

## Pengaruh Disiplin Belajar, Kepribadian dan Profesionalitas Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 10 Pematangsiantar

Zulia Almaida Siregar, Dedi Suhendro\*

AMIK Tunas Bangsa, Pematangsiantar, Indonesia

\*Corresponding Author. Email: dedi.su@amiktunasbangsa.ac.id

### Abstrak

Bidang pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar identik dengan meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih diartikan sebagai mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin belajar terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Pematangsiantar. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Pematangsiantar. Bagaimana pengaruh profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Pematangsiantar. Bagaimana pengaruh disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Pematangsiantar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin belajar terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh variabel disiplin belajar terhadap kinerja guru sebesar 37.70%. Pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja guru sebesar 46.50%. Pengaruh variabel profesionalitas guru terhadap kinerja guru sebesar 23%. Pengaruh variabel disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru sebesar 63%.

**Kata kunci:** Disiplin, Kepribadian, Profesionalitas, Kinerja.

## *The Influence of Learning Discipline, Personality, Professionality to The Teachers' Performance of SMP Negeri 10 Pematangsiantar*

### Abstract

*The field of education has a very important role in the development of resources human power. Educating means continuing and developing life values, teaching is identical to continuing and developing knowledge, training is interpreted as developing skills in students. The formulation of the problem in this study is how the influence of learning discipline on teacher performance in Pematangsiantar 10th Middle School. What is the influence of personality on teacher performance in Pematangsiantar 10th Middle School. How does teacher professionalism affect teacher performance in Pematangsiantar 10th Middle School. How is the influence of learning discipline, personality and professionalism of teachers on teacher performance in Pematangsiantar 10th Middle School. The purpose of this study was to determine the effect of learning discipline on teacher performance both partially and simultaneously. The sample in this study amounted to 44 teachers. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The effect of learning discipline variables on teacher performance is 37.70%. The influence of personality variables on teacher performance is 46.50%. The effect of teacher professionalism on teacher performance is 23%. The influence of learning discipline variables, personality and professionalism of teachers on teacher performance by 63%.*

**Keywords:** *Discipline, Personality, Professionalism, Performance.*

## PENDAHULUAN

Peran guru sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Profesi guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan dan mentransfer sejumlah bahan pelajaran kepada anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina agar anak didik menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Pendidikan merupakan sektor penting dari proses pembangunan nasional yang turut meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu negara. Sumber daya terpenting suatu negara adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan sekolah tersebut. Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya, anak didik, masyarakat dan lingkungan pendukungnya. Sub sistem tenaga kependidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar, sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berada dalam naungan Pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi belajar siswanya. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar, terus berupaya untuk meningkatkan prestasi belajar siswanya dengan cara meningkatkan kinerja guru yang dapat bertugas dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh disiplin belajar terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar.
2. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar.
3. Pengaruh profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar.
4. Pengaruh disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar.

Organisasi dikatakan berhasil dalam rangka mencapai tujuan karena sangat bergantung terhadap kehandalan, kemampuan dan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Penulis menyimpulkan pengertian kinerja merupakan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau lebih tegas lagi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Pematangsiantar, salah satunya adalah disiplin guru. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, diharapkan seorang karyawan akan mampu menyelesaikan tugas

dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien serta tepat pada waktu yang telah ditentukan (Mansur, 2018).

Disiplin kerja harus dirangkai dengan perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dalam bekerja. Disiplin kerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan, mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan diharapkan para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja agar mencapai hasil kerja secara maksimal karena kinerja yang baik hasil yang didapatkan juga baik (Bariyah, 2014).

