

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner pada guru SMP Negeri 29 Semarang, SMP Negeri 33 Semarang dan SMP Negeri 42 Semarang. Adapun rincian tentang jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	102
2	Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0
3	Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	102

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 102 eksemplar. Sedangkan kuesioner yang tidak memenuhi syarat berjumlah 0 (nol) eksemplar, lalu kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat berjumlah 102 eksemplar. Jadi, kuesioner yang dapat diolah sebanyak 102 eksemplar.

4.2 Deskripsi Identitas Responden

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan sebuah tabel yang merupakan data dari deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	38	37,3
Wanita	64	62,7
Jumlah	102	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 102 responden yang dijadikan sampel penelitian, sebanyak 64 orang atau 62,7 persen berjenis kelamin wanita dan sebanyak 38 orang atau 37,3 persen berjenis kelamin pria. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMP Negeri 29 Semarang, SMP Negeri 33 Semarang dan SMP Negeri 42 Semarang berjenis kelamin wanita.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan tabel yang merupakan data dari deskripsi responden berdasarkan usia:

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 30 tahun	11	10,8
2	31 – 40 tahun	5	4,9
3	41 – 50 tahun	32	31,4
4	51 tahun keatas	54	52,9
Jumlah		102	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa usia responden di dominasi oleh responden dengan usia 51 tahun keatas dengan jumlah 54 orang atau 52,9 persen, sedangkan responden dengan usia antara 41 – 50 tahun berjumlah 32 orang atau 31,4 persen, lalu responden dengan usia <30 tahun

berjumlah 11 orang atau 10,8 persen, dan responden dengan usia antara 31 – 40 tahun yang berjumlah paling sedikit yaitu berjumlah 5 orang atau 4,9 persen.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini disajikan tabel yang merupakan data dari deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA/Sederajat	0	0,0
2	Diploma	5	4,9
3	Sarjana	97	95,1
Jumlah		102	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari data pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 97 orang atau 95,1 persen, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 5 orang atau 4,9 persen, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat berjumlah 0 (nol) orang.

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini disajikan tabel yang merupakan data dari deskripsi responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	2 th – 6 th	15	14,7
2	7 th – 11 th	2	2,0
3	> 11 th	85	83,3
Jumlah		102	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden didominasi oleh responden dengan masa kerja lebih dari 11 tahun dengan jumlah 85 orang atau 83,3 persen, sedangkan responden dengan masa kerja 2 – 6 tahun sejumlah 15 orang atau 14,7 persen, dan responden dengan masa kerja antara 7 – 11 tahun sejumlah 2 orang atau sebanyak 2,0 persen saja.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel pada penelitian ini akan menguraikan tentang tanggapan responden yang telah mengisi kuesioner penelitian yang meliputi profesionalisme guru, motivasi, kompetensi dan kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Tembalang, SMP Negeri tersebut antara lain SMP Negeri 29, 33 dan 42 Semarang. Analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS dan nantinya akan menghasilkan nilai mean, median, modus, minimum, dan maksimum. Dari 102 responden tersebut diperoleh data sebagai berikut:

4.3.1 Deskripsi Variabel Kinerja

Tabel 4.6
Variabel Kinerja Guru

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
Y1.1	4,14	4,00	4	2	5
Y1.2	4,17	4,00	4	3	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.6.1
Lanjutan

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
Y1.3	4,14	4,00	4	3	5
Y1.4	4,11	4,00	4	3	5
Y1.5	4,11	4,00	4	3	5
Y1.6	4,18	4,00	4	3	5
Y1.7	4,24	4,00	4	3	5
Y1.8	4,31	4,00	4	3	5
Y1.9	4,31	4,00	4	3	5
Y1.10	4,29	4,00	4	3	5
Y1.11	4,27	4,00	4	3	5
Y1.12	4,31	4,00	4	3	5
Y1.13	4,24	4,00	4	4	5
Y1.14	4,35	4,00	4	3	5
Y1.15	4,21	4,00	4	3	5
Y1.16	4,22	4,00	4	3	5
Y1.17	4,29	4,00	4	3	5
Y1.18	4,25	4,00	4	3	5
Y1.19	4,01	4,00	4	2	5
Y1.20	3,92	4,00	4	2	5
Y1.21	4,16	4,00	4	3	5
Y1.22	3,89	4,00	4	1	5
Y1.23	3,98	4,00	4	1	5
Y1.24	3,98	4,00	4	1	5
Y1.25	3,91	4,00	4	2	5
Y1.26	3,90	4,00	4	3	5
Y1.27	3,85	4,00	4	2	5
Y1.28	3,95	4,00	4	2	5
Y1.29	4,08	4,00	4	3	5
Y1.30	4,13	4,00	4	3	5
Y1.31	4,03	4,00	4	3	5
Y1.32	3,96	4,00	4	3	5
Y1.33	3,74	4,00	4	2	5
Y1.34	3,72	4,00	4	1	5
Y1.35	3,90	4,00	4	2	5
Rata-rata	40,90	40,00	40	30	50

