

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 19 PALEMBANG

M. Cahaya Raja Prawira¹, Heriyanto²

Department of Management FSH Bina Darma University
E-mail: rajaprawira24@gmail.com¹, heriyanto@binadarma.ac.id²

The purpose of this study was to determine the effect of competence on teacher performance at SMP Negeri 19 Palembang. This type of research is a quantitative study conducted on 56 teachers at SMP Negeri 19 Palembang. The analytical tool used is the scale range and simple linear regression analysis. The results showed t-count 4.079 > t-table 1.692 then Ho was rejected Ha was accepted, meaning that there is a significant influence of competency on teacher performance at SMP Negeri 19 Palembang. The result of the coefficient of determination (R^2) is 0.335 (33.5%), it can be concluded that competency contributes to teacher performance by 33.5%, the remaining 66.5% (100% - 33.5%) is influenced by other variables such as not examined in this study.

Keywords: Competence, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses multi dimensial yang meliputi bimbingan atau pembinaan yang dilakukan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru adalah suatu profesi yang titik beratnya berfungsi sebagai sumber dan orang yang menyediakan pengetahuan bagi anak didiknya. Oleh sebab itu bagaimana seorang guru memainkan peranan penuh dengan memberikan pengetahuan atau keterampilan. Salah satu keberhasilan guru dalam mengajar ditentukan oleh keberhasilan muridnya-muridnya dalam studi berupa hasil/prestasi belajar.

Berkaitan dengan kompetensi guru, seperti disebutkan dalam Undang-Undang

Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 10, di mana terdiri dari empat kompetensi diantaranya: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dari keempat bentuk kompetensi tersebut, kompetensi pedagogik dan profesional guru memiliki peran yang cukup sentral dalam pembelajaran. Hal ini terbukti dengan pelaksanaan uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015 yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kemendikbud RI, yang salah satu tujuannya ialah memperoleh informasi tentang gambaran kompetensi guru, khususnya kompetensi pedagogik dan profesional sesuai bidangnya masing-masing.

Berdasarkan wawancara dan observasi dengan beberapa guru di SMP Negeri 19 Palembang, kompetensi masih kurang guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya atau tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang studinya. Hal ini menjadi dasar untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh guru di SMP Negeri 19 Palembang apakah sesuai dengan sertifikasi yang didapat oleh guru dengan pengaplikasiannya saat mengajar muridnya di sekolah, sehingga murid-murid sesudah selesai sekolah benar-

benar mendapat ilmu yang berguna untuk bersaing ke tingkat pendidikan lebih tinggi nantinya.

Kompetensi kepribadian adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sendiri sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Kunandar, 2017:51).

Departemen Pendidikan Nasional (2006:2) memberi pengertian kompetensi adalah kemampuan bersikap, berpikir dan bertindak secara konsisten sebagai perwujudan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki peserta didik. Sedangkan menurut Wibowo (2015:271) 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. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dari penyelenggaraan pendidikan pada level mikro adalah kinerja mengajar guru. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apa pun akan berakhir sia-sia. Kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Belum optimalnya prestasi belajar siswa akan mengakibatkan lulusan kurang mampu menghadapi tuntutan jaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut. Perkembangan ilmu dan teknologi

yang sangat cepat akan membuat keadaan ini lebih parah jika tidak diantisipasi dengan cepat dan tepat, karena akan memperlebar jurang pemisah antara yang seharusnya diketahui dan yang diketahuinya. Implikasinya akan terjadi kesenjangan antara *supply* dan *demand* tenaga kerja yang memberi dampak pada pengangguran.

Dengan demikian pemecahan masalah ini secara praktis akan berguna bagi peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan oleh dunia usaha dalam menghadapi persaingan. Belum optimalnya prestasi belajar siswa, yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya disebabkan oleh kualitas guru yang masih memprihatinkan. Hal ini didukung dengan fakta empirik yang menunjukkan bahwa guru di Indonesia tidak memiliki kualitas sesuai standarisasi pendidikan nasional (SPN), dari data statistik *Human Development Index*.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu.

