

## PENGARUH KOMPETENSI, KEPERIBADIAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Galuh Anindya Prawidhi Suci

*galuh.anindya192@gmail.com*

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of competence, personality and work motivation on teacher performance at SMK 2 Krian Sidoarjo. The population in this study was all teachers at SMK 2 Krian Sidoarjo which amounted to 60 teachers. This study uses quantitative methods with a correlational research approach, which is connecting between two or more variables to see if both have an influence on each other. The type of data used in this study used primary data obtained through a set of questionnaires distributed to all teachers. The sampling technique uses saturated samples while the data analysis method uses multiple linear regression analysis and hypothesis test using t test for partial test and F test to test model feasibility using SPSS program version 25. The data used in this study were taken from the distribution of questionnaires at SMK 2 Krian Sidoarjo. The test results showed that the variables of competence and personality had a significant effect on teacher performance while the variables of work motivation did not have a significant effect on teacher performance.*

*Keywords: personality, competence, teacher performance, motivation*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK 2 Krian Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru pada SMK 2 Krian Sidoarjo yang berjumlah 60 guru. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *correlational research* yaitu menghubungkan antara dua variabel atau lebih untuk melihat apakah keduanya mempunyai pengaruh satu sama lain. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yang didapatkan melalui seperangkat kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk menguji kelayakan model dengan menggunakan program SPSS versi 25. Data digunakan yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari penyebaran kuesioner di SMK 2 Krian Sidoarjo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: kepribadian, kompetensi, kinerja guru, motivasi

### PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, khususnya guru sangatlah besar. Guru merupakan penggerak utama atas kelancaran proses belajar mengajar. Guru juga sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memperlancar jalannya proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, dari tingkat PAUD sampai SMA. Mengingat begitu besarnya peran guru dalam dunia pendidikan, maka pengelola sekolah harus dapat menciptakan iklim kerja yang dapat mendukung guru menjalankan kegiatannya dengan maksimal, sehingga tercipta kinerja guru yang optimal selaras dengan yang diharapkan instansinya. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah

demikian pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi.

Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi (Djamarah,2015). Guru harus dapat menjadi contoh (suri teladan) bagi peserta didik, karena pada dasarnya guru adalah representasi dari sekelompok orang pada suatu komunitas atau masyarakat yang diharapkan dapat menjadi teladan, yang dapat digugu dan ditiru. Untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki kepribadian yang kuat dan terpuji. Kepribadian yang harus ada pada diri guru yakni: kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Suhermin dan Izzati (2020) menyatakan bahwa para guru memiliki hubungan yang baik dengan sesama guru yang berada dalam lingkungan sekolah diantaranya guru-guru saling membantu bila ada yang mengalami kesulitan, guru-guru saling bekerja sama untuk memberikan ide bagi kemajuan sekolah, semua guru memiliki keterlibatan dalam mengerjakan kegiatan yang ada di sekolah.

Berdasarkan observasi melalui wawancara dan tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti kepada Wakil Kepala Sekolah SMK 2 Krian Sidoarjo. Hasil dari jawaban setelah melakukan wawancara dan tanya jawab, ditemukan adanya sebuah permasalahan mengenai upaya peningkatan kinerja guru dalam menghadapi perkembangan baru di dunia pendidikan. Beberapa guru mendapati kesulitan terkait perubahan metode pembelajaran dari offline ke metode daring. Pada fenomena diatas, pemberdayaan peran strategis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menjadi sangat penting untuk kemajuan peserta didik. Seperti yang sudah dilakukan oleh Kepala SMK 2 Krian Sidoarjo, sebagai upaya konkret di masa pandemi untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memberikan motivasi dan menggerakkan semua guru untuk mengikuti pelatihan mandiri secara daring di portal guru belajar dan berbagi Kemendikbud. Selain itu, berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk dalam penelitian, setidaknya terdapat 3 (tiga) faktor utama yang menentukan kinerja guru yakni kompetensi, kepribadian, dan juga motivasi yang mereka miliki sebagai tenaga pendidik.