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata *mean* yang diperoleh dari variabel kinerja sebesar 40,90 kemudian median sebesar 40,00 kemudian nilai rata-rata mode sebesar 40. Nilai rata-rata minimum sebesar 30 dan maximum sebesar 50. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja dibutuhkan untuk mencapai tujuan instansi sekolah.

4.3.2 Deskripsi Variabel Profesionalisme Guru

Tabel 4.7

Variabel Profesionalisme Guru

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X1.1	4,21	4,00	4	2	5
X1.2	4,26	4,00	4	3	5
X1.3	4,25	4,00	4	3	5
X1.4	4,17	4,00	4	3	5
X1.5	4,33	4,00	4	3	5
X1.6	4,31	4,00	4	3	5
X1.7	4,21	4,00	4	3	5
X1.8	4,19	4,00	4	3	5
X1.9	4,02	4,00	4	3	5
X1.10	4,18	4,00	4	3	5
X1.11	4,20	4,00	4	3	5
X1.12	4,22	4,00	4	3	5
X1.13	3,97	4,00	4	2	5
X1.14	3,76	4,00	4	2	5
Rata-rata	41,60	40,40	40	30	50

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata *mean* yang diperoleh dari variabel profesionalisme guru sebesar 41,60 kemudian median sebesar 40,40 kemudian nilai rata-rata mode sebesar 40. Nilai rata-rata minimum sebesar 30 dan maximum sebesar 50. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa profesionalisme guru dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru.

4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel 4.8

Variabel Motivasi

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X2.1	4,21	4,00	4	2	5
X2.2	4,26	4,00	4	3	5
X2.3	4,25	4,00	4	3	5
X2.4	4,17	4,00	4	3	5
X2.5	4,33	4,00	4	3	5
X2.6	4,31	4,00	4	3	5
X2.7	4,21	4,00	4	3	5
X2.8	4,06	4,00	4	3	5
X2.9	4,11	4,00	4	3	5
X2.10	4,28	4,00	4	3	5
X2.11	4,21	4,00	4	3	5
X2.12	4,09	4,00	4	3	5
X2.13	4,16	4,00	4	3	5
X2.14	4,15	4,00	4	3	5
X2.15	4,25	4,00	4	3	5
X2.16	4,01	4,00	4	2	5
X2.17	3,83	4,00	4	2	5
X2.18	3,73	4,00	4	1	5
X2.19	3,51	4,00	4	1	5
X2.20	3,93	4,00	4	2	5
X2.21	3,95	4,00	4	2	5
X2.22	3,93	4,00	4	2	5
X2.23	3,79	4,00	4	2	5
X2.24	3,99	4,00	4	2	5
X2.25	4,17	4,00	4	3	5
X2.26	4,24	4,00	4	3	5
X2.27	4,11	4,00	4	3	5
X2.28	4,18	4,00	4	3	5
Rata-rata	40,80	40,00	40	30	50

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata *mean* yang diperoleh dari variabel motivasi sebesar 40,80 kemudian median sebesar 40,00 kemudian nilai rata-rata mode sebesar 40. Nilai rata-rata minimum sebesar 30 dan

maximum sebesar 50. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru.

4.3.4 Deskripsi Variabel Kompetensi

Tabel 4.9

Variabel Kompetensi

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X3.1	4,28	4,00	4	3	5
X3.2	4,24	4,00	4	3	5
X3.3	4,47	4,00	4	3	5
X3.4	4,19	4,00	4	1	5
X3.5	4,23	4,00	4	3	5
X3.6	4,25	4,00	4	3	5
X3.7	4,19	4,00	4	3	5
X3.8	4,19	4,00	4	3	5
X3.9	4,13	4,00	4	3	5
X3.10	3,87	4,00	4	2	5
X3.11	4,20	4,00	4	3	5
X3.12	4,11	4,00	4	3	5
X3.13	4,18	4,00	4	3	5
X3.14	4,15	4,00	4	3	5
X3.15	4,01	4,00	4	3	5
X3.16	4,06	4,00	4	3	5
X3.17	4,03	4,00	4	3	5
X3.18	4,07	4,00	4	3	5
X3.19	4,15	4,00	4	3	5
X3.20	4,09	4,00	4	3	5
X3.21	4,15	4,00	4	3	5
X3.22	4,08	4,00	4	3	5
X3.23	4,06	4,00	4	3	5
X3.24	4,05	4,00	4	2	5
X3.25	4,01	4,00	4	3	5
X3.26	3,88	4,00	4	3	5
X3.27	4,18	4,00	4	3	5
X3.28	4,02	4,00	4	3	5
X3.29	3,99	4,00	4	3	5
X3.30	4,06	4,00	4	3	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.9.1