Pengertian disiplin kerja dalam penelitian (Afianto & Utami, 2017) adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan ketepatan waktu dari para karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja dan ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berbeda lagi disiplin kerja dalam penelitian (Permatasari, Musadieg, & Mayowan, 2015) yang mengutarakan disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk taat akan peraturan, norma sosial yang berlaku ada di dalam organisasi, baik itu aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis sebagai bentuk kedisiplinan kerja dalam wujud pengendalian diri dilaksanakan secara teratur dan indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Tujuan disiplin kerja dalam penelitian (Permatasari et al., 2015) :

1. Memastikan perilaku para karyawan untuk selalu konsisten sesuai dengan peraturan yang telah disusun oleh perusahaan. Peraturan yang telah disusun bertujuan untuk organisasi dimasa-masa yang akan datang. Apabila aturan yang telah disusun dan disepakai bersama dilanggar maka efektivitas pasti mengalami kekurangan sampai tingkat tertentu, suatu tindakan yang disiplin merupakan suatu power atau kekuatan yang sangat positif terhadap perusahaan pada saat peraturan diterapkan dengan rasa adil dan tanggung jawab. Perusahaan sangat memiliki keberuntungan apabila tindakan disiplin dijalankan dengan dengan baik, tanpa ada tindakan disiplin yang sehat perusahaan tidak memperoleh efektivitas yang baik untuk masa sekarang dan masa yang akan datang.
2. Menumbuhkan kembangkan sekaligus mempertahankan rasa percaya dan rasa hormat antar sesama karyawan baik atasan maupun bawahan, tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalisir masalah disiplin di masa yang akan datang.
3. Melalui hubungan yang positif di antara atasan dengan bawahan.
4. Tindakan disiplin dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dimasa-masa yang akan datang.
5. Terpacunya seorang karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah melalui tindakan disiplin yang efektif hingga pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu.

Indikator-indikator dari disiplin kerja adalah:

1. Absensi pendataan kehadiran karyawan, merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan tersebut mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Sikap dan perilaku sebagai tingkat penyesuaian diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atasannya.
3. Tanggung jawab terhadap hasil atau konsekuensi seorang karyawan atas pekerjaan dan tugas yang diserahkan kepada karyawan tersebut.
4. Norma tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.

Penulis menyimpulkan makna dan arti dari disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum terhadap karyawan karena melanggar peraturan, ketentuan dan prosedur karena disiplin kerja alat digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk taat terhadap semua peraturan perusahaan.

Karakteristik tipe kepribadian dapat didefinisikan sebagai ciri-ciri atau karakter yang bersifat internal, relatif permanen, menuntun, mengarahkan dan mengorganisir aktivitas manusia yang dapat menunjukkan sifat dari seseorang dalam hal pikiran, kegiatan dan perasaan (Winarni, Restu, 2015).

Kepribadian merupakan keseluruhan ciri unik, perilaku, pola sikap, serta kebutuhan seseorang. Kepribadian bisa diartikan sebagai pola khas dari fikiran, 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). Menurut penelitian (Ramdhani, 2007) kepribadian adalah karakteristik dinamik dan terorganisasi dari seorang individu yang mempengaruhi kognisi, motivasi, dan perilakunya. Kepribadian bersifat unik dan konsisten sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu satu dengan lainnya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian ialah:

1. Potensi bawaan, yang mana orang tua mewariskan unsur-unsur sifat dan karakter kepada anaknya, sejak awal dari kandungan ibunya. Ada bayi yang sejak lahir sudah menunjukkan daya tahan tubuh yang kuat ada pula bayi yang lemah. Ada yang responsif dan aktif tetapi ada pula yang relatif lebih tenang. Proses ini akan menjadi awal pertumbuhan.
2. Pengalaman dalam Budaya / Lingkungan, tingkah laku seseorang akan menyesuaikan dengan peran sosial dimasyarakat, proses perkembangannya mencakup suatu proses belajar untuk bertingkah laku sesuai dengan harapan masyarakatnya. Pengaruh nilai-nilai dari masyarakat menjadi bagian dari kehidupan seseorang. Akan tetapi nilai-nilai yang dianggap baik tersebut belum tentu dapat diterima oleh orang yang dibesarkan di budaya yang tidak menganggap nilai-nilai tersebut baik
3. Pengalaman yang menarik, setiap individu pasti memiliki reaksi emosi perasaan, dan daya tahan yang berbeda-beda dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Jadi kepribadian merupakan gambaran total tentang tingkah laku individu yang terorganisasi sebagai karakteristik seseorang atau orang pada umumnya yang menggambarkan pola perilaku yang konsisten (Apriyani, 2014).

