

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA PENDIDIK DENGAN KONTRAK KERJA DI SMK NEGERI 1  
SUMBERASIH KABUPATEN PROBOLINGGO**

**Agus Purnomo**

[aguspur24@gmail.com](mailto:aguspur24@gmail.com)

**SMKN 1 Sumberasih Kab. Probolinggo**

**Nugroho Mardi Wibowo**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*One of the significant things which is very important in providing educational services is the teaching staff (teacher) which in this study emphasizes to the work contract teaching staff so that their performance is increasing. The purpose of this study is to describe, analyze significantly and simultaneously, influence directly competence, motivation and discipline on performance at SMK Negeri 1 Sumberasih, Probolinggo. In order to analyze the causal relationships between variables and test hypotheses, the analysis used is multiple regression analysis. Based on the results of descriptive analyzes known that competency, motivation, discipline and performance have good values: and based on multiple linear regression analysis known that competence is not positive effect and not significant to performance; motivation have positive and significant influence for performance; discipline have positive and significant influence toward performance and competence, motivation and discipline are influence simultaneously to the performance.*

**Keywords :** *competence, motivation, discipline, performance*

**ABSTRAK**

Salah satu unsur penting yang sangat berperan dalam memberikan layanan pendidikan adalah tenaga pendidik (guru) yang dalam penelitian ini dititikberatkan pada tenaga pendidik kontrak kerja agar kinerjanya semakin meningkat. Tujuan penelitian ini yaitu mendeskripsikan, menganalisis secara signifikan dan simultan pengaruh secara langsung kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja di SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Selain itu untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis, maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kompetensi, motivasi, disiplin dan kinerja mempunyai nilai baik. Selanjutnya berdasar analisis regresi linear berganda diketahui kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kompetensi, motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kata kunci: kompetensi, motivasi, disiplin, kinerja

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan khususnya di bidang pendidikan di negara manapun di dunia ini sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia dan pengorganisasian yang tepat. SDM memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi karena unsur manusialah yang menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional suatu kegiatan. Sumber daya manusia (SDM) tersebut dapat diartikan unsur tenaga kerja, pegawai, karyawan ataupun pekerja yang hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi baik itu pemerintah, swasta maupun usaha lain dimana ia akan mendapatkan balas jasa atau imbalan atas tenaga yang telah diberikannya.

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena masing - masing pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja pegawai. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu untuk memanggunya, memerlukan kepercayaan dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Terdapat pegawai yang tidak disiplin dan kurangnya motivasi kerja, akan menurunkan tingkat kinerja pegawai. Sedangkan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan meningkatkan pula kelancaran proses kerja dan mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Namun tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam kenyataannya tidak semua pegawai yang bekerja pada suatu institusi selalu mempunyai kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja yang sama, hal ini tergantung pada

masing - masing diri pegawainya sendiri.

Penelitian ini dilakukan pada lembaga pendidikan, yaitu SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo adalah sebuah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang terletak di Jalan Brawijaya No 78 Desa Lemah Kembar Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur. Visi dari SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo yaitu Terwujudnya tenaga terampil, berkualitas, mandiri, berwawasan 1PTEK dan IMTAQ serta berbudaya lingkungan.

Seiring dengan visi tersebut maka SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, berwawasan lingkungan, dan berkemampuan mengembangkan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Seni (IPTEKS) bagi kepentingan kemanusiaan serta kompeten bersaing dalam kompetisi global dengan mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan peka terhadap perubahan.

Melihat pesatnya potensi dan prospek SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo di masa mendatang, perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan layanan kepada siswa sehingga kepercayaan masyarakat menjadi semakin tinggi. Menurut Hendry Simamora dan Edward (2014:112) mengatakan bahwa keunggulan bersaing dapat diperoleh melalui teknologi, pendanaan, koneksi, pelanggan (pemasaran) dan lain-lain, namun hal ini sangat mudah untuk ditiru sehingga tidak dapat bertahan lama. Salah satu keunggulan bersaing yang sulit ditiru adalah keunggulan bersaing melalui Sumber Daya Manusia (Human Capital). Salah satu kompetensi dari Sumber Daya Manusia yang baik adalah tingkat produktivitas.

