

**PENGARUH PENGUASAAN TEKNOLOGI, KOMPETENSI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU**

**SMA NEGERI 3 MAROS**

**Diajukan Oleh**

**SITTI NURJIHAN**

**4518012128**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**

**PENGARUH PENGUASAAN TEKNOLOGI, KOMPETENSI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU**

**SMA NEGERI 3 MAROS**

**Diajukan Oleh**

**SITTI NURJIHAN**

**4518012128**

**UNIVERSITAS**

**BOSOWA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Penguasaan Teknologi, Kompetensi, dan  
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3  
Maros

Nama Mahasiswa : Sitti Nurjihan  
Nomor Stambuk : 4518012128

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

**Menyetujui:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

Dr. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Rafiuddin, SE., M.Si

**Mengetahui dan Mengesahkan:**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM., CSBA

Ahmad Jumarding, SE., M.M

Tanggal Pengesahan.....

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sitti Nurjihan

NIM : 4518012128

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Penguasaan Teknologi, Kompetensi dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Maros

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah Karya Ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 28 Juni 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Sitti Nurjihan

**PENGARUH PENGUASAAN TEKNOLOGI, KOMPETENSI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMA NEGERI 3 MAROS**

**Oleh:**

**Sitti Nurjihan**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

Sitti Nurjihan. 2022. Tesis. Pengaruh Penguasaan Teknologi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Maros dibimbing oleh A. Arifudin Mane dan Rafiuddin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros. 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros. 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros. 4) Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran angket kepada 40 guru sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS Version. 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Variabel penguasaan teknologi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Maros, 2) Variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Maros, 3) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Maros. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menunjukkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 37,7%, artinya secara keseluruhan variabel memiliki hubungan secara bersama-sama.

**Kata kunci: Pengaruh Penguasaan Teknologi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru**

**THE INFLUENCE OF TECHNOLOGY MASTERY, COMPETENCE  
AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT SMA  
NEGERI 3 MAROS**

**By:**

**Sitti Nurjihan**

**Faculty of Economics and Business Management**

**Bosowa University**

**ABSTRACT**

*Sitti Nurjihan. 2022. Thesis. The Influence of Technology Mastery, Competence and Work Discipline on Teacher Performance at SMA Negeri 3 Maros, supervised by A. Arifudin Mane and Rafiuddin. The results of this study show that: 1) To find out how the influence of mastery of technology on the performance of SMA Negeri 3 Maros teachers. 2) To find out how the influence of competence on the performance of SMA Negeri 3 Maros teachers. 3) To find out how the effect of work discipline on the performance of SMA Negeri 3 Maros teachers. 4) To find out which variables have the most influence on the performance of SMA Negeri 3 Maros teachers. The type of research used is quantitative. The data collection technique used was distributing questionnaires to 40 teachers as samples. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, f test and the coefficient of determination test assisted by SPSS Version. 25. The results of this study indicate that: 1) The technology mastery variable has no positive and insignificant effect on teacher performance at SMA Negeri 3 Maros, 2) The competence variable has no positive and insignificant effect on teacher performance at SMA Negeri 3 Maros, 3) The work Discipline variable positive and significant effect on teacher performance at SMA Negeri 3 Maros. Thus, the factors that affect teacher performance show a coefficient of determination (R Square) of 37.7%, meaning that overall variables have a relationship together*

**Keywords: The Influence of Technology Mastery, Competence, Work Disciplin, Teacher Performa**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis haturkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul " Pengaruh Penguasaan Teknologi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Maros”.

Berkat bimbingan, bantuan, dan kerjasama dari beberapa pihak dan tuntunan dari Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan juga penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua yang selalu mendoakan serta seluruh keluarga yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat, dan dukungan. Berikut ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM., CSBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Indrayani Nur, SE., M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Bapak Dr. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH dan Bapak Rafiuddin, SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk

membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Bapak Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., M.Si dan Ibu Dr. Miah Said, SE., M.Si selaku dosen penguji atas masukan dan saran yang telah dituangkan setiap seminar.
8. Bapak dan Ibu Guru yang ada di SMA Negeri 3 Maros atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
9. Orang tua saya tercinta bapak H. Abd Majid dan Ibu Hj. Suriana yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan yang sangat luar biasa kepada penulis.
10. Kepada Saudaraku yang tercinta Muhammad Jasbir dan Saudariku Siti Nurkhaliza yang senantiasa memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
11. Kepada seluruh keluarga besar saya terimakasih telah memberikan doa dan semangat kepada penulis.
12. Saudara-saudari saya Melania Fitri A, Florida Cita D, Tasya Putri T, Syaifullah, dan Yunus Anungrah S, yang telah membantu saya dan memeberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman terbaik saya Ivon Arsella, Cavia Zagita, Jessia Pammai, Nurul Mutmainah, Yasmin Triana, Nurhikma Aurelia, Santy Tampang, Putra Astaman, Teuku Rizky Akbar terimah kasih atas kesenangan dan kenangan selama masa kuliah dari semester 1 hingga sekarang.



14. Teman Seperjuangan KKN saya Usi Alfiani, Anggriani Tato, Aulia Dwika Fitri, Viera Ramba Tangdialla', Irma Wahyuni, Muh. Fuad Fisabilillah, terimakasih atas canda tawa yang membahagiakan selama ini.
15. Terima kasih kepada joni hewan peliharaan saya yang selama ini menemani saya dan memberikan semangat.
16. Teman-teman dan seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu, memberikan semangat dan mendoakan penulis dalam penulisan skripsi ini.

Demikian ucapan terima kasih dari penulis. Penulis menyadari betul bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun bagaimana pun juga penulis telah berusaha untuk memberikan yang terbaik dari ketidaksempurnaan yang ada. Oleh karena itu, Kritik dan Saran sangat penulis harapkan untuk hal yang lebih baik bagi penelitian ini.