Susanto (2016:75) mengatakan kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional dimana hasil kerja yang dicapai yang mencakup tindakan guru dalam perencanaan belajar, pelaksanaan aktivitas belajar, menilai hasil dan kualitas belajar. Sehingga, guru harus meningkatkan kinerjanya dengan selalu belajar secara terus menerus dan siap dengan perkembangan baru dalam dunia pendidikan. Pelatihan tatap muka virtual, guru diberi keleluasaan untuk mengatur sendiri waktu belajarnya. Sehingga, guru merasa senang dan tidak terbebani. Selain sertifikat guru juga mendapatkan ilmu dan wawasan baru sehingga menjadi semangat untuk mengembangkan kualitas diri. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmatullah *et al* (2018) menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wijaya (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepribadian merupakan kebiasaan, sikap, sifat yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain, dimana kepribadian diartikan suatu istilah yang mengacu pada gambaran-gambaran sosial tertentu (Koswara,2016). Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik dimana karakteristik psikologis dari individu sifatnya relatif permanen Hubungan ini juga dipengaruhi oleh keanekaragaman karakter dan faktor lingkungan (Kreitner dan Kinicki, 2016). Pengalaman menunjukkan bahwa masalah-masalah seperti motivasi, disiplin, tingkah

laku sosial, prestasi dan hasrat belajar pada diri siswa dapat dipengaruhi oleh kepribadian guru. Guru harus memiliki kemampuan untuk menilai diri sendiri dan mengendalikan diri dan memecahkan berbagai masalah yang dialami oleh siswanya. Masih ada sebagian guru yang mengajar di sekolah belum dapat menunjukkan karakteristik kepribadiannya, seperti pembawaan yang sering marah, kurang ramah, kurang kreatif, masuk kelas sering terlambat, bahkan ada guru yang terkesan cuek atau kurang perhatian terhadap persoalan yang dihadapi oleh siswanya, padahal semua ini akan mempengaruhi motivasi belajar siswa. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fatmala (2019) dimana menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kartika (2022) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2015:95). Motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar, karena motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat mengubah energi dalam diri guru ke dalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan tertentu dalam pembelajaran. Guru yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru berdampak pada kinerja guru. Peningkatan motivasi guru sangat penting, karena arus perkembangan era informasi dan perkembangan globalisasi yang disertai dengan semakin terbukanya persaingan hidup yang semakin ketat menuntut pendidikan mampu menjawab persoalan peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang mempunyai daya saing yang bagus. Guru di sekolah merupakan salah satu aktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah di samping unsur lainnya, seperti murid dan fasilitas pendidikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, peneliti kemudian akan menjawab beberapa rumusan masalah yakni (1) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru?, (2) Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru?, dan Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru?. Merujuk pada rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yakni (1) Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru (2) Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru, dan (3) Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Guru**

Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kinerja guru juga berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, kinerja kemudian harus diatur dalam suatu kode etik profesi.

Dengan adanya kode etik tersebut guru dapat menjadi lebih efektif dan profesional dalam mengemban tugasnya. Suparlan (2015:88-89) berpendapat, guru efektif adalah guru yang menguasai kemampuan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berhasil meningkatkan hasil belajar siswanya. Karakteristik guru efektif dapat dilihat dari kinerjanya,

bukan hanya hasil dari belajar siswa yang diharapkan, melainkan melalui proses pembelajaran yang optimal. Pada tahun 2003 Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah telah berhasil mengembangkan Standar Kompetensi Guru (SKG). Lebih lanjut Suparlan (2015:93) menambahkan bahwa standar kompetensi tersebut dipilah ke dalam 3 komponen yang saling berkaitan, yaitu pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi, dan penguasaan akademik.

