

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMA NEGERI 2 PALU

Lisa Anggita¹, Moh. Agus Rahmat², Ririn Parmita³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido
Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu
Sulawesi Tengah

Email: lisaanggita014@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan adalah hal yang paling penting bagi sebuah negara, bahkan dapat dikatakan bahwa itu adalah tolak ukur kemajuan negara. Dengan pendidikan, sebuah negara dapat meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya. Kualitas pendidikan harus ditingkatkan oleh bangsa yang ingin maju, membangun, dan berusaha memperbaiki keadaan masyarakatnya dan dunia. Dalam hal peningkatan sumber daya manusia juga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMA Negeri 2 Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Populasi penelitian ini adalah Guru SMA Negeri 02 Palu yang berjumlah 83 guru, dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru Pada SMA Negeri 2 Palu. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru Pada SMA Negeri 2 Palu. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru Pada SMA Negeri 2 Palu.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin kerja, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

Education is the most important thing for a country, it can even be said that it is a measure of a country's progress. With education, a country can improve and develop its human resources. The quality of education must be improved by a nation that wants to progress, build, and try to improve the condition of its society and the world. In terms of improving human resources too. The purpose of this study was to determine the influence of competence and work discipline significantly on the effectiveness of teacher work at SMA Negeri 2 Palu. The type of research used is descriptive verification research. The population of this study was 83 teachers at SMA Negeri 02 Palu, with a sample size of 45 people. The data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. The scale used in this study was the Likert scale and the analysis tool used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that competence and work discipline significantly influence the effectiveness of teacher work at SMA Negeri 2 Palu. Competence significantly influences the effectiveness of teacher work at SMA Negeri 2 Palu. Work discipline significantly influences the effectiveness of teacher work at SMA Negeri 2 Palu.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Work Effectiveness*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah hal yang paling penting bagi sebuah negara, bahkan dapat dikatakan bahwa itu adalah tolak ukur kemajuan negara. Dengan pendidikan, sebuah negara dapat meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya. Kualitas pendidikan harus ditingkatkan oleh bangsa yang ingin maju, membangun, dan berusaha memperbaiki keadaan masyarakatnya dan dunia. Dalam hal peningkatan sumber daya manusia juga. Oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan merupakan kunci pembangunan bangsa.

Menurut Rivai dan Sagala Ini mencakup semua aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Dengan adanya manajemen yang baik akan dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi, karyawan, dan masyarakat. Fokus kajian Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar

efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum. manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mendukung terwujudnya tujuan dan kesejahteraan sosial. Sekolah Menengah Atas (SMA) sebagai bagian dari pendidikan menengah di sistem pendidikan nasional adalah salah satu lembaga pendidikan dasar pada pendidikan formal di Indonesia.¹

Mengevaluasi tingkat keberhasilan guru mendukung dalam mencapai tujuan serta tujuan yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa mereka dapat memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi sekolah tentang pencapaian akademik, pengembangan keterampilan, partisipasi ekstrakurikuler, dan efektivitas kerja. Ini juga mengacu pada tingkat pencapaian organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, dengan tujuan dapat mencakup peningkatan nilai ujian, peningkatan keterlibatan siswa dalam kegiatan bermanfaat, dan pembangunan karakter siswa yang sesuai dengan tujuan dan visi sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan terkait dengan kompetensi guru yang belum optimal. Masalah ini diduga karena keahlian dan keterampilan guru yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, ketikan masih ada guru yang menjadi salah satu Pembina di bidang olahraga yang kurang memahami teknik teknik dalam bidang olahraga yang latar belakang lulusan sarjana Biologi bukan lulusan sarjana pendidikan jasmani, sehingga banyak keluhan yang dihadapi oleh para siswa ketika dalam lomba – lomba contohnya lomba volley ball mereka kurang wawasan ketika

¹ Rivai, V. & Sagala, E. J. 2013. Manajemen SDM Untuk Perusahaan. Jakarta: PT.Raja Grafindo