Bagaimana kualitas pendidikan di Indonesia akan bermutu apabila masih banyak guru di SMP Negeri 19 Palembang yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya atau tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang studinya. Hal ini menjadi dasar untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh guru di SMP Negeri 19 Palembang apakah sesuai dengan sertifikasi yang didapat oleh guru dengan pengaplikasiannya saat mengajar muridnya di sekolah, sehingga murid-murid sudah selesai sekolah benar-benar mendapat ilmu yang berguna untuk bersaing ke tingkat pendidikan lebih tinggi nantinya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang, khususnya yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi seringkali persepsi, pemahaman dan makna terminologi itu tidak sama atau saling dipertukarkan dengan terminologi lain. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan layak (*feasible*), handal (*fellable*), sosok, dapat dipercaya dan cerdas. Menurut Wibowo (2015:271) 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. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Sedangkan menurut Veithzal (2013:298) Kompetensi dapat diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

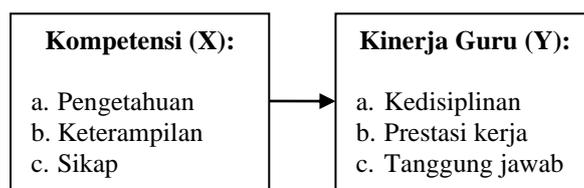
- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
 1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
 2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
- b. Keterampilan (*Skill*)
Keterampilan individu meliputi:
 1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- c. Sikap (*Attitude*)
Sikap individu, meliputi :

1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifitas dalam bekerja.
2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi Kusnadi (2002:264) kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan kegiatan atau standart yang di arahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Menurut Hasibuan (2016:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2012:69) pengukuran kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Veithzal Rivai (2018:57), menjelaskan bahwa kinerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kedisiplinan, hal mentaati tata tertib di segala aspek kehidupan, baik agama, budaya, pergaulan, sekolah, dan lain-lain.
- b. Prestasi kerja, hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.
- c. Tanggung jawab, melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri.



Gambar 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Menurut Sugiono (2013:7) survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Cara pengumpulan data responden dilakukan dengan dua cara wawancara, yaitu kegiatan tanya jawab yang dilakukan terhadap guru di SMP Negeri 19 Palembang. Kuisisioner, kegiatan menyebar daftar pernyataan kepada responden yang berisi item-item variabel kompetensi dan kinerja guru.

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2013:132), dijelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator

variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui usia <20 tahun sebanyak 3 orang (5,4%), usia 21-30 tahun sebanyak 13 orang (23,2%), usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (41,1%), sedangkan usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang (30,4%). Bahwa dari sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang (19,6%) dan perempuan sebanyak 45 orang (80,4%). Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah D4 sebanyak 1 orang (1,8%), S1 sebanyak 40 orang (71,4%) dan S2 sebanyak 15 orang (26,8%). Bahwa dari sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah lama bekerja <5 tahun sebanyak 2 orang (3,6%), 6-10 tahun sebanyak 18 orang (32,1%), 11-15 tahun sebanyak 16 orang (28,6%), 16-20 tahun sebanyak 11 orang (19,6%), dan >21 tahun sebanyak 9 orang (16,1%).

Tabel 1. Hasil Kuesioner

Karakteristik Responden	Klasifikasi	Hasil
Usia	<20 tahun	3 orang
	21-30 tahun	13 orang
	31-40 tahun	23 orang
	41-50 tahun	17 orang
Jenis Kelamin	Laki-laki	11 orang
	Perempuan	45 orang
Pendidikan Terakhir	D4	1 orang
	S1	40 orang
	S2	15 orang
Lama Bekerja	<5 tahun	2 orang
	6-10 tahun	18 orang
	11-15 tahun	16 orang
	16-20 tahun	11 orang
	>21 tahun	9 orang