Setiap orang memiliki warna dan corak tentang kepribadian yang berbeda, meskipun memiliki asal, usul serta keturunan yang sama. Seseorang yang bergaul dalam lingkungan masyarakat dengan agama, budaya, suku, ras dan bahasa yang berbeda akan menghasilkan suatu pembentukan kepribadian yang berbeda. Pendekatan tipe kepribadian ada berbagai macam pendekatan teori tetapi yang sering digunakan dan diterapkan adalah teori yang dikemukakan oleh Hippocrates, dengan membagi empat terhadap tipe kepribadian yaitu tipe phlegmatic (*phlegmatic*), sanguinis (*sanguine*), koleris (*choleric*) dan melankolis (*melancholic*) (H. Sari & Shabri, 2016).

Penulis menyimpulkan tentang kepribadian adalah yang berhubungan dengan pembawaan individu di dalam kehidupan sehari-hari dan kepribadian dari individu dapat terlihat jelas bagaimana menimbulkan kesan bagi orang lain.

Profesionalitas memiliki makna pekerjaan yang bersifat profesional ialah suatu pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang khusus dipersiapkan untuk suatu keahlian dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh orang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan, yang memiliki beberapa makna yaitu:

1. Profesional merupakan suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Profesional merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi.
3. Profesional berarti moral (Ismail & Sjahrudin, 2018).

Karakteristik profesional dalam penelitian (Tamrin, Rumapea, & Mambo, 2017), diantaranya:

1. Kesamaan dan kesetaraan (Equality) Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
2. Keadilan (Equity) Selain perlakuan yang sama kepada masyarakat, juga adanya perlakuan yang adil dan sama.
3. Loyalitas (Loyalty) Kesetiaan diberikan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.
4. Akuntabilitas (Accountability)

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan dan setiap karyawan harus memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip yang ditetapkan institusi.

Profesional menurut kesimpulan penulis adalah orang yang handal terampil dan sangat bertanggung jawab dalam melaksanakan profesinya karena memiliki kedisiplinan, kapabilitas, pada pelaksanaan tugas yang berorientasi pada pencapaian hasil dan memiliki integritas yang sangat tinggi. Profesionalitas merupakan suatu kehandalan, keahlian dalam pelaksanaan tugas hingga terlaksananya suatu standar dengan mutu tinggi, tepat waktu, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Kinerja merupakan faktor yang menjadi perhatian untuk bisa menjaga kelangsungan dan bertahan dimana kinerja satu bagian dari prestasi dalam menjalankan kegiatan (Suhendro, 2018). Sehingga kinerja adalah prestasi yang ingin dicapai sebagai hasil dari proses kerja (Suhendro, 2017). Berbeda dengan pendapat yang diutarakan peneliti (Sidanti, 2015) beliau mengartikan kinerja sebagai pencapaian tugas dari karyawan dalam bekerja berdasarkan program-program kerja dalam suatu organisasi dengan bertujuan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi agar tercapainya visi, misi, serta tujuan organisasi.

Secara sederhana, kinerja merupakan akumulasi dari proses manajemen dan karyawan dimana hasil kerja tersebut dilihat berdasarkan standar dan masalah kinerja ini sangat sering mengundang stres bagi pihak manajemen khususnya personalia. Untuk mengantisipasi hal tersebut, pendisiplinan sering dianggap menjadi solusi layak diupayakan (Siregar & Hamdani, 2018).

Menurut (R. N. I. Sari & Hadijah, 2016) kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas oleh karena itu kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Indikator dari kinerja karyawan menurut (Tampi, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan

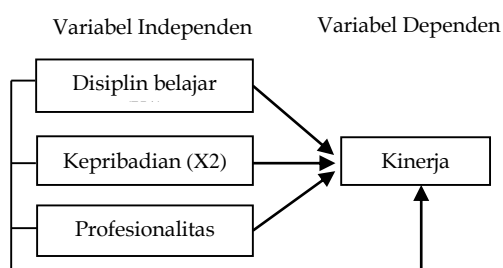
Penelitian (Diniaty & Fairus, 2014) memberikan kesimpulan terhadap kinerja sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan seseorang, apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada suatu organisasi. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Penulis memberi kesimpulan tentang definisi kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan sesuai dengan target yang telah ditentukan berprilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai jabatan/posisi dalam perusahaan yang akhirnya hasil pencapaian kerja oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, sehingga kinerja karyawan dapat ditentukan dengan tercapainya target selama periode waktu yang dicapai.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru untuk melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru oleh karena itu, kinerja guru sangat diperhatikan dan berusaha untuk terus ditingkatkan (Ayu Dwi Kesuma Putri, 2017).

(“Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,” 2005) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sehingga peran guru dalam mengelola kelas memegang peran yang sangat penting dalam penciptaan kondisi kelas yang optimal, penguasaan guru terhadap keterampilan dasar mengajar khususnya keterampilan pengelolaan kelas sangat diperlukan dalam proses belajar-mengajar agar pembelajaran dapat berlangsung efektif, menarik dan menyenangkan. Guru yang menguasai keterampilan mengelola kelas dapat menciptakan respon positif terhadap siswa (Azizah & Estiastuti, 2017).



Gambar 1. Kerangka konseptual

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Disiplin belajar berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar.
2. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar.
3. Profesionalitas berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar.
4. Disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar.

## METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung dengan guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar, yang telah terlebih dahulu ditetapkan sebagai sampel untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Kuesioner

Penulis memberikan kuisisioner atau daftar pertanyaan sesuai dengan informasi atau data-data yang diinginkan ke responden (dari pada sampel) yang telah ditetapkan sebelumnya untuk kebutuhan penelitian yakni berjumlah 44 orang.

3. Studi Perpustakaan

Penulis melakukan studi perpustakaan untuk memperoleh informasi atau data-data yang terkait dengan penelitian dan data-data ini sangat berfungsi sebagai data pendukung.

Berdasarkan data per Tahun Pelajaran 2016, bahwa populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar yang berjumlah 45 orang, sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai peluang/estimasi yang sama untuk menjadi sampel. Oleh karena itu, dengan teknik penarikan sampel secara random sampling, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang guru, dimana Kepala Sekolah tidak disertakan sebagai sampel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data.

Pengaruh disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar secara simultan dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R square dibawah ini:

Tabel 1. Model *summary*<sup>b</sup> disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .794 <sup>a</sup> | .630     | .602              | 1.32142                    |

a. Predictors: (constant), disiplin, kepribadian, profesionalitas

b. Dependent variable: kinerja

Besarnya angka R square ( $R^2$ ) adalah 0.630. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar sebesar 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% (100% - 63%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja guru dapat diterangkan oleh variabel disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru adalah 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yenny, 2018) yang menyatakan bahwa besarnya angka R square ( $R^2$ ) 42,9% hal ini menunjukkan variabel independennya (variabel kompetensi, variabel motivasi dan variabel disiplin) dapat diterangkan oleh variabel dependen (variabel kinerja) sebesar 42,9%.

Tabel 2. Anova<sup>b</sup> pengaruh disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru

| Mode |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1    | Regression | 118.950        | 3  | 39.650      | 22.707 | .000 <sup>a</sup> |
|      | Residual   | 69.846         | 40 | 1.746       |        |                   |
|      | Total      | 188.795        | 43 |             |        |                   |

a. Predictors: (constant), disiplin, kepribadian, profesionalitas

b. Dependent variable: kinerja

Dari tabel 2 diperoleh nilai F penelitian sebesar 22.707. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ : 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: jumlah variabel - 1 atau 4 - 1 = 3, dan jumlah sampel dikurang 4 atau 44 - 4 = 40. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 2.760. Dengan criteria hipotesis sebagai berikut:

Jika F penelitian > F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika F penelitian < F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Fpenelitian > F tabel (22.707 > 2.760) dan nilai signifikasi 0.000 < 0.05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar.



### Pengaruh Disiplin Belajar terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh disiplin belajar terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*.