Makassar, 28 Juni 2022

Penulis

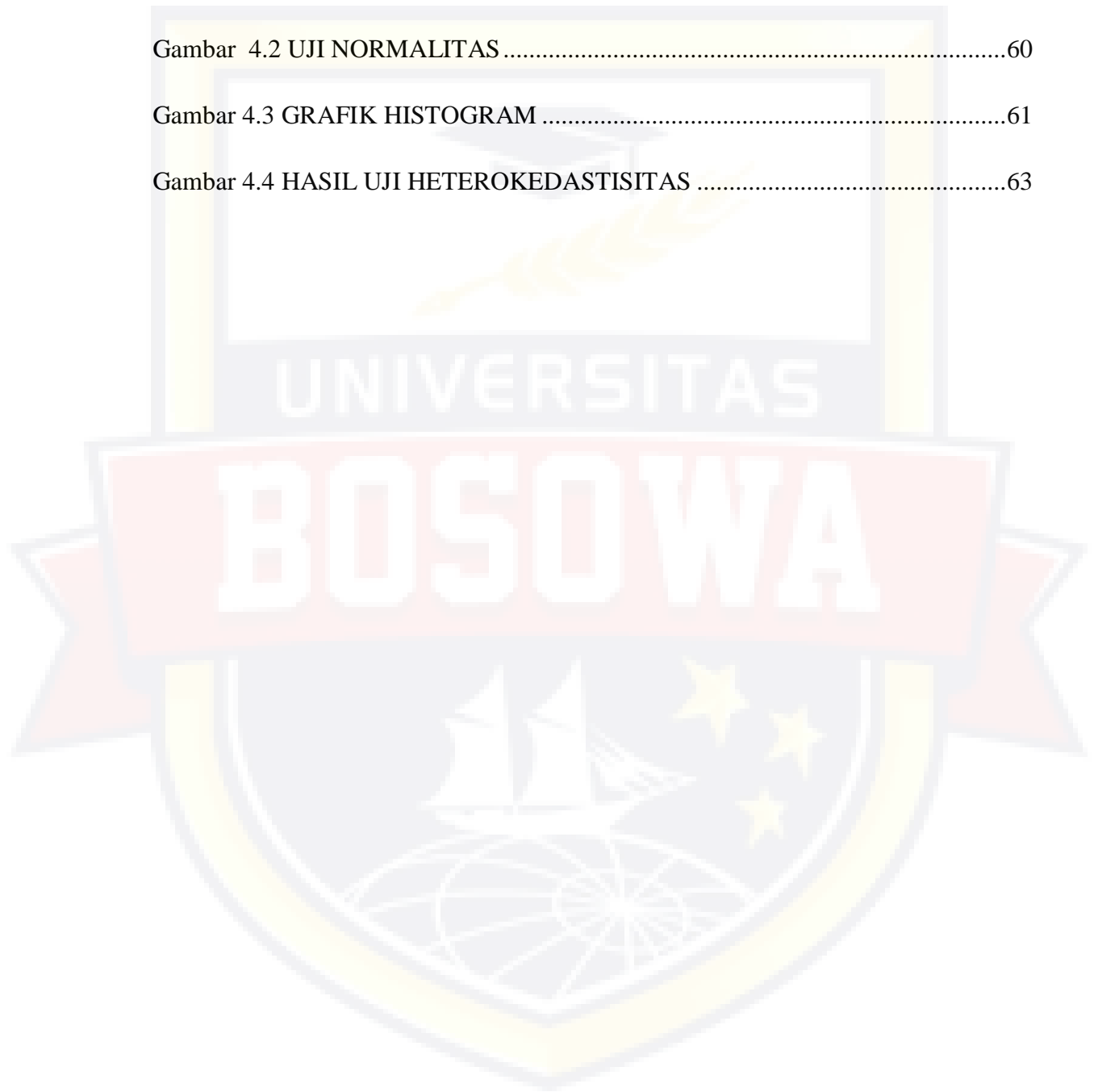
## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                       | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                   | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEORSINILAN .....</b>              | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                             | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>                            | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                       | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                           | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                        | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                         | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                    | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....                         | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                        | 4           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                      | 4           |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                      | 5           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>              | <b>6</b>    |
| 2.1 Kerangka Teori.....                          | 6           |
| 2.1.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 6           |
| 2.1.2. Penguasaan Teknologi .....                | 10          |
| 2.1.3. Kompetensi .....                          | 15          |
| 2.1.4. Disiplin kerja.....                       | 20          |
| 2.1.5. Kinerja Guru .....                        | 24          |
| 2.2 Kerangka Teori.....                          | 30          |
| 2.3 Hipotesis.....                               | 31          |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>       | <b>32</b>   |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....             | 32          |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.2 Jenis Data dan Sumber Data .....                | 32        |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                       | 33        |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data.....                    | 34        |
| 3.5 Metode Analisis .....                           | 36        |
| 3.6 Definisi Operasional .....                      | 36        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>             | <b>38</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Sekolah.....                      | 38        |
| 4.1.1 Visi dan Misi Sekolah.....                    | 38        |
| 4.1.2 Sejarah Sekolah.....                          | 39        |
| 4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas ..... | 41        |
| 4.2 Deskripsi Data.....                             | 45        |
| 4.2.1 Karakteristik Responden.....                  | 46        |
| 4.2.2 Tanggapan Responden .....                     | 49        |
| 4.3 Hasil Analisis Data .....                       | 55        |
| 4.3.1 Analisis Deskriptif .....                     | 55        |
| 4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....                        | 59        |
| 4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....         | 63        |
| 4.4 Pembuktian Hipotesis .....                      | 66        |
| 4.4.1 Hasil Uji T (Parsial).....                    | 66        |
| 4.4.2 Hasil Uji F (Simultan).....                   | 69        |
| 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....               | 70        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>             | <b>74</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                | 74        |
| 5.2 Saran .....                                     | 75        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                         | <b>76</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                | <b>78</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Negeri 3 Maros ..... | 41 |
| Gambar 4.2 UJI NORMALITAS .....                         | 60 |
| Gambar 4.3 GRAFIK HISTOGRAM .....                       | 61 |
| Gambar 4.4 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS .....           | 63 |