Sumber: Data diolah, 2023

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dengan variabel. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang telah di dapat setelah penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan

alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Kompetensi (X)			
	Pernyataan 1	0,417	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,519	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,588	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,499	0,266	Valid
	Pernyataan 5	0,480	0,266	Valid
	Pernyataan 6	0,497	0,266	Valid
	Pernyataan 7	0,606	0,266	Valid
	Pernyataan 8	0,492	0,266	Valid
	Pernyataan 9	0,551	0,266	Valid
2.	Kinerja Guru (Y)			
	Pernyataan 1	0,564	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,563	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,683	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,750	0,266	Valid
	Pernyataan 5	0,627	0,266	Valid
	Pernyataan 6	0,642	0,266	Valid
	Pernyataan 7	0,562	0,266	Valid
	Pernyataan 8	0,680	0,266	Valid
	Pernyataan 9	0,764	0,266	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui perbandingan antara nilai r-hitung dan r-tabel dari masing-masing pernyataan, r-tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (N) = 56, maka didapat r-tabel sebesar 0,266 (lihat pada lampiran Tabel r *Product Moment*). Karena semua item pertanyaan pada masing-masing variabel nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel yaitu 0,266 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan instrumen adalah valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dimana telah diuji validitasnya. Suatu instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (Duwi Priyanto, 2010:98). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Kompetensi (X)	.654	Reliabel
2.	Kinerja Guru (Y)	.823	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X) dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dari masing-masing variabel tersebut dikatakan handal (*reliable*) untuk digunakan sebagai

alat ukur, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Regresi linier sederhana menggunakan program aplikasi statistik SPSS 20.0 *for windows* yaitu dengan hasil:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.419	2.171		4.338	.000
	Kompetensi	.640	.157	.579	4.079	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, 2023

Persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,419 + 0,640 X$$

Berdasarkan tabel di atas hasil uji regresi linier sederhana nilai konstanta sebesar 9,419 artinya Kompetensi (X) nilainya adalah 0 maka Kinerja Guru (Y) sebesar 9,419. Sedangkan koefisien regresi variabel Kompetensi (X) sebesar 0,640 artinya jika Kompetensi (X) mengalami kenaikan 1 maka Kinerja Guru (Y)

mengalami peningkatan 0,640, koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara Kompetensi (X) dengan Kinerja Guru (Y). Semakin tinggi Kompetensi (X) yang diberikan maka akan meningkat Kinerja Guru (Y).

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan Kompetensi (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Adapun hasil dari uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji t (Secara Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.419	2.171		4.338	.000
	Kompetensi	.640	.157	.579	4.079	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, 2023

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ha diterima dan Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan tabel di atas hasil uji parsial (Uji t) di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi dengan Kinerja Guru. Hasil pengujian diperoleh t-hitung sebesar 4,079 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05, dengan derajat kebebasan (dk) $n-k-1$ atau $n - 2$ jadi $56-1-1 = 54$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)

dengan pengujian 2 sisi (signifikan 0,05) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,674 (lihat lampiran *Tabel t*), Nilai t-hitung $> t_{tabel}$ ($4,079 > 1,674$) maka Ho ditolak Ha diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 19 Palembang.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Tabel 5. Hasil R Square (R^2), Besarnya Hubungan Variabel Kompetensi (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.315	2.209

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,335 (33,5%) dan setelah dikonsultasikan pada tabel interpretasi nilai koefisien determinasi berada pada interval 0,20 – 0,399 yaitu pada kategori rendah ketepatannya. Hal tersebut berarti memberikan indikasi bahwa kontribusi variabel kompetensi terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, sekitar maka dapat disimpulkan kompetensi (X) memberi sumbangan terhadap kinerja guru (Y)

Tabel 6. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:228)

Berdasarkan wawancara dan observasi dengan beberapa guru di SMP Negeri 19 Palembang, kompetensi masih kurang guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya atau tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang studinya. Hal ini menjadi dasar untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh guru di SMP Negeri 19 Palembang apakah sesuai dengan sertifikasi yang didapat oleh guru dengan pengaplikasiannya saat mengajar muridnya di sekolah, sehingga murid-murid sesudah selesai sekolah benar-benar mendapat ilmu yang berguna untuk bersaing ke tingkat pendidikan lebih tinggi nantinya.