Pembina mereka sama sekali tidak memahami teknik teknik dalam volley ball tersebut. Dampak dari hal tersebut membuat banyak siswa yang keluar dari organisasi dan pindah ke organisasi lain yang berada di luar sekolah tetapi dengan ekstrakurikuler yang sama.²

Sedangkan hasil wawancara dari salah satu pelajar yang ada di SMA Negeri 2 Palu, disiplin kerja yang terjadi di SMA Negeri 2 Palu para guru yang kurang efektif dan kurang mengikuti aturan yang telah dibentuk dimana jam pembelajaran yang yang tidak sesuai contohnya seperti jam masuk pukul 07.30 tetapi guru yang mengajar pada saat jam tersebut terkadang tidak masuk dan bahkan biasanya masuk ketika jam pembelajaran hampir selesai. Disiplin kerja para guru kurang diperhatikan padahal para guru tidak ada kegiatan diluar sekolah ataupun didalam sekolah, jika guru memiliki kegiatan di saat jam pembelajaran para guru akan menyampaikan dan akan memberi tugas sebagai pengganti untuk mata pelajaran di hari tersebut.³

Selain dengan meningkatkan kompetensi guru, upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja guru juga dapat dicapai melalui peningkatan disiplin kerja. Dengan menerapkan disiplin kerja yang konsisten dan efektif di SMA Negeri 2 Palu, guru dapat secara konsisten meningkatkan kemampuan kerja mereka. Oleh karena itu, disiplin kerja guru yang tinggi sangat dipengaruhi oleh keberadaan pemimpin yang mampu mematuhi aturan. Guru tidak hanya bekerja secara formal di kantor tetapi juga dapat merasakan dan menikmati pekerjaan tersebut. Pada dasarnya disiplin dapat membuat guru lebih tepat waktu dan mengikuti jadwal yang telah

² Abdurrahmat Fathoni. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta

³ Admosoeprapto, K. 2016. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta: Gramedia.

ditetapkan sehingga mampu menghasilkan pencapaian yang optimal pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini akan meningkatkan efektivitas kerja guru yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.⁴

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti kemudian mengangkat penelitian yang di beri judul ***“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SMA Negeri 2 Palu”***.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka, berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SMA Negeri 2 Palu?
2. Apakah Kompetensi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SMA Negeri 2 Palu?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Verikatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Verikatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri.⁵ Adapun penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian,

⁴ Djaman Satori. 2007. Profesi Keguruan. Jakarta: Universitas Terbuka

⁵ Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan⁶. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas kerja guru SMA Negeri 2 Palu.

D. PEMBAHASAN

1. Variabel Disiplin kerja

Berikut jawaban responden terkait variabel disiplin kerja.

TABEL 15
DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL DISIPLIN KERJA

Indikator	Skor Frekuensi Jawaban Responden										n	Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
	5		4		3		2		1				
Perilaku untuk datang dan pulang tepat waktu	4	8,9	39	86,7	1	2,2	1	2,2	0	0	45	181	4,02
Gairah kerja untuk datang dan pulang tepat waktu	10	22,2	33	73,3	2	4,4	0	0	0	0	45	188	4,18
Prestasi kerja untuk datang dan pulang tepat waktu	16	35,6	27	60,0	2	4,4	0	0	0	0	45	194	4,31

⁶ Sudjana. 2001. Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif. Bandung : Falah Production

Indikator	Skor Frekuensi Jawaban Responden										n	Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
	5		4		3		2		1				
Mengerjakan pekerjaan dengan baik	11	24,4	33	73,3	1	2,2	0	0	0	0	45	190	4,22
Adanya balas jasa untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik	6	13,3	37	82,2	2	4,4	0	0	0	0	45	184	4,09
Perlakuan Yang Adil	2	26,7	30	66,7	3	6,7	0	0	0	0	45	189	4,20
Adanya Sanksi Yang Diberikan	7	15,6	36	80,0	2	4,4	0	0	0	0	45	185	4,11
Ketegasan Dalam Bekerja	9	20,0	36	80,0	0	0	0	0	0	0	45	189	4,20
												4,17	

