

ANALISIS KOMPETENSI, PROFESIONALISME DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 45 PALEMBANG

¹Yonita Jane Kasih, ²Fakhry Zamzam, ³Neny Rostiati

¹Mahasiswa Program Magister Universitas IGM, Email: yonitajane@gmail.com

² Program Magister Universitas IGM, Email: fakhry@uigm.ac.id

³ Program Magister Universitas IGM, Email: nenyumarsi@uigm.ac.id

Abstrak

This study aims to determine and analyze how the Competency Analysis, Professional and Work Ethic on the Performance of 45 Palembang State Junior High School Teachers. The research sample consisted of 50 samples of teachers and academic staff at SMP Negeri 45 Palembang and were selected by purposive sampling. Questionnaire and interview data were conducted at SMP Negeri 45 Palembang. The data analysis technique used linear regression analysis techniques. In this study, the liquidity variable was measured using Competence, Professional and Work Ethic. Hypothesis testing used multiple analysis techniques with the SPSS version 22 application. Testing data using the t test, that competence has a significant positive effect on teacher performance with $t_{count} 5,834 > t_{table} 2,003$, there is a positive professional effect on teacher performance with $5,906 > t_{table} 2,003$ and there is an influence of work ethic on teacher performance with $7,790 > t_{table} 2,003$ and Competence, Professionalism and Work Ethic influence on Teacher Performance with $F_{count} 18,617 > F_{table} 2,003$. The results showed that partially the disclosure of competence has a positive and significant effect on performance. While partially Professional has a positive and significant effect on performance. And partially Work Ethic has a positive and significant effect on Performance Simultaneously, the influence of Competence, Professionalism and Work Ethics has a positive and significant effect on Teacher Performance with the coefficient of determination (R^2) regression together with the influence of competence, professionalism and work ethic on teacher performance. only 0.623 or 62.3%. This means that as much as 27.7% is influenced by variations or combinations of other variables outside the research variables. Meanwhile, the exogenous variable with the highest influence on performance is work ethic with a regression coefficient of 0.747.

Kata Kunci: Competence, Profesionalisme, Work Ethic and Performance

PENDAHULUAN

Amanat Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Pendidikan merupakan sarana dalam pengembangan kemampuan dan potensi manusia. Melalui pendidikan diharapkan akan menghasilkan manusia yang berkualitas, manusia yang akan memahami hak dan kewajiban, manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin dan bertanggung jawab, serta sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat kebangsaan dan kesetiakawanan sosial dan berorientasi pada masa depan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahklak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas, memiliki taraf hidup lebih baik, memiliki kemampuan berinteraksi sosial serta mampu hidup bersama dalam keragaman sosial, budaya, serta memiliki daya saing tinggi di era globalisasi. Relevansi pendidikan ditujukan agar keluaran pendidikan dapat lebih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dunia kerja dan dunia usaha serta industri. Oleh karena itu pendidikan perlu diarahkan untuk tenaga kerja yang siap memasuki dunia kerja baik di tingkat lokal, regional, maupun internasional.

Selanjutnya undang-undang tersebut menyatakan bahwa tujuan pendidikan adalah bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Pencapaian tujuan Pendidikan Nasional tersebut dapat diwujudkan melalui upaya pembangunan dalam semua bidang kehidupan. Salah satu bidang pembangunan yang sangat penting adalah pendidikan, karena melalui pembangunan bidang pendidikan dapat disiapkan sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Dijelaskan pula dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, bahwa Pendidikan Nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Pernyataan itu sejalan dengan visi pendidikan nasional yaitu terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan

semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Seseorang dapat disebut sebagai manusia yang bertanggung jawab apabila ia mampu membuat pilihan dan membuat keputusan atas dasar nilai-nilai dan norma-norma tertentu, baik yang bersumber dari dalam dirinya maupun yang bersumber dari lingkungan sosialnya (Hamalik, 2008). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manusia bertanggung jawab apabila ia mampu bertindak atas dasar keputusan moral. Setiap guru Profesionalisme harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan dan dalam waktu yang sama dia juga mengembangkan sejumlah tanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik bertanggung jawab mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi muda sehingga terjadi proses pelestarian dan penerusan nilai. Bahkan melalui proses pendidikan, diusahakan terciptanya nilai-nilai baru.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran sebagai sarana mewariskan nilai-nilai dan norma-norma masih memegang peranan yang sangat penting. Peranan guru dalam pembelajaran tidak bisa digantikan oleh hasil teknologi modern seperti komputer dan lainnya. Masih terlalu banyak unsur manusiawi, sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi, kebiasaan dan lain-lain yang harus dimiliki dan dilakukan oleh guru (Dami, 2012). Seorang guru akan sukses melaksanakan tugas apabila ia Profesionalisme dalam bidang keguruannya. Salah satu faktor yang paling menentukan dalam proses pembelajaran di kelas adalah guru. Tugas guru yang paling utama adalah mengajar dan men-didik. Sebagai pengajar, guru berperanan aktif (medium) antara peserta didik dengan ilmu pengetahuan (Muhaimin, 1996). Secara umum dapat dikatakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh guru adalah mengajak orang lain berbuat baik (Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, 2015).

Pada pendidikan formal, guru adalah pemimpin di dalam kelas yang bertanggung jawab tidak hanya terhadap perbuatannya, tetapi juga terhadap perbuatan orang-orang yang berada di bawah perintah dan pengawasannya yaitu peserta didik (Tafsir, 1994) membagi tugas-tugas yang dilaksanakan oleh guru yaitu:

1. Wajib mengemukakan pembawaan yang ada pada anak dengan berbagai cara seperti observasi, wawancara, melalui pergaulan, angket dan sebagainya.
2. Berusaha menolong peserta didik mengembangkan pembawaan yang baik dan menekankan pembawaan yang buruk agar tidak berkembang;
3. Memperlihatkan kepada peserta didik tugas orang dewasa dengan cara memperkenalkan berbagai keahlian, keterampilan agar mereka memilikinya dengan cepat.
4. Mengadakan evaluasi setiap waktu untuk mengetahui apakah perkembangan peserta didik berjalan dengan baik;
5. Memberikan bimbingan dan penyuluhan tatkala peserta didik melalui kesulitan dalam mengembangkan potensinya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa tugas dan tanggung jawab guru bukan hanya mengajar atau menyampaikan kewajiban kepada peserta didik, akan tetapi juga membimbing mereka secara keseluruhan sehingga terbentuk kepribadian yang baik. Menurut Uhbiyati (1997) mengemukakan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pendidik (guru) antara lain:

1. Membimbing peserta didik kepada jalan yang sesuai dengan ajaran agama Islam.
2. Menciptakan situasi pendidikan keagamaan yaitu suatu keadaan di mana tindakan-tindakan pendidikan dapat berlangsung dengan hasil yang memuaskan sesuai dengan tuntutan ajaran Islam.

Pada sisi lain, Nizar (1993) mengungkapkan rangkaian tugas guru dalam mendidik, yaitu rangkaian mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberikan contoh, dan membiasakan. Barnadib (1993) menambahkan bahwa tugas guru terkait dengan perintah, larangan, menasehati, hadiah, pemberian kesempatan, dan menutup kesempatan, oleh karena itu, dapat dipahami bahwa tugas guru bukan hanya sekedar mengajar (Darmanta, Dkk, 2020). Di samping itu, ia bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses pembelajaran, sehingga seluruh potensi peserta didik dapat teraktualisasi secara baik dan dinamis (Setiawan, 2018).

Tugas dan tanggung jawab guru meliputi beberapa bagian seperti absensi, etika dan program mengajar, seorang guru dituntut untuk profesional dan memiliki wawasan yang luas didalam memberikan pemahamannya terhadap siswa. Seperti yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 45 Palembang, ada sebagian guru yang belum terdidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang baik didalam mentaati peraturan dunia kependidikan. Hal tersebut terlihat dari keterlambatan atau absen guru yang belum baik, begitu juga dengan etika dan program mengajar guru belum perkembangan atau kreatifitas yang baik.

Dengan adanya absensi fingerprint saat ini seorang guru dituntut profesional dan disiplin didalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, tidak dapat dimanipulasi dan data tersebut tersimpan kedalam database Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Begitu juga dengan RPP (Rencana Program Pembelajaran), Silabus, Program Semester dan Program Tahunan, dan bukan itu saja guru juga dituntut kreatif didalam menjelaskan pelajaran yang diampunya seperti penerapan Teknologi Informasi dan metode pembelajaran yang cerdas dan berkembang. Begitu juga dengan etika guru yang sangat menentukan tingkat kewibawaan guru tersebut, tentunya guru yang berwawasan luas tentu akan memiliki etika/moral yang baik, sikap yang luhur dan berorientasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah Kompetensi memengaruhi terhadap Kinerja?.