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....  | 46 |
| Tabel 4.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS<br>KELAMIN .....                           | 47 |
| Tabel 4.3 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN<br>TERAKHIR.....                      | 48 |
| Tabel 4.4 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA<br>.....                              | 49 |
| Tabel 4.5 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL<br>PENGUASAAN TEKNOLOGI ( $X_1$ )..... | 50 |
| Tabel 4.6 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL<br>KOMPETENSI ( $X_2$ ).....           | 51 |
| Tabel 4.7 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL<br>DISIPLIN KERJA ( $X_3$ ).....       | 53 |
| Tabel 4.8 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL<br>KINERJA GURU (Y) .....              | 54 |
| Tabel 4.9 UJI VALIDITAS PENGUASAAN TEKNOLOGI ( $X_1$ ) .....                                   | 56 |
| Tabel 4.10 UJI VALIDITAS KOMPETENSI ( $X_2$ ) .....  | 56 |
| Tabel 4.11 UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA ( $X_3$ ) .....  | 57 |
| Tabel 4.12 UJI VALIDITAS KINERJA GURU (Y).....   | 58 |
| Tabel 4.13 HASIL UJI RELIABILITAS .....  | 59 |
| Tabel 4.14 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS .....   | 62 |
| Tabel 4.15 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA .....  | 64 |
| Tabel 4.16 KOEFISIEN DETERMINASI.....  | 66 |
| Tabel 4.17 HASIL UJI PARSIAL (UJI T).....  | 67 |
| Tabel 4.18 HASIL UJI SIMULTAN (UJI F).....   | 70 |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan sangat penting dalam mengembangkan orang-orang yang handal dan terampil di masa depan. Oleh karena itu, Pendidikan baik formal maupun non formal sangat dibutuhkan untuk membangun sumber daya manusia bagi pembangunan di segala bidang. Guru sebagai pendidik berperan sebagai pencetak sumber daya manusia, dan sekolah harus mampu memenuhi harapan dan aspirasi masyarakat. Untuk memenuhi harapan dan aspirasi masyarakat yang terus berkembang, sekolah sebagai organisasi Pendidikan harus mengkaji kekuatan dan kelemahannya sendiri dengan terus memperbaiki dan mengidentifikasi tantangan dan ancaman untuk meningkatkan prestasi siswa.

Agar Pendidikan suatu negara dapat maju, diperlukan dukungan tenaga pendidik yang cakap, dan juga perlu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pendidik. Pendidik professional harus memiliki kompetensi, kesadaran dan kecintaan terhadap profesinya. Dengan pemahaman tentang pekerjaan guru ini, Berharap dapat meningkatkan *work engagement*, senantiasa memberikan motivasi untuk melayani mahasiswa, dan senantiasa meningkatkan diri sesuai tuntutan zaman.

Perkembangan teknologi terus berjalan tiada henti dan semakin canggih terlebih dalam lingkup pendidikan yang terus berbenah untuk memiliki SDM yang mumpuni dalam menciptakan anak didik yang dapat beradaptasi dengan

persaingan di masa mendatang, teknologi memberikan perubahan luar biasa di berbagai bidang kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Menurut Profesor H. Mahmud Yunus, Pendidikan adalah perusahaan yang sengaja dipilih untuk memengaruhi dan membantu anak-anak bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, fisika dan moralitas sehingga mereka dapat perlahan-lahan menaikkan ungu kanak-anak untuk menang dan ideal tertinggi.

Guru adalah elemen terpenting dalam pendidikan, maka dari itu dalam meningkatkan mutu Pendidikan di butuhkan tenaga pendidik yang memiliki potensi dan kinerja yang berkualitas dalam perannya untuk memajukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan, terutama kinerja guru yang menjadi sorot perhatian masyarakat, karena guru merupakan ujung tombak dari pendidikan. Mengidentifikasi guru sebagai aspek utama dan penentu utama pembelajaran, implementasi kebijakan dan keberhasilan upaya kreatif, inovatif dan demokratisasi pendidikan. Dalam bukunya *The Finnish Curriculum* (2011), Pasi Sahlberg mengemukakan bahwa salah satu faktor fundamental keberhasilan pendidikan Finlandia adalah kualitas guru. Guru adalah protagonis dan pelopor pendidikan. Oleh karena itu, adanya program-program yang secara khusus dan konsisten mendukung, mendampingi, dan membantu guru untuk terus mengembangkan kualitas pribadi dan profesionalnya merupakan jaminan keunggulan pendidikan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi menjadi harapan setiap organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Tercapainya tujuan suatu organisasi atau Lembaga

pendidikannya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau Lembaga Pendidikan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja Lembaga Pendidikan atau kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja guru tinggi maka kemungkinan besar kinerja sekolah juga tinggi.

SMA Negeri 3 Maros dikenal sebagai sekolah yang menjadi rujukan percontohan bagi SMA lain di Kabupaten Maros oleh dari dinas pendidikan dan kebudayaan, berdasarkan pengamatan peneliti sebagian guru di SMAN 3 Maros memiliki sedikit kekurangan dalam memperdalam penguasaan teknologi di bidang pendidikan mengingat kegiatan sekolah di era sekarang mengharuskan pembelajaran melalui online dan guru harus mengikuti arus perkembangan teknologi zaman sekarang dan juga SMAN 3 Maros menyediakan akses internet yang dapat digunakan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar menjadi lebih mudah.