Sumber: Lampiran III

Berdasarkan perhitungan hasil kuesioner, rata-rata skor variabel kompetensi adalah 4,16 yang berarti berdasarkan persepsi, kompetensi guru SMA 2 Palu sudah baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SMA 2 Palu memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi

dengan baik. Empat kompetensi guru tersebut bersifat holistik, yaitu satu kesatuan utuh yang saling terkait.⁷

Rata-rata skor masing-masing indikator, tertinggi sebesar 4,40 dan terendah sebesar 3,93. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan oleh persepsi mengenai bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMA 2 Palu bertanggung jawab mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, mendidik peserta didik agar memiliki perilaku yang baik, melatih peserta didik agar memiliki keterampilan dasar dan lanjutan, membimbing dan mengarahkan peserta didik agar tetap berada pada jalur yang tepat, memberikan dorongan kepada peserta didik agar berusaha keras untuk lebih maju, menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, bertindak objektif dan tidak diskriminatif dan menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru.⁸

Skor rata-rata terendah terdapat pada indikator mengenai menghargai pendapat orang lain, dikarenakan ada beberapa jawaban dari responden yang menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SMA 2 palu harus mendengarkan pendapat peserta didik dengan santun, menciptakan pembelajaran yang mendorong siswa bertukar pikiran, memfasilitasi siswa dalam membangun pengetahuan sendiri, memfasilitasi siswa dalam mengkomparasikan materi dengan pengetahuan yang sudah dimiliki, memfasilitasi siswa dalam mendapatkan pemahaman baru, serta memfasilitasi siswa dalam mengakui bahwa pendapat

⁷ Agustin, R. I. (2018). Peranan Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan permukiman kabupaten lumajang.

⁸ Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara

teman sekelas mereka mungkin lebih baik daripada pendapat mereka sendiri.

2. Variabel Disiplin kerja

Berikut jawaban responden terkait variabel disiplin kerja.

TABEL 15
DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL DISIPLIN KERJA

Indikator	Skor Frekuensi Jawaban Responden										n	Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
	5		4		3		2		1				
Perilaku untuk datang dan pulang tepat waktu	4	8,9	39	86,7	1	2,2	1	2,2	0	0	45	181	4,02
Gairah kerja untuk datang dan pulang tepat waktu	10	22,2	33	73,3	2	4,4	0	0	0	0	45	188	4,18
Prestasi kerja untuk datang dan pulang tepat waktu	16	35,6	27	60,0	2	4,4	0	0	0	0	45	194	4,31
Mengerjakan pekerjaan dengan baik	11	24,4	33	73,3	1	2,2	0	0	0	0	45	190	4,22
Adanya balas jasa untuk	6	13,3	37	82,2	2	4,4	0	0	0	0	45	184	4,09

Indikator	Skor Frekuensi Jawaban Responden										n	Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
	5		4		3		2		1				
mengerjakan pekerjaan dengan baik													
Perlakuan Yang Adil	2	26,7	30	66,7	3	6,7	0	0	0	0	45	189	4,20
Adanya Sanksi Yang Diberikan	7	15,6	36	80,0	2	4,4	0	0	0	0	45	185	4,11
Ketegasan Dalam Bekerja	9	20,0	36	80,0	0	0	0	0	0	0	45	189	4,20
												4,17	

Sumber: Lampiran III

Berdasarkan perhitungan hasil kuesioner, rata-rata skor variabel disiplin kerja adalah 4,17 yang berarti berdasarkan persepsi, disiplin kerja guru SMA 2 Palu sudah baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMA 2 Palu taat dan teratur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guru SMA 2 Palu yang disiplin dapat menjadi teladan bagi siswanya sehingga dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.⁹

Rata-rata skor masing-masing indikator, tertinggi sebesar 4,31 dan terendah sebesar 4,02. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan oleh persepsi mengenai prestasi kerja untuk datang dan pulang tepat waktu. Guru SMA

⁹ Fathoni, A., Hendryawan, S., & Arifin, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. *JRPA-Journal of Regional Public Administration*, 4(1), 58-69.