- b. Bagaimanakah Profesionalisme memengaruhi terhadap kinerja?
- c. Bagaimanakah Etos Kerja memengaruhi terhadap kinerja?
- d. Bagaimanakah Kompetensi, Profesionalisme dan Etos Kerja secara bersama-sama memengaruhi terhadap kinerja?

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini didukung oleh beberapa pendapat. Menurut Arikunto (2011) bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis. Pendapat serupa juga dikemukakan Singarimbun dan Effendi (2011) yang menyatakan bahwa penelitian hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis. Disini yang akan menjadi populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri 45 Kota Palembang sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, seluruh guru SMP Negeri 45 Kota Palembang adalah populasi sekaligus sebagai sampel dengan menetapkan jumlah sampel sekurangnya 50 orang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pada pembahasan Profesionalisme guru ini, selain membahas mengenai pengertian Profesionalisme guru, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang Profesionalisme. Karena seorang guru yang Profesionalisme tentunya harus memiliki kompetensi Profesionalisme. Dalam buku yang ditulis oleh Mulyasa (2009) Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut.

- a. Kompetensi Pedagogik. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi Kepribadian. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia dimilikinya.
- c. Kompetensi Profesionalisme. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi

Profesionalisme adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

- d. Kompetensi Sosial. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Teori Profesionalisme

Menurut Langford (dalam Yamin ,2017) menjelaskan, kriteria Profesionalisme mencakup: (1) upah, (2) memiliki pengetahuan dan keterampilan, (3) memiliki rasa tanggung jawab dan tujuan, (4) mengutamakan layanan, (5) memiliki kesatuan, (6) mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang digelutinyabuku yang ditulis oleh Martinis

Guru Profesionalisme harus memiliki persyaratan, yang meliputi;

- a. Memiliki bakat sebagai guru.
- b. Memiliki keahlian sebagai guru.
- c. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi.
- d. Memiliki mental yang sehat.
- e. Berbadan sehat.
- f. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila.
- g. Guru adalah seorang warga negara yang baik (Yamin, 2017).

Menegaskan pendapat tersebut, Kunandar (2007) dalam bukunya mengemukakan bahwa: Suatu pekerjaan Profesionalisme memerlukan persyaratan khusus, yakni (1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Teori Etos Kerja

Tasmara menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Sinamo (2011) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti

konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.

Teori Kinerja

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*, *performance rating*, *performance assessment*, *employee evaluation*, *rating*, *efficiency rating*, *service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Menurut Mahsun (2006), bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi.

Rancangan Analisis Data

Uji Validitas

Instrumen penelitian akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas dapat didefinisikan sebagai ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai peubah yang ingin diukur (Juanda, 2009). Menurut Syaifuddin Azwar untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item (Kusnendi, 2008).

Uji Reliabilitas Instrumen

Juanda (2009) mengemukakan definisi reliabilitas sebagai ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan mampu memberikan nilai pengukuran yang konsisten, alat ukur yang tidak konsisten akan menghasilkan data yang meragukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji alpha cronbach Rainsch (2004), Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

Pengujian Asumsi Dasar

Sebelum melakukan pengujian model struktural dengan pendekatan SEM yang menggunakan *estimate maximum likelihood*, ada beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu:

Data Kontinuous Interval

Penelitian ini menggunakan *Skala Likert* untuk mendapatkan data kontinuous interval. Menurut Uma Sekaran *Skala Likert* akan menghasilkan data interval. Data interval adalah data yang jaraknya sama, tetapi tidak mempunyai nilai *nol absolut* (mutlak). Pada data ini walaupun datanya nol tetapi masih mempunyai nilai. Dalam penelitian sosial yang instrumennya menggunakan *Skala Likert*, *Gulman*, *Semantic differential* dan *Thurstone* data yang diperoleh adalah data interval.

Uji Normalitas

Spss mensyaratkan data terdistribusi normal atau dianggap berdistribusi normal, uji normalitas pada spss mempunyai dua tahapan. Tahapan pertama menguji normalitas untuk setiap variabel sedangkan tahap kedua adalah pengujian normalitas semua variabel secara bersama-sama.