Lanjutan

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X3.31	3,84	4,00	4	1	5
X3.32	4,23	4,00	4	3	5
X3.33	4,21	4,00	4	3	5
X3.34	4,18	4,00	4	3	5
Rata-rata	41,20	40,00	40	30	50

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Data pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai rata-rata *mean* yang diperoleh dari variabel kompetensi sebesar 41,20 kemudian median sebesar 40,00 kemudian nilai rata-rata mode sebesar 40. Nilai rata-rata minimum sebesar 30 dan maximum sebesar 50. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Uji Instrumen

4.4.1.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) yang diolah dengan program SPSS.

Dengan menggunakan analisis faktor maka item-item dalam penelitian ini bisa dianalisis lebih lanjut apabila $KMO > 5\%$ dan nilai signifikan *Bartlett test* $< 5\%$. Sedangkan nilai masing-masing item dikatakan valid apabila *loading factor* menunjukkan nilai lebih besar dari 0.4, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Adapun hasil dari uji validitas dengan melihat KMO-MSA dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item	KMO	Faktor Loading	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0,866	0,744	Valid
	Y1.2		0,817	Valid
	Y1.3		0,787	Valid
	Y1.4		0,663	Valid
	Y1.5		0,707	Valid
	Y1.6		0,718	Valid
	Y1.7		0,785	Valid
	Y1.8		0,621	Valid
	Y1.9		0,744	Valid
	Y1.10		0,788	Valid
	Y1.11		0,730	Valid
	Y1.12		0,753	Valid
	Y1.13		0,724	Valid
	Y1.14		0,724	Valid
	Y1.15		0,648	Valid
	Y1.16		0,772	Valid
	Y1.17		0,748	Valid
	Y1.18		0,708	Valid
	Y1.19		0,714	Valid
	Y1.20		0,747	Valid
	Y1.21		0,707	Valid
	Y1.22		0,731	Valid
	Y1.23		0,699	Valid
	Y1.24		0,720	Valid
	Y1.25		0,697	Valid
	Y1.26		0,691	Valid
	Y1.27		0,739	Valid
	Y1.28		0,782	Valid
	Y1.29		0,584	Valid
	Y1.30		0,631	Valid
	Y1.31		0,610	Valid
	Y1.32		0,628	Valid
	Y1.33		0,488	Valid
	Y1.34		0,504	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.10.1
Lanjutan

Variabel	Item	KMO	Faktor Loading	Keterangan
Profesionalisme Guru (X1)	X1.1	0,832	0,543	Valid
	X1.2		0,759	Valid
	X1.3		0,746	Valid
	X1.4		0,687	Valid
	X1.5		0,723	Valid
	X1.6		0,661	Valid
	X1.7		0,577	Valid
	X1.8		0,598	Valid
	X1.9		0,672	Valid
	X1.10		0,753	Valid
	X1.11		0,707	Valid
	X1.12		0,600	Valid
	X1.13		0,555	Valid
	X1.14		0,502	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,811	0,447	Valid
	X2.2		0,685	Valid
	X2.3		0,681	Valid
	X2.4		0,615	Valid
	X2.5		0,648	Valid
	X2.6		0,581	Valid
	X2.7		0,608	Valid
	X2.8		0,654	Valid
	X2.9		0,706	Valid
	X2.10		0,685	Valid
	X2.11		0,568	Valid
	X2.12		0,687	Valid
	X2.13		0,741	Valid
	X2.14		0,733	Valid
	X2.15		0,557	Valid
	X2.16		0,593	Valid
	X2.17		0,537	Valid
	X2.18		0,492	Valid
	X2.19		0,478	Valid
	X2.21		0,516	Valid
	X2.22		0,479	Valid
	X2.23		0,429	Valid
	X2.24		0,488	Valid
	X2.25		0,484	Valid
	X2.26		0,535	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.10.2
Lanjutan