Tabel 3. Coeficients<sup>a</sup> pengaruh disiplin belajar terhadap kinerja guru

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1 (Constant) | 13.581                      | 4.331      |                                | 3.136 | .003 |
| Disiplin     | .321                        | .097       | .377                           | 3.314 | .002 |

a. Dependent variable: kinerja

Dari tabel 3 diatas diperoleh nilai t penelitian sebesar 3.314. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ : 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $44 - 2 = 42$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.670. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut:

Jika t penelitian  $>$  t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Jika t penelitian  $<$  t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-penelitian  $>$  t- tabel ( $3.314 > 1.670$ ) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya ada pengaruh variabel disiplin belajar terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar. Besarnya pengaruh disiplin belajar terhadap kinerja guru sebesar 0.377 atau 37.70%. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru semakin baik. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja guru maka kinerja guru semakin kurang baik.

### Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*.

Tabel 4. Coeficients<sup>a</sup> pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1 (Constant) | 13.581                      | 4.331      |                                | 3.136 | .003 |
| Kepribadian  | .277                        | .066       | .465                           | 4.171 | .000 |

a. Dependent variable: kinerja

Dari tabel 4 diperoleh nilai t penelitian sebesar 4.171. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ : 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $44 - 2 = 42$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.670. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut:

Jika t penelitian  $>$  t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Jika t penelitian  $<$  t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-penelitian  $>$  t- tabel ( $4.171 > 1.670$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya ada pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10

Pematangsiantar. Besarnya pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru sebesar 0.465 atau 46.50%.

### Pengaruh Profesionalitas Guru terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*.

Tabel 5. Coeficients<sup>a</sup> pengaruh profesionalitas guru terhadap kinerja guru

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1 (Constant)    | 13.581                      | 4.331      |                                | 3.136 | .003 |
| Profesionalitas | .153                        | .066       | .230                           | 2.340 | .024 |

a. Dependent variable: kinerja

Dari tabel 5 diperoleh nilai t penelitian sebesar 2.340. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ : 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $44 - 2 = 42$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.670. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut:

Jika t penelitian  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika t penelitian  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-penelitian  $>$  t-tabel ( $2.340 > 1.670$ ) dan nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh variable profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar. Besarnya pengaruh profesionalitas guru terhadap kinerja guru sebesar 0.230 atau 23%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin profesional seorang guru dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin meningkat.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda antara disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar, maka dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output SPSS diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil uji statistik koefisien regresi

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1 (Constant)    | 13.581                      | 4.331      |                                | 3.136 | .003 |
| Disiplin        | .321                        | .097       | .377                           | 3.314 | .002 |
| Kepribadian     | .277                        | .066       | .465                           | 4.171 | .000 |
| Profesionalitas | .153                        | .066       | .230                           | 2.340 | .024 |

a. Dependent variable: kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 6 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

$$Y = 13.581 + 0.321 X_1 + 0.277 X_2 + 0.153 X_3 + \varepsilon$$

Nilai kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar sebesar 13.581, yang mana nilai dari variabel disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru diabaikan. Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X1 (Disiplin belajar) mempunyai nilai positif yaitu 0.321, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin belajar mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar. Hal bila disiplin belajar meningkat 1%, maka kinerja guru akan bertambah 32.10. Koefisien regresi X2 (Kepribadian) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.277, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar. Hal bila kepribadian meningkat 1%, maka kinerja guru akan bertambah 27.70. Koefisien regresi X3 (Profesionalitas guru) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.153, hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalitas guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar. Hal bila profesionalitas guru meningkat 1%, maka kinerja guru akan bertambah 15.30.