### **Kompetensi**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Selain itu, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen juga menjelaskan tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi. Dimana pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi bagi guru sendiri terdiri atas 3 (tiga) jenis yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, dan sosial. Kompetensi pedagogik menurut Susanto (2016) merupakan segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak muda menjadi manusia yang dewasa dan matang. Selanjutnya, kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia (Susanto, 2016). Kemudian, kompetensi sosial menurut Fatmawati *et. al.* (2018) adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

### **Kepribadian**

Kepribadian atau *psyche* adalah mencakup keseluruhan, pikiran, perasaan dan tingkah laku, kesadaran dan ketidaksadaran. Kepribadian membimbing orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Sejak awal kehidupan, kepribadian adalah kesatuan atau berpotensi membentuk kesatuan. Ketika mengembangkan kepribadian, orang harus berusaha mempertahankan kesatuan dan harmoni antar semua elemen kepribadian (Alwisol, 2016). Adapun kepribadian merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris *personality*. Kata *personality* sendiri berasal dari Bahasa latin yang berarti topeng yang digunakan oleh para aktor dalam suatu permainan atau pertunjukan (Yusuf dan Nurihsan, 2015). Menurut Alphort (2016) kepribadian adalah mencakup keseluruhan pikiran, perasaan dan tingkah laku, kesadaran dan ketidaksadaran. Kepribadian membimbing orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Sejak awal kehidupan, kepribadian adalah kesatuan atau berpotensi membentuk kesatuan. Ketika mengembangkan kepribadian, orang harus berusaha mempertahankan kesatuan dan harmoni antara semua elemen kepribadian.

### **Motivasi**

Merihot (dalam Marliani, 2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu

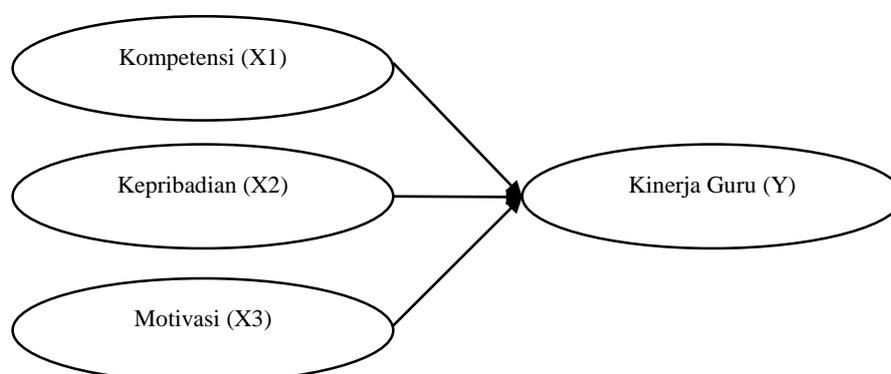
intensitas, arah, dan kegigihan. Menurut Rivai (2021) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Selain itu Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

### Penelitian Terdahulu

Pertama, Lubis *et. al.* (2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kedua, Muhsin dan Sutomo (2018) menunjukkan bahwa kepribadian dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga, Setyanti (2020) menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, Catio dan Sunarsi (2020) menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kelima, Hidayati *et. al.* (2019) dan Kartika *et. al.* (2021) mengungkapkan bahwa bahwa kepribadian dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1.  
Rerangka Konseptual

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru**

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Edison, 2016). Kompetensi diyakini dengan guru yang memiliki kompetensi atau keahlian (kemampuan) yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Untari dan Wahyuati (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2016) dan Guruh (2018) dimana kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun hasil ini tidak sama dengan temuan Nurnaningsih dan Sunarto (2017) dimana kompetensi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Guru**

Kepribadian diyakini dengan keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Muhsin dan Sutomo (2016) dimana kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Ibrahim, *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil ini tidak sama dengan temuan Kartika (2022) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka hipotesis kedua pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Motivasi diartikan sebagai perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai (Sutrisno, 2017). Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang lain bukanlah hal yang mudah. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Ningsih (2017) dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MA Al Hikmah Bandare Lampung. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Irianto dan Junaini yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil ini tidak sama dengan temuan Setyanti (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian non eksperimen dengan jenis penelitian deskriptif korelasi yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh satu atau lebih variabel bebas yang sudah ada, tanpa perlakuan sengaja untuk membangkitkan gejala atau keadaan, selanjutnya rancangan penelitian ini menggunakan korelasi multivariat yaitu rancangan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel bebas (kompetensi, kepribadian dan motivasi kerja) dengan satu variabel dependen (kinerja guru) berdasarkan koefisien. Penelitian ini tidak memberikan perlakuan