Asumsi Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi *linearity* kurang dari 0,05.

Rancangan Uji Hipotesis

Penelitian tesis ini mengajukan 4 hipotesis yang akan diuji dengan uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi ($P < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada hipotesis 1, 2 dan 3. Sedangkan untuk hipotesis 4 diuji dengan tingkat signifikansi ($P < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagaimana dalam tabel berikut

Tabel 1
Kriteria Penerimaan Hipotesis

No	Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Kriteria Penerimaan
H-1	Ho	Tidak Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	$t_{hitung} < t_{tabel}$ Sig (P) > 0,05
	Ha	Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	$T_{hitung} > t_{tabel}$ Sig (P) < 0,05

H-2	Ho	Tidak Terdapat Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja	t hitung < t tabel Sig (P) > 0,05
	Ha	Terdapat Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja	T hitung > t tabel Sig (P) < 0,05
H-3	Ho	Tidak Terdapat Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja	t hitung < t tabel Sig (P) > 0,05
	Ha	Terdapat Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja	t hitung > t tabel Sig (P) < 0,05
H-4	Ho	Tidak Terdapat Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja	F hitung < F tabel Sig (P) > 0,05
	Ha	Terdapat Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja	F hitung > F tabel Sig (P) < 0,05

Sumber: berbagai sumber diolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Validitas

Instrumen penelitian sebelum disebarkan kepada responden, terlebih dahulu diuji kepada 50 sampel yang memiliki karakter yang hampir sama dengan responden penelitian. Hasil uji validitas atas semua variabel membuktikan bahwa indeks validitas atas profesionalisme, etos kerja, kompetensi, kinerja dan kinerja di atas > 0,25 sehingga dinyatakan telah valid dan dapat digunakan untuk alat pengambilan data selanjutnya.

Hasil pengujian realibilitas

Hasil pengujian realibilitas instrumen penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Kriteria	Cronbach'a	Rekomendasi
Kompetensi	0,70	0,85	Reliabel kuat
Profesionalisme	0,70	0,88	Reliabel sangat kuat
Etos kerja	0,70	0,86	Reliabel kuat
Kinerja	0,70	0,85	Reliabel kuat

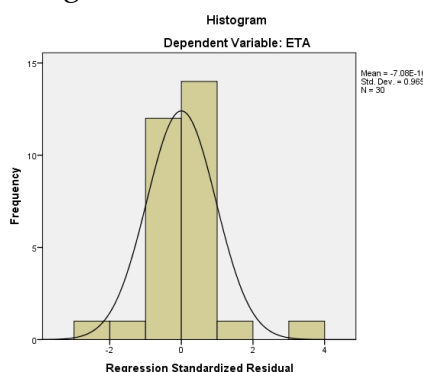
Sumber: Output SPSS diolah 2019

Dari tabel di atas dapat diperoleh informasi bahwa seluruh variabel di atas indeks reliabilitas $> 0,70$ sehingga instrumen penelitian telah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Pengujian Asumsi Klasik

Hasil Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar 4.1. di atas, memperlihatkan bahwa garis normal sudah membentuk lonceng. Artinya data dalam penelitian ini sudah berdistribusi secara normal.

Hasil Pengujian Linearitas

Dari output pengujian variabel diperoleh nilai deviation from linearity Sig dari variabel kompetensi adalah 0,145, profesionalisme 0,070 sedangkan etos kerja 0,659. Semua nilai ini lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti semua variabel telah lulus uji linieritas.

Hasil Pengujian Multikolenearitas

Uji multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Adapun hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolenearitas

Variabel	Kriteria	SMP 45 Palembang		
	VIF	TOL	VIF	Hasil
Kompetensi	< 10	0,407	2.458	Diterima
Profesionalisme	< 10	0.352	2.845	Diterima
Etos Kerja	< 10	0.285	3.507	Diterima

Sumber: Output SPSS diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.2. hasil uji multikolenearitas dari masing-masing variabel independen diperoleh nilai tolerance untuk variabel independen yaitu kompetensi 0,407, Profesionalisme 0,352 dan etos kerja sebesar 0,285. Ketiga variabel memiliki nilai tolerance > 0,10. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompetensi, Profesionalisme dan etos kerja tidak saling berkolerasi atau tidak terjadi multikolenearitas pada model regresi.