2 Palu memiliki prestasi karena datang dan pulang tepat waktu. Dengan datang dan pulang tepat waktu, guru akan menjadi contoh teladan bagi siswanya.

Skor rata-rata terendah terdapat pada indikator mengenai perilaku untuk datang dan pulang tepat waktu. Kedisiplinan kerja yang baik bagi Guru SMA 2 Palu maka akan menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien, keberhasilan suatu proses pembelajaran dapat dilihat dengan adanya ketepatan waktu guru berada disekolah, dengan adanya ketepatan waktu dari guru tersebut maka akan melatih siswa untuk belajar datang lebih awal disekolah dan akan lebih terbiasa disiplin.¹⁰

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengevaluasi model regresi linier berganda yang digunakan penelitian ini. Model regresi linier berganda dengan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS) dapat menjadi alat estimasi yang baik bila dapat menghasilkan nilai yang ideal (BLUE, *Best Linier Unbias Estimator*).¹¹ Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 20.0* yang masing-masing hasil pengujian sebagai berikut :

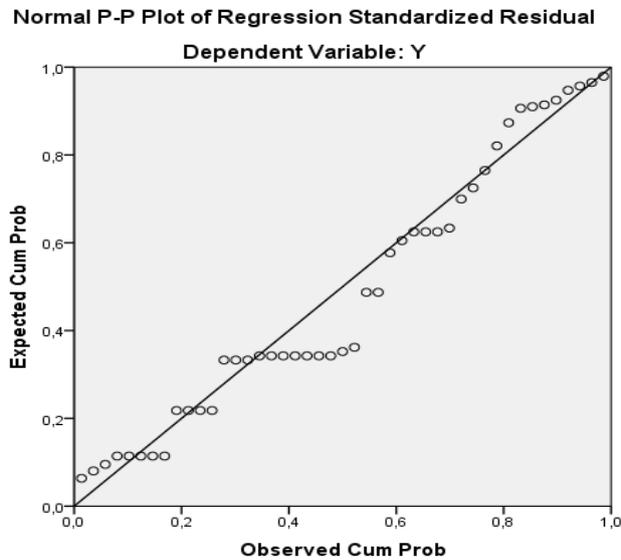
a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data untuk mengetahui apakah data berdistribusi variabel normal atau tidak yang merupakan salah satu syarat penggunaan statistik parametrik. Bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

¹⁰

¹¹

Adapun grafik *probability plot (p-plot)* yang dihasilkan program *SPSS For Windows Release 20.0* sebagai berikut :



NORMAL P-PLOT OF REGRESSION STANDARDIZED RESIDUAL

Grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, titik-titik pada garis diagonal adalah jumlah sampel yaitu 45 dan harus mendekati garis diagonal pada bagian titik tidak boleh menjauh dari garis diagonal jika titik-titik jauh dari garis diagonal maka dikatakan kuisioner tersebut keliru. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk di sebarakan ke responden.¹²

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas menunjukkan hubungan linier diantara variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas yang signifikan menyebabkan sulitnya untuk menaksir pengaruh variabel independen terhadap variabel

¹² Moh. Uzer Usman. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya

dependen karena nilai standar error menjadi tidak terhingga. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di antara variabel independen digunakan pendekatan pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). *Tolerance* yang semakin kecil atau mendekati 0 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas, bila nilai VIF < 10 mengindikasikan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas, tetapi bila VIF > 10 mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolinieritas serius. Hasil uji multikolinieritas menggunakan program *SPSS For Windows Release 20.0* sebagai berikut :

TABEL 17
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

No	Variabel Independent	<i>Colinearity Statistik</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kompetensi (X ₁)	0,530	1,888
2	Disiplin kerja (X ₂)	0,530	1,888

Sumber: Lampiran V

Hasil pengujian dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ke dua variabel independen tidak mendekati nilai 0 dan nilai VIF < 10. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas serius.¹³