Variabel	Item	KMO	Faktor Loading	Keterangan
	X2.27	0,811	0,437	Valid
	X2.28		0,453	Valid
Kompetensi (X3)	X3.1	0,852	0,591	Valid
	X3.2		0,607	Valid
	X3.3		0,525	Valid
	X3.4		0,535	Valid
	X3.5		0,679	Valid
	X3.6		0,557	Valid
	X3.7		0,700	Valid
	X3.8		0,550	Valid
	X3.9		0,596	Valid
	X3.10		0,533	Valid
	X3.11		0,580	Valid
	X3.12		0,667	Valid
	X3.13		0,660	Valid
	X3.14		0,712	Valid
	X3.15		0,719	Valid
	X3.16		0,687	Valid
	X3.17		0,684	Valid
	X3.18		0,780	Valid
	X3.19		0,812	Valid
	X3.20		0,745	Valid
	X3.21		0,733	Valid
	X3.22		0,819	Valid
	X3.23		0,771	Valid
	X3.24		0,748	Valid
	X3.25		0,730	Valid
	X3.26		0,766	Valid
	X3.27		0,738	Valid
	X3.28		0,734	Valid
	X3.29		0,720	Valid
	X3.30		0,674	Valid
	X3.31		0,664	Valid
	X3.32		0,707	Valid
X3.33	0,603	Valid		
X3.34	0,650	Valid		

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas menunjukkan nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling* (KMO-MSA) adalah semua variabel penelitian $> 0,50$ dan untuk nilai *loading factor*, tetapi terdapat dua indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,4 yaitu indikator X2.20 dan indikator Y1.35, sehingga nilai tersebut tidak dimasukkan ke dalam pengujian penelitian, dan dapat diasumsikan bahwa data cukup untuk dilakukan analisis faktor.

4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013) uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila responden konsisten dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner, maka data tersebut adalah reliabel. Jika jawaban terhadap indikator dalam pertanyaan kuesioner acak, maka dapat dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Apabila *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.7 maka kuesioner tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja	0,969	$> 0,7$	Reliabel
Profesionalisme Guru	0,895	$> 0,7$	Reliabel
Motivasi	0,923	$> 0,7$	Reliabel
Kompetensi	0,964	$> 0,7$	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel tersebut, pengujian reliabilitas menunjukkan hasil nilai *cronbach's alpha* instrument semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach alpha* > 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel dan layak untuk digunakan.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS memberikan hasil persamaan regresi seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Persamaan	Uji Model			Uji Hipotesis		Keterangan
		Adj R ²	F	Sig.	β	Sig.	
1.	Profesionalisme Guru (X1)	0,778	119.290	,000	-0,234	,102	H ₁ ditolak
2.	Motivasi (X2)				0,339	,032	H ₂ diterima
3.	Kompetensi (X3)				0,782	,000	H ₃ diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 hasil analisis regresi linier berganda tersebut diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,234X_1 + 0,339X_2 + 0,782X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan hasil analisis regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme guru mempunyai arah koefisien yang bertanda negatif, akan tetapi pada variabel motivasi dan kompetensi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap peningkatan

kinerja guru. Hasil regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel profesionalisme guru dengan angka koefisien regresi sebesar -0,234 dan signifikansi sebesar 0,102. Koefisien regresi bernilai negatif dan tidak signifikan, artinya profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.
2. Variabel motivasi dengan angka koefisien regresi sebesar 0,339 dan signifikansi sebesar 0,032. Koefisien regresi bernilai positif yang artinya jika motivasi meningkat, maka kinerja guru akan semakin meningkat.
3. Variabel kompetensi dengan angka koefisien regresi sebesar 0,782 dan signifikansi sebesar 0,000. Koefisien regresi bernilai positif yang artinya jika kompetensi meningkat, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kompetensi merupakan faktor yang lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMP Negeri Se Kecamatan Tembalang dengan nilai *Standardized coefficients beta* adalah sebesar 0,782.

4.4.3 Uji Model

4.4.3.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,778. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme guru, motivasi dan kompetensi dapat menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 77,80 persen dan sisanya

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Misalnya, disiplin kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, *capacity building*, budaya organisasi dan lain sebagainya.

4.4.3.2 Hasil Uji F

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil F hitung sebesar 119,290 dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme guru, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1 Hasil Uji t

Berdasarkan pada tabel 4.12 tersebut diatas, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H_1 = Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar -1,653 dengan nilai signifikansi $0,102 > 0,05$. Artinya profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak.