Nilai VIF untuk kedua variabel independen kompetensi 2,458, Profesionalisme 2,485 dan etos kerja tersebut yaitu sebesar 3,507. Ketiga variabel memiliki nilai VIF berada diatas 10. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa antara variabel kompetensi, Profesionalisme dan etos kerja saling berkolerasi atau terjadi multikolenearitas pada model regresi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis-1

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

H1 : Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Output data diolah dengan SPSS, bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sebagaimana tersebut dalam tabel berikut ini;

Tabel 4.
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompetensi- Kinerja	1.534	.263	.644	5.834	.000

Sumber: Output SPSS Diolah 2019

Dalam tabel di atas pada SMPN 45 Palembang dengan t hitung $5.834 > t$ tabel 2.003 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru SMPN 45 Palembang dengan . Dengan demikian hipotesis-1 berhasil mengkonfirmasi teoritis dengan empiris bahwa kompetensi memengaruhi kinerja Guru secara positif dan signifikan

Hipotesis-2

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

H_1 : Terdapat Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Output data diolah dengan SPSS, bahwa secara parsial Profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sebagaimana tersebut dalam tabel berikut ini;

Tabel 5.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Profesionalisme	1.395	.236	.649	5.906	.000

Sumber: Output SPSS diolah 2019

Dalam tabel di atas pada SMPN 45 Palembang dengan t hitung $5.906 > t$ tabel 2.003 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja guru, sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja Guru SMPN 45 Palembang dengan. Dengan demikian hipotesis-2 berhasil mengkonfirmasi teoritis dengan empiris bahwa Profesionalisme memengaruhi kinerja Guru secara positif dan signifikan.

Hipotesis-3

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

H_1 : Terdapat Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Output data diolah dengan SPSS, bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sebagaimana tersebut dalam tabel berikut ini;

Tabel 6.

Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Kerja	1.612	.207	.747	7.790	.000
-------	-------	------	------	-------	------

Sumber: Output SPSS diolah 2019

Dalam tabel di atas pada SMPN 45 Palembang dengan t hitung $7.790 > t$ tabel 2.003 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru, sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja Guru SMPN 45 Palembang dengan. Dengan demikian hipotesis-3 berhasil mengkonfirmasi teoritis dengan empiris bahwa etos kerja memengaruhi kinerja Guru secara positif dan signifikan

Hipotesis-4

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Etos kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

H_1 : Terdapat Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Etos kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Output data diolah dengan SPSS, bahwa secara bersama-sama Kompetensi, Profesionalisme dan etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sebagaimana tersebut dalam tabel berikut ini;

Tabel 7.
Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Etos Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja

Variabel	Df	Mean Square	F	Sig
Kinerja	4	293.699	18.617	0,000 ^b

Sumber: Output SPSS diolah 2019

Dalam tabel di atas pada SMPN 45 Palembang dengan F hitung $18.617 > F$ tabel 2.003 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru, sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Etos Kerja Secara Bersama-sama terhadap kinerja Guru SMPN 45 Palembang dengan demikian hipotesis-4 berhasil mengkonfirmasi teoritis dengan empiris bahwa Kompetensi, Profesionalisme dan Etos Kerja memengaruhi kinerja Guru secara positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dalam bab-bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 45 Palembang, Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 45 Palembang; Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 45 Palembang; Kompetensi, Profesionalisme dan Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP negeri 45 Palembang. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 45 Palembang dapat dilakukan dengan meningkatkan etos kerja guru terlebih dahulu, baru kemudian ditingkatkan Profesionalisme, kompetensi dan kompensasi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta Azwar.
- Dami, z. a. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Sma Methodist 1 Palembang. *Jurnal Cakrawala*, Tahun Ii, (3), 198-225.
- Darmanta, d., Rispantyo, r., & Suprayitno, s. (2020). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smk Warga Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.
- E. Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- E. Mulyasa. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Kunandar, 2007, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, a. a. p., & Puspitasari, m. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sma. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, d., Saputra, h. d., Muslim, m., & Chandra, r. (2020). Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru. *Invotek: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(1), 114-122.
- Setiawan, e. (2018). Kontribusi Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Al-Hikmah: Indonesian Journal Of Early Childhood Islamic Education*, 2(1), 43-58.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami (seri pengembangan SDM)*. Jakarta: Gema Insani
- Yamin, Martinis. 2017. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. (Jakarta: Gaung Persada Press, Cet. Ke-2