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

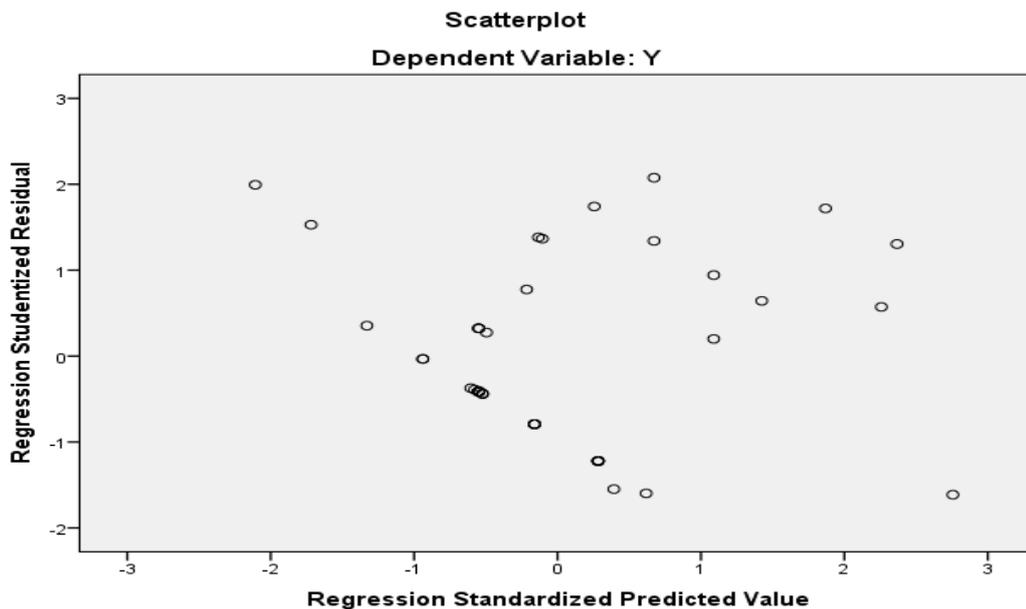
Heterokedastisitas menunjukkan adanya gejala kesalahan varians gangguan yang menyebabkan tidak samanya probabilitas varian gangguan untuk setiap pengamatan atas seluruh nilai variabel independen. Jika varians dari residual

¹³ Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

dari satu pengamatan ke pengamatan lain lain berbeda maka disebut heterokedastisitas.¹⁴

Salah satu cara mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan melihat penyebaran dari titik-titik (varians residual) melalui grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006:105).

Grafik *Scatterplot* yang dihasilkan program *SPSS For Windows Release 20.0* sebagai berikut :



GAMBAR 3
HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

¹⁴ Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja guru di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.¹⁵

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dimana analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor. Penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Kompetensi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru.¹⁶

Hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS for Windows 20.0* sebagai berikut :

¹⁵ Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-9. Jakarta : Bumi Aksara.

¹⁶ Erwinsyah, A. (2017). Manajemen pembelajaran dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas guru. Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 69-84.

TABEL 18
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Efektivitas kerja guru		
		Koefisien Regresi	Uji t	Sig t
1.	Konstanta	0,175		
2.	Kompetensi (X ₁)	0,237	2,230	0,009
3.	Disiplin kerja (X ₂)	0,673	4,197	0,000
<i>Multiple R.</i>		= 0,800	F-	= 20,211
<i>R. Square</i>		= 0,640	hitung	
<i>Adjusted R. Square</i>		= 0,566	F-tabel	= 3,22
$\alpha = 0,05$			t-tabel	= 2,01808
			Sig. F	= 0,000

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0,175 + 0,237X_1 + 0,673X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja guru.¹⁷

- a. Nilai konstanta a sebesar 0,175 menunjukkan nilai efektivitas kerja guru apabila variabel independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja bernilai konstan. Hal ini berarti jika diasumsikan kompetensi dan disiplin kerja

¹⁷ Heryanto, Y. H. pengaruh motivasi dan disiplin terhadap komitmen serta implikasinya pada efektivitas kerja guru di lingkungan sekolah santo yusup 2 bandung (Doctoral dissertation).

tidak berubah/konstan ($X=0$) maka efektivitas kerja guru adalah sebesar 0,175.