Pegawai memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam

SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo, baik aktivitas operasional maupun manajerial. Sekolah bergerak melalui pegawai-pegawai yang melakukan tugas-tugas Pembelajaran, Penilaian, Administrasi, dan lain sebagainya. Menurut kepala sekolah SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo, berdasarkan absensi bulanan pegawai menunjukkan masih ada pegawai yang tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu, atau hadir secara rutin di tempat kerja

Untuk mencapai kinerja yang efektif maka diperlukan kompetensi dari pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Oleh karena itu kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh setiap individu, yang terkait dengan kriteria yang dipersyaratkan terhadap kinerja yang unggul dan efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang kompeten adalah karyawan yang penuh percaya diri karena memiliki pengetahuan sesuai bidangnya, memiliki keterampilan serta sikap positif dalam bidang pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo, sekolah mendorong para pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal tersebut disebabkan karena masih ada beberapa pegawai yang berlulusan SMA/SMK dan belum memiliki pengalaman kerja pada bidang yang diampunya. Dan diharapkan dengan pelatihan dan pendidikan, baik yang difasilitasi sekolah maupun pribadi dapat meningkatkan kompetensi para pegawai agar memberikan kinerja yang lebih efektif.

## TINJAUAN TEORETIS

### Kompetensi

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik Wibowo (2014:273). Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai:

- Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kapabilitas strategik, dan pengetahuan bisnis.
- Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh.
- Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi, dan pengaruh.

Dari berbagai pandangan tersebut di atas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat motivasi pegawai suatu organisasi. Wibowo (2014:283) kompetensi dibagi menjadi beberapa indikator diantaranya adalah :

- ✓ 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.

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Karakteristik Kepribadian
  - Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- ✓ 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.
- ✓ Kemampuan intelektual
  - Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.
- ✓ Budaya Organisasi
  - Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

### **Motivasi**

Suwatno dan Priansa (2014) menjelaskan motivasi berasal dari kata Bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang

menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Apabila individu tersebut melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tersebut. Motif dasar dari seorang individu pada umumnya adalah adanya kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan, serta limpahan materi.

Menurut Hamzah B. Uno 2018 :71, dimensi dan indikator motivasi antara lain terdiri dari motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pegawai, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. Sedangkan motivasi internal berupa keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk berkuasa, kelelahan, kebosanan.

### **Disiplin**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada

ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, Hasibuan (2017) diantaranya:

- ✓ Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
- ✓ Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- ✓ Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- ✓ Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- ✓ Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- ✓ Sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.
- ✓ Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
- ✓ Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

## Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator- indikator sebagai berikut:

- ✓ Ketepatan penyelesaian tugas
  - Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- ✓ Kesesuaian jam kerja
  - Kesiediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- ✓ Tingkat kehadiran
  - Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- ✓ Kerjasama antar karyawan
  - Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- ✓ Kepuasan kerja
- ✓ Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang bersifat kausalitas atau sebab akibat (Jogiyanto, 2015:54). Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan, juga termasuk dalam penelitian konfirmatori (*confirmatory research*) karena tujuannya menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Efendi, 2015:75). Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis diharapkan dapat menghasilkan teori baik yang mendukung teori sebelumnya maupun menolak teori sebelumnya sesuai dengan hasil pengujian hipotesisnya. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah tenaga pengajar 29 di SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo, dengan populasi 29 tenaga pengajar.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan sehingga dapat diperkirakan antar baik atau buruknya variabel independen terhadap naik turunnya suatu tingkat variabel dependen, begitu juga sebaliknya.

Teknik estimasi variabel dependen yang digunakan adalah *Ordinary Least Square* (OLS) yaitu mengestimasi garis regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan setiap observasi terhadap garis tersebut (Imam Ghozali, 2016:112).

Model persamaan regresi secara umum berbentuk sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pendidik

a = bilangan konstan

$b_1X_1$  = Koefisien regresi  $X_1$

(Kompetensi)

$b_2X_2$  = Koefisien regresi  $X_2$  (Motivasi Kerja)

$b_3X_3$  = Koefisien regresi  $X_3$  (Disiplin Kerja)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Sumberasih Jalan Brawijaya No.72, Desa Lemah kembar, Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini melibatkan 29 responden yang dijadikan sampel. Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden laki-laki sebesar 41,4 % atau 12 orang, sedangkan responden perempuan sebesar 58,4 % atau 17 orang. Berdasarkan masa kerja responden adalah di bawah 2 tahun yaitu sebesar 10,3% atau 3 orang, kemudian usia 2-4 tahun adalah 27,6% atau 8 orang, di atas 5 tahun adalah 62,1% atau 18 orang. Mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya semua pendidik dengan kontrak kerja di SMK Negeri 1 Sumberasih yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan sarjana.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji F Statistik (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan membandingkan nilai F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh. Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016:98).

