 3, guru SDN Citrodiwangsan 4, guru SDN Labruk lor, SDK Santo Yoshep dan SD Pelita Bangsa.

Sampel Penelitian

Penelitian terhadap sampel bertujuan untuk mereduksi subjek penelitian dan mengadakan generalisasi penelitian, yaitu mengadakan penelitian pada sebagian saja pada populasi. Dalam penelitian ini digunakan sampel untuk memudahkan pelaksanaan penelitian mengingat pula terbatasnya waktu tenaga, biaya dan fasilitas yang ada.

Sample ialah memilih sejumlah tertentu dari keseluruhan populasi. Sampel juga diartikan dengan himpunan yang ditarik dari suatu populasi. Atas dasar pendapat tersebut di atas maka dapatlah dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau lebih dari pada populasi yang mewakili seluruh populasi penelitian. Yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Suharsini, 2007 : 104).

Teknik Analisis Data

Validitas

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Sugiyono (1995 : 97) menyatakan bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah diuji validitasnya otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid. Hal ini masih akan dipengaruhi oleh kondisi objek yang diteliti dan kemampuan individu yang menggunakan instrumen.

$$r = \frac{(N \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} \quad (1)$$

Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukur. Cara pengukuran yang berulang adalah dengan mencoba instrumen beberapa kali pada responden. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dan berikutnya dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment, dimana pengukur pertama disebut X dan pengukuran kedua disebut Y. Cara penghitungan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{(N \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} \quad (2)$$

Harga r tersebut baru menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karenanya disebut r ganjil-genap. Untuk mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus Spearman Brown (Riduwan : 2004) :

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b} \quad (3)$$

Metode Analisis Data

Data adalah adalah suatu fakta dan angka yang secara relatif belum dapat dimanfaatkan bagi peneliti sehingga data yang ada perlu di transformasikan terlebih dahulu. (Sugiono, 2000, 75). Data juga diartikan sebagai hasil yang diperoleh yang akan diproses (diolah) sehingga menjadi suatu nilai yang merupakan hasil dari penelitian.

Analisis Regresi

Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipergunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan data yang ditranspomasi, berfungsi untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh secara simultan yang kuat antara disiplin kerja, kemampuan manajerial dan kompetensi (variabel bebas) terhadap prestasi kerja Guru SD Guslah V di Kecamatan Lumajang (variabel terikat), serta apakah ada pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap prestasi kerja guru SD Guslah V di Kecamatan Lumajang. Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang dipergunakan untuk menentukan kemungkinan bentuk pengaruh antar

variabel dalam penelitian ini pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tercermin pada persamaan di bawah ini

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

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja Guru

a: Konstanta.

b₁,b₂,b₃,Slope yang berhubungan dengan variabel X₁,X₂.X₃.

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Kemampuan Manajerial

X₃ : Kompetensi

e : error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Data Inferensial

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1.533 + 0.269 X_1 + 0.584 X_2 + 0.535 X_3$$

Persamaan diatas mengandung arti bahwa apabila Disiplin kerja, kemampuan manajerial dan kompetensi sebesar nol, maka besarnya Prestasi Kerja adalah -1.533, angka 0.269 merupakan koefisien regresi untuk Disiplin kerja. Makna dari koefisien regresi tersebut adalah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, semakin baik disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja, apabila ada peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0.269. Nilai koefisien regresi untuk kemampuan manajerial adalah sebesar 0.584, kemampuan manajerial juga mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, artinya apabila ada peningkatan kemampuan manajerial guru sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0.584. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk kompetensi guru adalah sebesar 0.535. Kompetensi guru juga mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, artinya apabila ada peningkatan kompetensi guru sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0.535.

Berdasarkan persamaan diatas diketahui bahwa Disiplin kerja, kemampuan manajerial dan kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja guru.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin kerja, kemampuan manajerial dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja guru digunakan analisis dengan menggunakan uji F. hasil analisis dengan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 38.120 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05) yang berarti bahwa secara simultan disiplin kerja, kemampuan manajerial dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru. Hal ini dapat dilihat pada table anova berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis of Varian (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.189	3	2.730	38.120	.000 ^a
	Residual	4.869	68	.072		
	Total	13.058	71			

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Tabel diatas menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin kerja, kemampuan manajerial dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru.

Pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa secara parsial Disiplin kerja, kemampuan manajerial dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru digunakan analisis dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung sebagaimana dalam table berikut :

Table 2. Hasil Analisis Data tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.533	.608		-2.519	.014
	disiplin	.269	.154	.208	1.746	.085
	kemampuan	.584	.150	.441	3.891	.000
	kompetensi	.535	.136	.323	3.948	.000

Sumber : Hasil Analisis Data (2013)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 1.746 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.085 yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja guru. Sedangkan nilai t_{hitung} untuk kemampuan manajerial kerja sebesar 3.891 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berarti bahwa secara parsial kemampuan manajerial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru. Demikian pula dengan nilai t_{hitung} untuk kompetensi guru sebesar 3.948 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berarti bahwa secara parsial kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru di Sekolah.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t sebagaimana uraian diatas diketahui bahwa secara parsial kemampuan manajerial dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru. Dengan demikian hipotesis **tidak diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan manajerial guru akan mampu meningkatkan Prestasi Kerja, demikian halnya semakin baik kompetensi guru maka akan semakin tinggi pula Prestasi Kerjanya. Namun sebaliknya

dengan disiplin kerja, semakin baik disiplin kerja tidak akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini dikarenakan disiplin kerja di SD di Guslah V Lumajang sudah baik.