Hasil uji regresi linier sederhana nilai konstanta sebesar 9,419 artinya Kompetensi (X) nilainya adalah 0 maka Kinerja Guru (Y) sebesar 9,419. Sedangkan koefisien regresi variabel Kompetensi (X) sebesar 0,640 artinya jika Kompetensi (X) mengalami kenaikan 1 maka Kinerja Guru (Y) mengalami peningkatan 0,640, koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara Kompetensi (X) dengan Kinerja Guru (Y). Semakin tinggi Kompetensi (X) yang diberikan maka akan meningkat Kinerja Guru (Y).

Hasil uji parsial (Uji t) diperoleh t-hitung > t-tabel ($4,079 > 1,674$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap

sebesar 33,5% selebihnya sebesar 66,5% ($100\% - 33,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2010:228) analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diteliti, yakni variabel Kompetensi (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) pedoman untuk memberikan interpretasikan koefisien korelasi sebagai berikut:

Kinerja Guru di SMP Negeri 19 Palembang.

Hasil koefisien determinasi (R^2) adalah 0,335 (33,5%) dan setelah dikonsultasikan pada tabel interpretasi nilai koefisien determinasi berada pada interval 0,20 – 0,399 yaitu pada kategori rendah ketepatannya, maka dapat disimpulkan kompetensi (X) memberi sumbangan terhadap kinerja guru (Y) sebesar 33,5% selebihnya sebesar 66,5% ($100\% - 33,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil uji regresi linier sederhana $Y = 9,419 + 0,640 X$ nilai konstanta sebesar 9,419 artinya kompetensi (X) nilainya adalah 0 maka kinerja guru (Y) sebesar 9,419. Sedangkan koefisien regresi variabel kompetensi (X) sebesar 0,640 artinya jika kompetensi (X) mengalami kenaikan 1 maka kinerja guru (Y) mengalami peningkatan 0,640, koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara kompetensi (X) dengan kinerja guru (Y).

Hasil pengujian diperoleh t-hitung sebesar 4,079 dengan nilai signifikan

sebesar 0,000, diperoleh t-hitung 4,079 > t-tabel 1,692 maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang.

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,335 (33,5%), maka dapat disimpulkan kompetensi memberi sumbangan terhadap kinerja guru sebesar 33,5% selebihnya sebesar 66,5% (100% – 33,5%) dipengaruhi oleh variabel lain seperti yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran. Untuk Kepala SMP Negeri 19 Palembang lebih memperhatikan lagi kompetensi yang dimiliki oleh guru, karena masih kurang guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya atau tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang studinya. Hal ini menjadi dasar untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh guru di SMP Negeri 19 Palembang apakah sesuai dengan sertifikasi yang didapat oleh guru dengan pengaplikasiannya saat mengajar muridnya di sekolah, sehingga murid-murid sesudah selesai sekolah benar-benar mendapat ilmu yang berguna untuk bersaing ke tingkat pendidikan lebih tinggi nantinya.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain kompetensi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja guru agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2013. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi Revisi. Cetakan Kelima*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kunandar. 2017. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tigtat Satuan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Dua Belas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Rifai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Ke-11*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Ke-15*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2006. Bandung: Citra Umbara
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Malang, 20 September 2023

Nomor : 078/JMB/FEB-UMM/IX/2023
Lampiran : -
Perihal : **LOA (Letter of Acceptance)**

Kepada Yth,
M. Cahaya Raja Prawira
Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Bina Darma
di -

Tempat

Terima kasih telah mengirimkan artikel ilmiah untuk publikasi pada Jurnal Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang P-ISSN: 2089-0176, E-ISSN: 2655-2523 dengan Judul :

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 19
PALEMBANG**

Berdasarkan hasil review, artikel tersebut **DITERIMA** untuk dipublikasikan di Jurnal Manajemen Bisnis untuk Vol. 14 No. 01 (2024): April.

Demikian informasi ini disampaikan dan atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Editor in chief JMB



Muhammad Jihadi