- b. Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,237 menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat, maka efektivitas kerja guru akan mengalami peningkatan.
- c. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,673 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka efektivitas kerja guru akan mengalami peningkatan.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan kedua variabel independen yang diteliti terhadap efektivitas kerja guru dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (Multiple R), yaitu sebesar 0,800. Bila nilai ini dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa nilai ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki keeratan hubungan yang kuat dengan efektivitas kerja guru.

Adapun nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,640. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan Kompetensi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi 64% efektivitas kerja guru. Adapun sisanya yang sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini sehingga tidak diteliti kompensasi, lingkungan kerja.¹⁸

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Efektivitas kerja guru Pada SMA 2 Palu

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

¹⁸ Juliansyah, E. (2017). Strategi pengembangan sumber daya perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(2), 19-37.

efektivitas kerja guru. Efektivitas kerja guru akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan kompetensi yang memadai. SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan utama akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kompetensi yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Kompetensi tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya¹⁹. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habiburrahman Ferghina Z (2021) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi sdm dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dinas bina marga dan bina konstruksi Provinsi Lampung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Efektivitas kerja guru Pada SMA 2 Palu

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Hal ini menunjukkan disiplin kerja mampu meningkatkan efektivitas kerja. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada guru untuk berbuat

¹⁹ Legowo, R. D. (2021). pengaruh efektivitas sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan penerimaan peserta didik baru di mts nurul ulum candipuro.

dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.²⁰

Efektivitas kerja guru akan meningkat jika para guru memiliki disiplin kerja yang baik, baik dalam disiplin waktu, disiplin aturan maupun disiplin norma. Guru yang memiliki disiplin yang baik akan hadir tepat waktu dan akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu pula. Guru yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui kemampuannya menggunakan peralatan kerja dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja sehingga menggunakan jam kerjanya secara maksimal dengan begitu maka efektivitas kerja guru yang dihasilkan akan meningkat.²¹

Selain itu kerjasama juga sangat mempengaruhi efektivitas kerja guru baik pada sekolah maupun individu. Melalui kerjasama akan melatih kita untuk berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah, kerjasama juga mampu mengembangkan kemampuan bersosialisasi dan berkomunikasi dan memahami individu dalam kelompok. Artinya dengan kerjasama maka guru dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dan kecil kemungkinan untuk mendapatkan masalah, jikalauun terdapat masalah guru akan menyelesaikan bersama-sama secara serempak dan tentunya hal ini akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan oleh persepsi mengenai prestasi kerja untuk datang

²⁰ Pratama, M. Y., sugiono, s., & purnomo, h. (2023). pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru pt pos indonesia (persero) kota kediri (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).

²¹ Puspitasari, E., Nursolih, E., & Rustendi, E. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektifitas Kerja (Suatu Studi Pada Guru Kecamatan Rajadesa). *Jurnal Industrial Galuh*, 5(2), 106-114.

dan pulang tepat waktu. Guru SMA 2 Palu memiliki prestasi karena datang dan pulang tepat waktu. Dengan datang dan pulang tepat waktu, guru akan menjadi contoh teladan bagi siswanya.

Skor rata-rata terendah terdapat pada indikator mengenai perilaku untuk datang dan pulang tepat waktu. Kedisiplinan kerja yang baik bagi Guru SMA 2 Palu maka akan menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien, keberhasilan suatu proses pembelajaran dapat dilihat dengan adanya ketepatan waktu guru berada disekolah, dengan adanya ketepatan waktu dari guru tersebut maka akan melatih siswa untuk belajar datang lebih awal disekolah dan akan lebih terbiasa disiplin.²²

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2019) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang, yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru.²³

E. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari hasil dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru Pada SMA Negeri 2 Palu. Efektivitas kerja guru akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan kompetensi yang memadai dan disiplin kerja.