2. H_2 = Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar 2,178 dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

3. H_3 = Pengaruh Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar 8,770 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Artinya kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Peningkatan Kinerja

Guru

Pengujian hipotesis pertama menyatakan variabel profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar -1,653 dengan nilai signifikansi sebesar $0,102 > 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMP Negeri Se Kecamatan Tembalang yang menjelaskan bahwa rendahnya profesionalisme guru dapat disebabkan karena seorang guru yang kurang sehat secara jasmani akan mempengaruhi profesionalisme mengajar seorang guru, pendapatan yang rendah ketika semua kebutuhan pokok harus segera dipenuhi, pendapatan yang rendah ini juga dapat mempengaruhi profesionalisme guru karena apabila tidak dilengkapi dengan fasilitas penunjang profesionalisme dan memiliki beban kerja yang tinggi serta tingkat tanggung jawab yang berat maka seorang guru akan merasa tidak dihargai, seorang guru yang belum memposisikan dirinya sebagai fasilitator terhadap peserta didiknya yang bersifat saling melengkapi agar proses pembelajaran lebih inovatif, kreatif dan efisien, kurang fokusnya seorang guru pada beban kerja yang

menjadi tanggung jawab dan tugas pokok, kurangnya komitmen yang dapat dipertanggungjawabkan baik secara ilmiah maupun moral agar seorang guru dapat benar-benar berpikir dan bertindak secara profesional, kurangnya fasilitas pada instansi sekolah, kurangnya bantuan kesejahteraan untuk seorang guru juga akan mempengaruhi profesionalisme seorang guru.

Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian Sulistyawati, dkk. (2016), Dewi (2015) yang menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan kemudian temuan Nopita (2015) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Pengujian hipotesis kedua menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,178 dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMP Negeri Se Kecamatan Tembalang, hal ini dikarenakan guru merupakan kunci utama dalam bidang pendidikan sehingga seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mengajar, seorang guru juga memiliki kebebasan dalam penilaian dan ikut menentukan kelulusan peserta didik sesuai dengan kode etik guru dan peraturan perundang-undangan, seorang guru juga memiliki keinginan untuk mengembangkan, meningkatkan kualitas akademik, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi sesuai dengan bidang keilmuannya, apabila peserta didik memiliki prestasi yang rendah maka seorang

guru juga memiliki peran untuk meningkatkan prestasi peserta didiknya tersebut dengan membimbing peserta didik secara optimal, memberikan kesempatan menonton film bersama dikelas pada saat proses pembelajaran yang bertujuan membangkitkan semangat belajar peserta didik juga merupakan motivasi diri yang dimiliki oleh seorang guru, seorang guru selalu berusaha mengembangkan kemampuan berkonflik terhadap pemecahan masalah dan memberikan toleransi terhadap konflik, seorang guru selalu berusaha melakukan pemberdayaan alat pelajaran dengan baik dan juga membimbing serta mendorong perkembangan belajar subjek didik, seorang guru juga dituntut untuk mengembangkan rencana dan program pembelajaran sesuai dengan kompetensi lulusan yang diharapkan serta dapat menyusun dan mengelola jadwal pelajaran pada setiap tahun ajaran, sertifikat pendidik juga merupakan hasil sebuah pengakuan kedudukan seorang guru untuk melaksanakan beban kerja yang dilakukan sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen sehingga memiliki motivasi diri untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Parsidi, Soetomo (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap dosen, Astrid, Tjutju (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.5.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ketiga menyatakan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 8,770 dengan nilai signifikansi sebesar

0,000 < 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMP Negeri Se Kecamatan Tembalang, dikarenakan seorang guru telah menguasai materi ajar dalam proses pembelajaran yang sesuai dengan standar isi satuan pendidikan, seorang guru telah menguasai konsep disiplin ilmu, teknologi secara konseptual dengan program satuan pendidikan, etos kerja yang telah dimiliki seorang guru dapat dilihat pada saat proses pembelajaran dikelas, pengembangan konsep-konsep dasar kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik pun selalu dikembangkan, perubahan kurikulum untuk meningkatkan mutu pendidikan pun juga menjadi tuntutan guru agar lebih berkompeten dan profesional, bahkan kurikulum saat ini pun menuntut siswa untuk lebih memahami, aktif dalam berdiskusi dan presentasi serta memiliki sopan santun dan disiplin yang tinggi, penerapan nilai-nilai moral dan kepribadian yang dimiliki seorang guru pun harus selalu dikembangkan dan diterapkan pada peserta didiknya, peran kepala sekolah pun juga penting dalam meningkatkan kompetensi yang termasuk menjalankan tugas dan kewajiban seorang guru sehingga guru tersebut memiliki loyalitas tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Deswarta (2017) dan Subhan (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.