lagi atau memanipulasi variabel yang diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data (Sugiyono: 2016).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu guru SMK Krian 2 Sidoarjo sebanyak 60 orang. Untuk sampelnya sendiri karena populasinya kurang dari 100 orang, maka keseluruhan populasinya juga menjadi sampel penelitian. Hal ini sebagaimana telah dijelaskan Sugiyono (2017:81) bahwa Penentuan jumlah sampel tergantung jumlah subjek dalam populasi, apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10 - 15 % atau 20 - 25% atau lebih.

### **Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yakni sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden. Dalam penelitian ini hasilnya dapat diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi, kuisioner yang telah diisi langsung oleh responden. Sedangkan Data sekunder adalah data yang sudah dipublikasikan pihak lain misalnya lewat orang lain atau dokumen.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penelitian ini sendiri dilakukan melalui kuisioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2016). Selain itu, peneliti juga menggunakan metode dokumentasi untuk mengumpulkan data-data yang tersedia di SMK 2 Krian Sidoarjo.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel independen (X) adalah sebagai variabel stimulus, input, dan prediktor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono:2016). Berdasarkan definisi tersebut, maka variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1), kepribadian (X2), motivasi (X3).

Variabel dependen (Y) adalah variabel respon, output, kriteria, konsekuen. Istilah dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Dari definisi tersebut, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

#### **Definisi Operasional Variabel**

##### **Kompetensi**

Kompetensi dalam penelitian ini adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang guru SMK Krian 2 dalam melaksanakan keprofesionalisannya. Indikator dalam kompetensi menurut Undang-undang guru dan dosen No.14 Tahun 2005 antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

### **Kepribadian**

Kepribadian dalam penelitian ini merupakan kebiasaan, sikap, sifat yang di miliki seseorang guru SMK Krian 2 yang berkembang ketika berhubungan dengan orang lain. Ada indikator yang mencerminkan kepribadian positif seorang guru menurut Koswara (2016) yaitu supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, dan berakhlak mulia.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan dorongan dari dalam diri seseorang guru SMK KRIAN 2 yang mengarahkan perilaku tertentu secara langsung. Variabel motivasi kerja diukur menggunakan 3 indikator (Pradana, 2015) yaitu kebutuhan afiliasi, kebutuhan berprestasi, dan kebutuhan kekuasaan.

### **Kinerja Guru**

Kinerja Guru (Y) dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru SMK Krian 2 dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja guru (Mathis dan Jackson dalam Fadillah, 2017). diukur menggunakan 4 indikator meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas menurut Ghozali (2016:45) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas yaitu, jika  $\text{sig} < (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika  $\text{sig} > (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap instrumen penelitian apakah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Realiabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena intrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah ketika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel begitupula sebaliknya.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis linier berganda (*Multiple Regression*). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena itu variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu motivasi kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan. Rumus matematis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KG = a + b_1KO + b_2KE + b_3MK + e$$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah *statistic non parametric Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka menunjukkan distribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) tujuan uji multikolonieritas adalah: “Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel- Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas adalah ketikan nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Influence Factor* (VIF) < 10 maka dianggap tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah: “Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas”. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Park Gleyser adalah: Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika variabel independent tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam pengujian Park Gleyser menggunakan koefisien signifikansi probabilitas pada tingkat ketelitian 5%, jika lebih besar dari sama dengan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari adjusted *R square*-nya. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil atau mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghazali, 2018:97). Jadi semakin besar nilai  $R^2$  menunjukkan semakin tepat persamaan perkiraan regresi linier tersebut dipakai sebagai alat prediksi karena perubahan yang terjadi dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi dalam variabel bebas.

#### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap parsial terikat. Uji t dengan menentukan signifikansi kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%), maka kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut: Hipotesis,  $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$  yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.  $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$  yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. Pada uji t nilai probabilitas dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistik parametrik sebagai berikut: jika signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Analisis uji validitas penelitian ini dilakukan dengan mencari nilai korelasi *Product Moment (Pearson)* antara masing-masing item dengan skor total dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5 % dari derajat kebebasan ( $dk = n-2$  yaitu 60-2). Butir pernyataan dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Butir pernyataan dikatakan tidak valid jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel. Dalam penelitian ini terdapat 20 pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang terdiri dari 3 pernyataan kompetensi, 10 pernyataan kepribadian, 3 pernyataan motivasi kerja dan 4 pernyataan kinerja guru.

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	Sig	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	KO-1	0,585	0,000	Valid
	KO-2	0,435	0,000	Valid
	KO-3	0,764	0,000	Valid
	KE-1	0,599	0,000	Valid
	KE-2	0,65	0,000	Valid
	KE-3	0,485	0,000	Valid
Kepribadian (X2)	KE-4	0,707	0,000	Valid
	KE-5	0,762	0,000	Valid
	KE-6	0,626	0,000	Valid
	KE-7	0,697	0,000	Valid
	KE-8	0,74	0,000	Valid
	KE-9	0,734	0,000	Valid
	KE-10	0,734	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	MK-1	0,432	0,000	Valid
	MK-2	0,683	0,000	Valid
	MK-3	0,432	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y)	KG-1	0,81	0,000	Valid
	KG-2	0,931	0,000	Valid
	KG-3	0,735	0,000	Valid
	KG-4	0,804	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas bisa menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui hasil pengukuran terhadap kuesioner akan tetap konsisten atau tidak konsisten. Uji reliabilitas pada program SPSS 25 menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila pernyataan yang dibuat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika nilai Alpha  $>0.60$  maka reliabel. Pada tabel berikut menunjukkan hasil dari uji realibilitas untuk tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi (KO)	0,81	Reliabel
Kepribadian (KE)	0,931	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,735	Reliabel
Kinerja Guru (KG)	0,804	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dari variabel kompetensi, kepribadian, motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat menunjukkan reliabel, karena nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel reliabel dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji statistic yang digunakan untuk menguji Normalitas Residual adalah *statistic non parametic Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka menunjukkan distribusi normal.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,07103456
Most Extreme Differences	Absolute	0,169
	Positive	0,134
	Negative	-0,169
Test Statistic		0,169
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 13, hasil pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menghasilkan *Asymptotic Significance* >0.05 yaitu 0.06. Berdasarkan uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

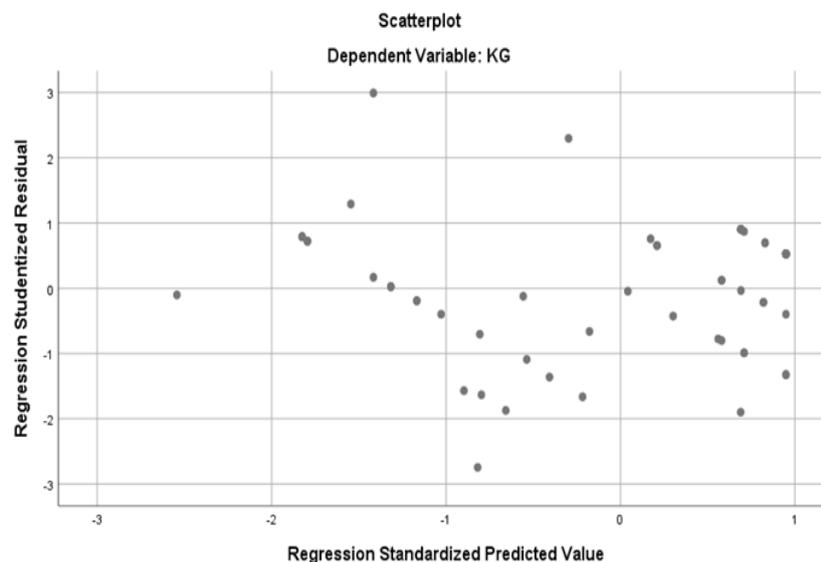
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KO	0,397	2,521
KE	0,351	2,850
MK	0,397	2,517