**Tabel 1**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.321	3	33.440	16.575	.000 <sup>b</sup>
Residual	50.437	25	2.017		
Total	150.759	28			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kompetensi

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 16,575 dengan tingkat signifikansi 0,000 sementara nilai F tabel adalah dengan  $df(n1) = 3$  dan  $df(n2) = 25$ , berdasarkan nilai tersebut maka nilai yang didapat dari F Tabel sebesar sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,98 sehingga  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $16,575 > 2,98$ ) dan juga dapat dilihat dari nilai signifikansi yakni 0,000. Karena nilai  $sig < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) secara bersama - sama simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y) pada SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo.

### Uji t (Parsial)

Uji t statistik dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:98). Jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) begitu juga sebaliknya jika nilai  $sig > 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$= 10,107 + (- 0,017) + 0,136 + 0,368$$

Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pendidik didukung kompetensi

(konstanta) motivasi (konstanta) dan disiplin (konstanta) besarnya 10,107 dan setiap perubahan secara bersama - sama variabel kompetensi, motivasi dan disiplin pendidik dengan kontrak kerja akan menentukan tingkat kinerja pendidik dengan kontrak kerja

**Tabel 2**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.107	4.342		2.328	.028		
	Kompetensi	-.017	.143	-.018	-.117	.908	.597	1.676
	Motivasi	.136	.062	.326	2.188	.038	.603	1.657
	Disiplin	.368	.079	.626	4.661	.000	.741	1.349

a. Dependent Variable: kinerja

Dalam hasil uji t regresi berganda diatas secara parsial atau uji t menunjukkan:

a. Pengaruh kompetensi ( X1 ) terhadap kinerja pendidik dengan kontrak kerja

Berdasarkan nilai hitung kompetensi adalah -0,117 dengan signifikansi t 0,908. Dengan menggunakan signifikansi apabila p value 0,05, nilai  $t \text{ tabel} = ( \alpha / 2 ; n - k - 1 ) = ( 0,05 / 2 ; 29 - 3 - 1 ) = ( 0,025 ; 25 )$  diperoleh t tabel sebesar 2,06 maka diperoleh t hitung ( - 0,117 )  $< t \text{ tabel}$  ( 2,06 ) dengan signifikansi 0,908 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (alpha = 5%) maka kompetensi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik dengan kontrak kerja.

b. Pengaruh motivasi ( X2 ) terhadap kinerja pendidik dengan kontrak kerja

Nilai hitung motivasi adalah 2,118 yang berarti lebih besar dari t tabel 2,06 dengan signifikansi 0,038 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (alpha = 5%) maka motivasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pendidik dengan kontrak kerja.

c. Pengaruh disiplin ( X3 ) terhadap kinerja pendidik dengan kontrak kerja

Nilai t hitung disiplin adalah 4,661 yang berarti lebih besar dari t tabel 2,06 dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (alpha = 5%), maka disiplin berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pendidik dengan kontrak kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017 : 193 ).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel -variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:97).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 <sup>a</sup>	.665	.625	1.420	2.520

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0,665 atau 66,5%. Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa bariabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin. Sedangkan selisihnya yaitu sebesar 33,5% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari seluruh pendidik dengan kontrak kerja SMK Negeri 1 Sumberasih kabupaten

Probolinggo, dapat diketahui tanggapan responden untuk variabel kompetensi 3,69. Nilai jawaban berada pada kategori tinggi, jadi dari rata - rata tersebut dapat diambil kesimpulan kompetensi pegawai dengan kontrak kerja pada SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo dinyatakan baik.

Kompetensi yang dimiliki pendidik dengan kontrak kerja perlu dipertahankan dari aspek pendidik yang memiliki keinginan kuat untuk mencapai prestasi kerja. Pendidik kontrak kerja bersemangat bekerja terhadap pekerjaan yang diberikan, pendidik menetapkan rencana sistematis berdasarkan yang direncanakan tiap-tiap bidang yang telah disusun, pendidik mampu berpikir kreatif terhadap pekerjaan sesuai yang diperintahkan, pendidik mampu untuk menyampaikan gagasan dan ide mengenai permasalahan kompetensi intelektual yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan.