Nilai t hitung untuk variabel kemampuan manajerial sebesar 3.891 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, sedangkan t hitung kompetensi sebesar 3.948 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Berdasarkan nilai t hitung maka diketahui bahwa kompetensi guru memiliki t hitung yang lebih besar dibanding dengan kemampuan manajerial, apalagi dengan disiplin kerja yang tidak mempunyai pengaruh signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh yang paling dominan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja guru pada SD di Guslah V Lumajang **diterima**.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru SD di Guslah V Lumajang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji F sebesar 38.120 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena itu pimpinan SD di Guslah V Lumajang untuk meningkatkan Prestasi Kerja guru perlu memperhatikan Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi.

Kontribusi pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja guru SD di Guslah V Lumajang cukup besar yaitu sebesar 62.7% (lebih dari 50.0%). Namun masih ada faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja guru yaitu sebesar 67.3% Prestasi Kerja guru dipengaruhi oleh variabel diluar Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji t yang memiliki nilai 1.746 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Secara teori dikatakan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, artinya semakin disiplin maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya. Kondisi ini akan berlaku pada organisasi yang masih membutuhkan kedisiplinan. Guru di SD di Guslah V Lumajang adalah guru yang sudah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, artinya pada umumnya mereka sudah memiliki disiplin sesuai dengan peraturan yang ada di sekolah, sehingga peningkatan disiplin tidak akan berpengaruh secara signifikan.

Disiplin kerja dalam penelitian ini diindikasikan oleh beberapa faktor yaitu : Tepat waktu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, kepatuhan terhadap peraturan yang ada, disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para guru sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, artinya bahwa tugas sebagai guru telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada. Dengan demikian perubahan dalam kedisiplinan guru tidak akan berdampak terhadap prestasi kerja. Demikian pula berkaitan dengan kepatuhan guru terhadap peraturan yang ada, guru di SD di Guslah V Lumajang adalah guru yang taat terhadap peraturan karena mereka terikat pada aturan pegawai negeri Sipil. Oleh

karena itu berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan tidak perlu diragukan lagi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para guru sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disamping itu para guru juga melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebagai contoh, pada saat ada jam mengajar, para guru tanpa harus diperintah sudah melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dimana para peneliti sebelumnya yang sebagian besar melakukan penelitian dengan responden para pegawai negeri.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai uji t untuk kemampuan manajerial adalah sebesar 3.891 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berarti bahwa kemampuan manajerial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, bahwa apabila kemampuan manajerial guru meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. Hal ini disebabkan guru diharuskan dapat menerapkan pengetahuannya dalam kegiatan belajar mengajar sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik, dan itu berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Kompetensi guru sangat diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru dan kinerja sekolah. Semakin tinggi kompetensinya maka akan semakin tinggi kinerja / prestasi kerjanya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin tinggi kompetensi guru akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Hasil analisis data dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk kompetensi sebesar 3.948 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berarti bahwa secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Secara teori dikatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Kemampuan guru dicerminkan oleh kompetensinya.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja guru. Pada penelitian ini Kompetensi kerja guru yang dapat meningkatkan Prestasi Kerjanya meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang guru serta penerapannya didalam pekerjaan/tugas belajar mengajar, sesuai dengan standardisasi yang dibutuhkan oleh lapangan kerja/tugas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, sebagaimana pada bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Uji F, secara simultan Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru SD di Guslah V Lumajang.
2. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Uji t, secara parsial kemampuan manajerial dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja guru SD di Guslah V Lumajang.

3. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Uji t, Kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja guru SD di Guslah V Lumajang. Dengan nilai t hitung sebesar 3.948 yang merupakan nilai paling besar diantara variabel-variabel lainnya.

Saran

1. Perlu ada peningkatan Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi secara bersama-sama guna meningkatkan Prestasi Kerja guru SD di Guslah V Lumajang.
2. Perlu ada peningkatan Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi secara parsial guna meningkatkan Prestasi Kerja guru SD di Guslah V Lumajang. Terutama pada variabel kompetensi guru, karena dalam penelitian ini disebutkan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja guru.
3. Penelitian mendatang perlu memasukkan variabel lain, apabila meneliti Prestasi Kerja guru selain Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2003, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Dajan Anto, 2001, *Pengantar Metode Statistik, Jilid II, LP3ES*, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Dessler Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Davis, Keith. 1990, *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Book, New York.
- Gibson, Jl., Ivancevich, J.M., & Donnelly Jr., J.H. 1996, *Kepemimpinan dan Motivasi*, PT. Pustaka Binaman, Jakarta.
- Gujarati D, 2007. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta, Erlangga
- Hadi Sutrisno. 1994, *Methodologi Research*, Jilid III Cetakan ke IV, Penerbit PT. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002, *Perilaku Organisasi*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Kartini Kartono. 2003, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Koontz, Harold and Cyril O'Donnel. 1977, *Principles of Management*, Second Edition, Mc Graw Hill Book, Company Inc, New York.
- Mamduh (2000), *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*
- Newman dan Munir. 2003, *Organisasi Perusahaan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nimran, Umar, 1996, *Teori Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nugroho, Bhuono Agung, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta ANDI
- Rao, TV. 1996, *Penilaian Prestasi Kerja*, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Riduwan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung Alfabeta
- Robbins, Stephen, P (1996), *Organizational Behavior*, New Jersey : Prentice Hall International, Inc.

- Sarwoto. 2007, *Terciptanya Organisasi Yang Profesional*, Gajahmada Presindo, Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan, 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*, Yogyakarta.
- Schuler Randall S dan Jackson Susan E, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Erlangga, Jakarta.
- Simamora Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.