Guru di SMAN 3 Maros memiliki aturan yang harus diikuti terhadap proses belajar mengajar siswa didiknya, yakni jam belajar yang dilaksanakan seminggu 6 hari dan memiliki akreditasi A sesuai data sekolah. Ini merupakan indikasi bahwa kompetensi dan disiplin kerja di SMAN 3 Maros telah teruji.

Berdasarkan uraian masalah yang dijabarkan oleh peneliti yaitu ingin mengetahui pengaruh dalam penguasaan teknologi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap guru. Dalam hal ini, peneliti mengambil judul dari permasalahan yaitu



## **“Pengaruh Penguasaan Teknologi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Maros” .**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mendapatkan focus penelitian yang akan dijadikan sebagai pokok bahasan dengan mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros?
3. Apakah disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, berikut ini merupakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerjater hadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros
4. Untuk mengetahui variable manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

1. Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.
2. Dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

##### **b. Manfaat Praktis**

1. Sebagai evaluasi terhadap penelitian sebelumnya
2. Dapat dijadikan sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas penguasaan teknologi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

###### **B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berikut ini ruang lingkup pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang meliputi:

- 1) Perencanaan, Menyusun kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- 2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja untuk mencapai tujuan.
- 3) Pengarahan (*directing*), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan (*procurement*), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan (*development*), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- 7) Kompensasi (*compensation*), adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian (*integration*), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

- 9) Pemeliharaan (maintenance), adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- 11) Pemberhentian (separation), adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### **C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam buku Sedarmayanti, (2009) Tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yakni:

- 1) Tujuan Sosial adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negative atau merugikan yang akan muncul.
- 2) Tujuan Organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist).
- 3) Tujuan Fungsional adalah tujuan fungsional atau functional objective. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia ditiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

- 4) Tujuan Individu Atau Tujuan Pribadi, dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (overall, organizational objectives).

#### **D. Manfaat Menejemen Sumber Daya Manusia**

Manfaat manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Yani (2012:5) yaitu :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki system informasi SDM .
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif.

8. Organisasi atau perusahaan akan dapat Menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja.

### **2.1.2 Penguasaan Teknologi**

#### **A. Pengertian Teknologi**

Teknologi merupakan keseluruhan sarana buat menyediakan barang-barang yang diharapkan bagi kelangsungan, dan kenyamanan hayati manusia. Penggunaan teknologi oleh insan diawali menggunakan perubahan sumber daya alam menjadi indera-indera sederhana. Inovasi prasejarah perihal kemampuan mengendalikan api sudah menaikkan ketersediaan asal-sumber pangan, sedangkan penciptaan roda telah membantu insan pada bepergian, serta mengendalikan lingkungan mereka. Perkembangan teknologi teranyar, termasuk di antaranya mesin cetak, telepon, dan Internet, sudah memperkecil hambatan fisik terhadap komunikasi dan memungkinkan insan untuk berinteraksi secara bebas dalam skala dunia. Namun, tidak seluruh teknologi digunakan untuk tujuan tenang. Pengembangan senjata penghancur yg semakin hebat telah berlangsung sepanjang sejarah, asal pentungan hingga senjata nuklir.

Penggunaan istilah 'teknologi' (bahasa Inggris: Technology) telah berubah secara signifikan lebih dari 200 tahun terakhir. Sebelum abad ke-20, istilah ini tidaklah lazim dalam Bahasa Inggris, dan biasanya merujuk pada penggambaran atau pengkajian seni terapan (Crab, 1823). Istilah ini sering kali dihubungkan dengan pendidikan teknik, seperti di Institut Teknologi Massachusetts (didirikan pada tahun 1861) (Adam, 2005).

Istilah teknologi bermakna perkembangan serta penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi manusia pada kehidupan sehari-hari. Pada penggunaan bahasa sehari-hari, istilah teknologi berdekatan dengan artinya menggunakan tata cara (Istiana, 2008).