Selanjutnya berdasarkan penyebaran kuisioner untuk motivasi diketahui rata - rata jawaban responden sebesar 3,65 dengan sebaran kelasnya 3,40 - 4,19. Nilai jawaban berada pada kategori tinggi, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi pendidik dengan kontrak kerja pada SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo baik. Dalam hal ini baik kondisi lingkungan kerja yang nyaman, tidak membosankan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pimpinan yang selalu melakukan supervisi secara berkelanjutan dengan mendapatkan status dan tanggung jawab yang jelas dalam bekerja, sehingga pegawai dengan kontrak kerja dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan dengan kinerja yang baik pula.

Kemudian berdasarkan kuisioner untuk variabel disiplin diketahui juga rata - rata jawaban responden sebesar 4,03 dengan sebaran kelasnya 3,40 - 4,19. Nilai jawaban tersebut berada pada kategori tinggi, jadi dari rata - rata tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat



disiplin pegawai dengan kontrak kerja pada SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo dinyatakan baik. Hal ini berarti pegawai dengan kontrak kerja masih dalam kategori baik. Dalam hal ini berarti pimpinan bisa lebih baik lagi dalam memberikan contoh dan motivasi untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku

Kemudian berdasarkan penyebaran kuesioner untuk tanggapan responden untuk kinerja nilai yang terendah sebesar 3.68. Dari penjelasan hasil kesimpulan wawancara dan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk penyesuaian diri terhadap pekerjaan dengan cepat perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan lagi disiplin pendidik agar dengan pendidik masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan maka pendidik akan lebih disiplin terhadap peraturan yang ditetapkan sehingga secara keseluruhan kinerja pendidik dengan kontrak kerja SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo akan meningkat di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier berganda didapat hasil  $Y = 10,107 + (-0,017 X_1) + 0,136 X_2 + 0,368 X_3$  yang artinya jika semakin baik kompetensi pendidik, maka akan menurun kinerja pendidik. Namun karena masih banyak pendidik dengan kontrak kerja yang masih belum berpengalaman dalam mendidik siswa sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang mengakibatkan kinerja pendidik akan menurun. Kemudian jika semakin baik motivasi pendidik dengan kontrak kerja, maka peningkatan kinerja pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi pendidik yang baik maka kinerja pendidik akan meningkat dan juga semakin baik disiplin pegawai dengan kontrak kerja maka juga akan semakin meningkat kinerja pendidik. Dari persamaan regresi tersebut variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel disiplin karena disiplin harus

dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan karena apabila pegawai yang tidak mentaati peraturan akan menurunkan kinerja pendidik tersebut sebaliknya disiplin pendidik yang taat terhadap peraturan dan tentunya dengan supervisi yang berkelanjutan beserta sanksi yang sesuai maka pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Kemudian hasil pengujian statistik secara simultan terbukti terdapat pengaruh antara variabel kompetensi motivasi dan disiplin terhadap kinerja pendidik. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 16,575 > F_{tabel} = 2,98$ . Hal ini menunjukkan pendidik dengan kontrak kerja SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan dan motivasi pendidik baik serta disiplin yang baik pula maka dapat meningkatkan kinerja pendidik. Dalam melaksanakan pekerjaan perlu kompetensi pendidik sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya dan juga kompetensi pendidik harus sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini harus didukung dengan pemberian motivasi terhadap pendidik sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dan disiplin diri sehingga pendidik tersebut akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing - masing bidang maka dengan pendidik yang memiliki motivasi yang baik dan disiplin yang baik pula maka akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan yang diharapkan.

## SIMPULAN

Kompetensi, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai dengan kontrak kerja SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo secara diskriptif baik. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontrak kerja SMK Negeri

1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontrak kerja SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontrak kerja SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontrak kerja SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A., A., Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 8. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Agung, Setiawan. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. Karyawan Era Baru Manajemen*, Edisi 9, buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Algifari. 2015. *Analisis Regresi*. BPFPE. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. RinekaCipta. Jakarta.
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Donni, J., Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group. Jakarta.
- Emron, Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 2.3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati. 2017. *Dasar Dasar Ekonometrika Jilid 1*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hartono, Jogiyanto. 2015. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. BPFPE. Yogyakarta.
- Henry, Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nanang, Martono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Rajawali Press. Jakarta.
- Rivai, Veitzhal, & Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno & Priansa, D. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widarjono, 2013. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Edisi ke-5. Pustaka Jogja. Jogjakarta.