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF dari masing-masing variabel independent memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.1 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent tidak terdapat multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 3 sebagai berikut:



**Gambar 2.**  
**Grafik Scatterplot**  
Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya seberapa jauh dalam mengukur kemampuan model yang menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen terbatas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 <sup>a</sup>	0,670	0,652	1,09935

a. Predictors: (Constant), MK, KO, KE

b. Dependent Variable: KG

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0,652 yang berarti bahwa variabel kompetensi, kepribadian dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 65,2% sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan dengan melihat signifikansi t masing-masing variabel output hasil regresi dengan signifikansi 0,05 (5%). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis menurut Ghozali (2016) yakni Apabila nilai signifikansi  $t \leq 0,05$ , maka hipotesis penelitian diterima, artinya ada pengaruh antara satu variabel independen terhadap variable dependen. Apabila nilai signifikansi  $t > 0,05$ , maka hipotesis penelitian ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan Variabel	Standardized Coefficient	Sig-value	Keterangan
1	KO → KG	2,604	0,012	Signifikan
2	KE → KG	3,097	0,003	Signifikan
3	MK → KG	1,468	0,148	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan pengujian pada tabel 6, pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru menghasilkan *sig value*  $0,012 < sig tolerance$  0,05, maka hipotesis satu diterima, karena pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru terbukti signifikan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan mendapat dukungan dalam penelitian ini. Selanjutnya, pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru *sig value*  $0,003 < sig tolerance$  0,05, maka hipotesis dua diterima, karena pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja guru terbukti signifikan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan mendapat dukungan dalam penelitian ini. Terakhir, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru menghasilkan *sig value*  $0,148 > sig tolerance$  0,05, maka hipotesis tiga ditolak, karena pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru terbukti tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak mendapat dukungan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Kompetensi terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian statistic menunjukkan bahwa kompetensi signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari tabel 16 yang menunjukkan bahwa perhitungan t sebesar 2,604 dengan tingkat signifikansi 0,012 atau lebih kecil dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan. Kompetensi guru merupakan salah satu karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dikarenakan penelitian ini hanya mengukur kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, maka dalam penelitian ini penulis hanya akan mengukur kompetensi profesional guru.

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Dengan kompetensi tentunya akan mempermudah setiap pekerjaan dan menciptakan kinerja yang berkualitas bagi setiap pegawai. Kompetensi diyakini dengan guru yang memiliki kompetensi yang lebih baik, maka memberikan kinerja yang baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Untari dan Wahyuati (2014) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Namun berlawanan dengan hasil penelitian Darmawan *et. al.* (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **Kepribadian terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian statistic menunjukkan bahwa kepribadian signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari tabel 16 yang menunjukkan bahwa perhitungan t sebesar 3,097 dengan tingkat signifikansi 0,003 atau lebih kecil dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima artinya kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepribadian merupakan keseluruhan ciri unik, perilaku, pola sikap, serta kebutuhan seseorang. Kepribadian bisa diartikan sebagai pola khas dari pikiran, perasaan dan tingkah laku yang membedakan orang satu dengan oranglainnya sehingga kepribadian sebagai seperangkat karakteristik dan kecenderungan yang stabil, menentukan keumuman dan perbedaan tingkah laku dalam berfikir, merasakan dan gerakan dari seseorang dalam waktu yang panjang dan tidak dapat difahami (Martin, 2016). Kepribadian sebagai aspek yang unik dari tingkah laku, sehingga bisa mempengaruhi kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan dan kepribadian bagian dari karakteristik seseorang yang menyebabkan adanya konsistensi pemikiran, perasaan, dan perilaku (Riadi, 2012).