Teknologi adalah hasil olah pikir manusia untuk mengembangkan tata cara atau sistem eksklusif serta menggunakannya untuk menyelesaikan persoalan dalam hidupnya. Sebagai contoh, seorang anak yang berada jauh berasal orang tuanya bisa memberikan pesan rindunya menggunakan cara mengirimkan pesan lewat surat, SMS, telegram, telepon, atau mengirim email lewat internet. Jadi, anak tadi sebenarnya telah memakai teknologi pada informasi serta komunikasi. Bila di atas sudah dijelaskan pengertian secara umum berasal Teknologi, maka pembahasan berikutnya artinya wacana pengembangan teknologi yaitu Teknologi berita dan Komunikasi.

Perkembangan peradaban manusia diiringi dengan perkembangan cara penyampaian informasi (yang selanjutnya dikenal dengan istilah teknologi informasi), mulai dari gambar-gambar yang tak bermakna di dinding-dinding gua, peletakan tonggak sejarah dalam bentuk prasasti, sampai diperkenalkannya dunia arus informasi yang dikenal dengan nama internet. Pada era sekarang ini yang merupakan era TI (Teknologi Informasi) di mana peranan orang-orang IT, sarana dan prasarana TI menjadi sangat penting di semua level dan bidang kehidupan modern. Dengan dukungan TI yang kuat menjadikan seseorang dapat melakukan banyak kegiatan secara efektif dan efisien, lebih cepat, mudah dan murah.

## **B. Fungsi dan Manfaat Teknologi Dalam Pendidikan**



Penerapan fungsi teknologi dalam pendidikan secara umum merupakan upaya progresif dari pembelajaran yang ditunjang dengan teknologi. Secara tidak langsung merupakan bagian dari Pembelajaran Aktif Kreatif Efektif dan Menyenangkan (PAKEM).

PAKEM adalah sebuah pendekatan pembelajaran (*instructional approach*) bukan strategi atau metode pembelajaran. Dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dalam kurikulum, guru perlu melakukan serangkaian kegiatan pembelajaran, mulai dari perencanaan, menentukan strategi, pemilihan materi dan metode pembelajaran, sampai pada penilaian. Sangkaian kegiatan pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut sering dinamakan dengan pendekatan pembelajaran (Winastawan dan Sunarto, 2010).

Untuk menyinergikan setiap elemen teknologi agar terpadu, maka perlu diadakan manajemen dalam sistemnya. Gordon B Davis, mengatakan konsep system dapat di terapkan dalam pengembangan system informasi (Davis,1999).

Kemajuan teknologi berdampak kepada kehidupan manusia. Sebagaimana pekerjaan manusia sangat terbantu dengan adanya teknologi. Teknologi sangat lekat dengan peralatan canggih. Dengan teknologi juga beragam aktivitas dapat dilakukan dengan mudah. Mulai dari teknologi informasi, telekomunikasi, transportasi dan lain-lain.

Manfaat teknologi dalam perkembangan kehidupan sehari-hari memang sangat banyak, terutama untuk pendidikan, industri, internet, dan berbagai bisnis dan dunia lainnya sangatlah banyak. Teknologi memiliki peran yang sangat vital terutama untuk dunia bisnis dan pendidikan. Bisnis tanpa memanfaatkan teknologi

akan cenderung menjadi kendur dan terancam bangkrut. Dalam membangun suatu individu, perusahaan, bahkan sebuah negara sangat berdampak besar. Terbukti bahwa teknologi dapat mengubah suatu Individu, perusahaan, bahkan suatu organisasi dan negara seperti membuat perkembangan dan kemajuan untuk mereka ataupun dapat menjatuhkan mereka secara mudah.

### **C. Tujuan Teknologi**

Tujuan Teknologi adalah untuk memecahkan suatu masalah, membuka kreativitas, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Jadi dapat dikatakan karena dibutuhkannya pemecahan masalah, membuka kreativitas dan efisiensi manusia dalam melakukan pekerjaan, menjadi penyebab diciptakannya teknologi. Dengan adanya teknologi informasi membuat pekerjaan manusia menjadi lebih mudah dan efisien.