²² Mahardika, K. P., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Efektivitas kerja Guru di Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(3).

²³ Wibowo. 2012. *Manajemen Efektivitas kerja Edisi Ketiga*, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru Pada SMA Negeri 2 Palu. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan.

F. SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Berdasarkan hasil nilai mean pada variabel kompetensi maka sebaiknya guru SMA 2 Palu meningkatkan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan.
2. Berdasarkan hasil nilai mean pada variabel efektivitas kerja guru maka sebaiknya guru SMA 2 Palu bekerjasama dengan guru lain.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Admosoeprapto, K. 2016. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta: Gramedia.
- Danang, Sunyoto. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika
- Djaman Satori. 2007. Profesi Keguruan. Jakarta: Universitas Terbuka
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-9. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Moh. Uzer Usman. 2006. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Mancana Jaya
- Nirwana, SK, Sitepu, 2016. Analisa Jalur (*Path Analysis*), Bandung: Unit. Pelayanan Statistika FMIPA Universitas Padjajaran Bandung
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2013. Manajemen SDM Untuk Perusahaan. Jakarta: PT.Raja Grafindo
- Sarwono, J. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Graha Ilmu
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana. 2001. Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif. Bandung : Falah Production
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Wibowo. 2012. Manajemen Efektivitas kerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

JURNAL :

- Agustin, R. I. (2018). Peranan Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan permukiman kabupaten lumajang.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas kerja guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 1(2).
- Erwinsyah, A. (2017). Manajemen pembelajaran dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas guru. Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 69-84.

- Fathoni, A., Hendryawan, S., & Arifin, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. *JRPA- Journal of Regional Public Administration*, 4(1), 58-69.
- Habiburrahman, H., & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas kerja Guru Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 11(2), 470967.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja guru di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasanah, N. (2024). A pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru pada pt. multi sarana agro mandiri (msam) kotabaru: manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 10(2), 167-177.
- Heryanto, Y. H. pengaruh motivasi dan disiplin terhadap komitmen serta implikasinya pada efektivitas kerja guru di lingkungan sekolah santo yusup 2 bandung (Doctoral dissertation).
- Irawan, J. M. (2024). pengaruh kompetensi, l ingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah banyuasin i (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Juliansyah, E. (2017). Strategi pengembangan sumber daya perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(2), 19-37.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106-117.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan efektivitas kerja guru pada

Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis jagaditha*, 4(2), 63-75.

Legowo, R. D. (2021). pengaruh efektivitas sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan penerimaan peserta didik baru di mts nurul ulum candipuro.

Mahardika, K. P., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Efektivitas kerja Guru di Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(3).

Ningsih, F. Y., & Sugiyono, S. (2022). pengaruh kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru di karya seni lukisan timbul “edi sutopo”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5).

Pratama, M. Y., sugiono, s., & purnomo, h. (2023). pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru pt pos indonesia (persero) kota kediri (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).

Puspitasari, E., Nursolih, E., & Rustendi, E. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektifitas Kerja (Suatu Studi Pada Guru Kecamatan Rajadesa). *Jurnal Industrial Galuh*, 5(2), 106-114.

Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. S., & Merta, I. K. (2019). Pengaruh Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas kerja guru Pada Karyawan PT. BPR Duta Bali. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 2(1), 89-98.

Ridwannulhakim, M. (2019). aktivitas belajar siswa dalam pembelajaran sejarah menggunakan model pembelajaran time token arends pada materi pokok perjuangan bangsa indonesia dalam upaya mempertahankan kemerdekaan dari ancaman sekutu dan belanda di kelas xi ipa 2 sma negeri 1 cihaurbeuti tahun semester genap ajaran 2018/2019 (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).

Rukmini, R., & Murniyanti, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel. *Jurnal Ekonomikawan*, 14(1), 28886.