Kepribadian diyakini dengan keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap, perasaan, ekspresi dan tempramen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau dihadapkan kepada situasi tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim *et al* (2020) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Namun berlawanan dengan hasil penelitian Ma'ruf dan Sutomo (2018) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

## Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian statistic menunjukkan bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari tabel 16 yang menunjukkan bahwa perhitungan t sebesar 1,468 dengan tingkat signifikansi 0,148 atau lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Menurut Rivai (dalam Marlioni, 2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Untuk mendukung konsep motivasi tersebut, beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun teori yang ada, tidak sesuai dengan hasil penelitian ini. Hal ini dikarenakan semakin tinggi motivasi maka tidak akan membawa pengaruh terhadap kinerja guru SMK Krian 2 Sidoarjo. Berdasarkan fenomena tentang deskripsi identitas responden berdasarkan usia, mayoritas dari responden adalah guru yang berusia diatas 35 tahun. Hal ini berarti bahwa guru senior lebih sulit diatur dibandingkan dengan guru berusia muda sehingga mereka menganggap motivasi tidak terlalu penting untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyanti (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian Dewi (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh kompetensi, kepribadian, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Krian 2 Sidorajo, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Krian 2 Sidoarjo maka dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas yang dikerjakan tentunya akan mempermudah setiap pekerjaan dan menciptakan kinerja yang berkualitas, (2) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Krian 2 Sidoarjo maka dapat disimpulkan bahwa sikap, perasaan, ekspresi, dan tempramen seseorang akan tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang apabila dihadapkan kepada situasi tertentu akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja, dan (3) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Krian 2 Sidoarjo. Apabila terdapat disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

### Keterbatasan

Didalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti selama selama observasi dan penyusunan penelitian yakni (1) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup empat variabel yaitu kompetensi, kepribadian, motivasi kerja, dan kinerja guru, (2) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya 60 orang sehingga peneliti lain dapat menggunakan responden lebih dari yang disebutkan, dan (3) Sumber data yang didapatkan peneliti berupa kuisisioner yang berisi tentang respon dan tanggapan dari guru SMK Krian 2 Sidoarjo mengenai pengaruh kompetensi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Krian 2 Sidoarjo.

## Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dijelaskan sebelumnya maka saran-saran yang diajukan adalah (1) Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang belum dicantumkan dalam penelitian ini, dan (2) Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja guru dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Catio, M., dan D. Sunarsi. 2020. Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*. 17(2): 15-26.
- Darmawan, R., M. Hubeis, dan D. Sukandar. 2015. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Enulsa TBK. *Jurnal Ekonomi* 6(1): 1-11.
- Dewi, A. T. 2015. Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA se-Kota Malang. *Jurnal Ekonomi*. 3(1): 24-35.
- Farmawati, E., Ramli, A., dan Rahmatullah. 2018. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada SMA Negeri Di Kota Makassar. *JEKPED Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*. 1(2): 23-29.
- Fatmala, K., Lie, D., Efendi, dan L. E. Nainggolan. 2019. Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *MAKER: Jurnal Manajemen*. 5(1): 66-76.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-23. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayati, Y., I. M. Putrawan, dan M. Mukhtar. 2019. Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Guru SD Swasta Kelapa Gading Jakarta Utara. *Jurnal Visipena*. 10(1): 39-49.
- Kartika, N. K. dan D. P. Ambara. 2021. Kompetensi Kepribadian dan Motivasi Mengajar Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha*. 9(3): 381-390.
- Koswara dan Rasto. 2016. Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Manper: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1): 61-71.
- Lubis, R. P., F. Pasaribu, dan Z. Tufty. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*. 2(2): 258-272.
- Setyanti, E. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*. 1(1): 60-77.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Edisi Ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Suhermin dan U.A. Izzati. 2020. Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Komitmen Profesional Pada Guru Sekolah Menengah Pertama. *Prosiding Seminar Nasional – Penguatan Pendidikan Karakter pada Era Merdeka Belajar*.
- Wijaya, S. 2021. Pengaruh Peran Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru (Survey pada Guru – guru

Ekonomi Pada SMK Negeri di Kuningan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*. 18(2): 149-157.