### **Perhitungan Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)**

Untuk menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*), digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel disiplin belajar terhadap kinerja guru ( $X_1 \rightarrow Y$ ) sebesar 0.377 atau 37.70%
2. Pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja guru ( $X_2 \rightarrow Y$ ) sebesar 0.465 atau 46.50%
3. Pengaruh variabel profesionalitas guru terhadap kinerja guru ( $X_3 \rightarrow Y$ ) sebesar 0.230 atau 23%
4. Pengaruh variabel disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru ( $X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$ ) sebesar 0.630 atau 63%.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini yakni pengaruh variabel disiplin belajar terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar sebesar 37.70%. Pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar sebesar 46.50%. Pengaruh variabel profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar sebesar 23%. Pengaruh variabel disiplin belajar, kepribadian dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar sebesar 63%.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 58–

67. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2081>
- Apriyani, P. (2014). Pengaruh kesesuaian Tipe Kepribadian pada Kinerja Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 19(1), 1–8. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/view/18804>
- Ayu Dwi Kesuma Putri, N. I. (2017). Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Professional Development of Teachers in Improving the Performance or Teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 94–103. Retrieved from <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/8109>
- Azizah, I. N., & Estiastuti, A. (2017). Keterampilan Guru dalam Pengelolaan Kelas Rendah pada Pembelajaran Tematik di SD. *Joyful Learning Journal*, 6(2), 1–6. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jlj>
- Bariyah, K. (2014). Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *LIKHITAPRAJNA. Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16(2), 27–36. Retrieved from <http://likhitapradnya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/likhitapradnya/article/view/89>
- Diniaty, D., & Fairus, M. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN SUSKA Riau. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 11(2), 297–304. Retrieved from <http://ejournal.uinsuska.ac.id/index.php/sitekin/article/view/759>
- Ismail, & Sjahrudin, H. (2018). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 99–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/qt8w7>
- Mansur, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *Future Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 171–177. Retrieved from <http://jurnal.uniyap.ac.id/index.php/future/article/view/405>
- Martin, J. R. (2016). Komitmen Prpfesional Memediasi Hubungan Aantara Keuntungan Personal dengan Manajemen Laba dan Pengaruh Kepribadian Terhadap Komitmen Profesional. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, XIV(28), 257–279. Retrieved from <http://journal.unika.ac.id/index.php/jab/article/view/1345>
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/986>
- Ramdhani, N. (2007). Apakah Kepribadian Menentukan Pemilihan Media Komunikasi ? Metaanalisis Terhadap Hubungan Kepribadian Extraversion , Neuroticism , dan Openness to Experience dengan Penggunaan Email. *Jurnal Psikologi*, 34(2), 112–129. Retrieved from <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/7092>
- Riadi, E. (2012). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kota Tangaerang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 432–441. Retrieved from <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/2440>
- Sari, H., & Shabri. (2016). Hubungan Tipe Kepribadian dengan Motivasi Belajar pada Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala. *Idea Nursing Journal*, VII(2), 1–10. Retrieved from <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/INJ/article/view/6449/0>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214. Retrieved from <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/3389>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53. Retrieved from <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/issue/view/8>
- Siregar, D. I., & Hamdani, R. (2018). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan : Bukti dari Perusahaan Gas Negara Wilayah Sumatera Utara. *Future Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 162–170. Retrieved from <http://jurnal.uniyap.ac.id/index.php/future/article/view/404>
- Suhendro, D. (2017). Analisis Profitabilitas dan Likuiditas Untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT Siantar Top Tbk. *HUMAN FALAH*, 4(2), 218–235. Retrieved from <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/humanfalah/issue/view/194>
- Suhendro, D. (2018). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah VS Bank Umum Konvensional di Indonesia dengan Menggunakan Rasio Keuangan. *Masharif Al Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 3(1). Retrieved from <http://journal.umsurabaya.ac.id/index.php/Mas/issue/view/319>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna," III(4)*, 1–20. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/issue/view/585>
- Tamrin, A. S., Rumapea, P., & Mambo, R. (2017). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan pada Kantor PT Taspem Cabang Manado". *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–9. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/16283>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005) (pp. 1–54).

Indonesia.

- Winarni, Restu, D. R. (2015). Pengaruh Karakteristik Tipe Kepribadian dan IPK Terhadap Kecemasan Berkomputer Mahasiswa Akuntansi dalam Menggunakan Software Akuntansi dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderasi. *JURNAL NOMINAL*, *IV*(1), 1–16. Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/6884>
- Yenny. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *E Jurnal Katalogis*, *6*(2), 98–105. Retrieved from <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/10098>