### **D. Indikator Teknologi**

Teknologi informasi sebagai asset dengan memberikan fokus pada tiga hal yakni: (Jelantik,2015)

- a. Sumber Daya Manusia Sumberdaya yang dimaksud adalah tenaga manusia yang diberikan tugas dan tanggung jawab perencanaan dan pengembangan teknologi informasi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang layak untuk menduduki pekerjaan ini adalah SDM yang memiliki: (1) keahlianteknis. (2) Senantiasa mengikuti perkembangan dunia pendidikanserta (3) memiliki orientasi pemecahan masalah.
- b. Teknologi Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja maka seluruh sarana dan prasarana teknologi yang digunakan dalam system informasi manajemen

pendidikan baik yang berhubungan dengan perangkat keras (Hardware) perangkat lunak (software) maupun operator (brainware) harus selalu dilakukan update. Hal ini perlu dilakukan mengingat mekanisme kerjanya merupakan sebuah sistem yang berhubungan satu dengan yang lainnya.

- c. Relasi dalam konteks ini adalah hubungan antara teknologi informasi dengan manajemen Lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah. Sekolah harus mampu mengambil kebijakan dalam kaitannya. Dengan penggunaan teknologi informasi berdasarkan skala prioritas dengan mengutamakan prinsip proses ketimbang berdasarkan fungsi organisasi.

#### **E. Faktor yang Mempengaruhi Penguasaan Teknologi**

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan teknologi informasi oleh Soekartawi (2003) :

- a. Dibutuhkan infrastruktur yang memungkinkan akses informasi di manapun dengan kecepatan yang mencukupi.
- b. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) menuntut ketersediaan human brain yang menguasai teknologi tinggi.
- c. Faktor kebijakan menuntut adanya kebijakan berskala makro dan mikro yang berpihak pada pengembangan teknologi informasi jangka panjang.
- d. Faktor finansial membutuhkan adanya sikap positif dari bank dan Lembaga keuangan untuk menyokong industri teknologi informasi.

- e. Faktor konten dan aplikasi menuntut adanya informasi yang disampaikan pada orang, tempat, dan waktu yang tepat serta ketersediaan aplikasi untuk menyampaikan konten tersebut dengan nyaman pada penggunanya.

### **2.1.3 Kompetensi**

#### **A. Pengertian Kompetensi**

Menurut Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/2002, tentang kurikulum inti perguruan tinggi mengemukakan, "Kompetensi adalah seperangkat Tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu".

Menurut Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel (1998:212), arti kompetensi adalah suatu karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektivitas performa, yang dapat dilihat dari perilaku, cara berpikir, dan gaya bertindak.

Menurut Spencer and Spencer (1993 : 10) kompetensi terdiri dari 5 (Lima) Karakteristik yaitu :

- a. *Motives* adalahapa yang dipikirkan dan dilakukan seseorang secara konsisten. Spencer (1993) menambahkan bahwa motivasi adalah "dorongan, arah, dan pemilihan perilaku menuju Tindakan atau tujuan tertentu dan jauh dari orang lain". Misalnya, orang yang bermotivasi prestasi terus-menerus menetapkan tujuan yang menantang diri mereka sendiri, bertanggung jawab penuh untuk

mencapai tujuan tersebut, dan mengharapkan semacam "umpan balik" untuk meningkatkan diri mereka sendiri.

- b. *Traits* adalah tabiat yang membentuk orang buat berperilaku ataubagaimana seorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. menjadi model mirip percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.
- c. *Self Concept* artinya perilaku dan nilai-nilai yang dimiliki seorang. sikap dan nilai diukur melalui tes pada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seorang dan apa yang menarik bagi seseorang buat melakukan sesuatu.
- d. *Knowledge* merupakan isu yang dimiliki seseorang buat bidang eksklusif. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta buat menentukan jawaban yang paling benar tetapi tak biasa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
- e. *Skills* ialah kemampuan buat melaksanakan suatu tugas eksklusif baik secara fisik juga mental. Menggunakan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia yang akan lebih baik hasilnya.

Menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenaga kerjaan: pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap dasar untuk melakukan

sesuatu. Kebiasaan berpikir dan bertindak itu didasari oleh budi pekerti luhur baik dalam kehidupan pribadi, sosial, kemasyarakatan, keberagamaan, dan kehidupan berbangsa dan bernegara.

## **B. Tujuan Kompetensi**

Sehubungan dengan itu Sardiman (2005:135), menyatakan bahwa masih ada beberapa alasan mengapa pengajar wajib mempunyai kompetensi, lantaran bertujuan agar :

- a. Guru mempunyai kemampuan pribadi, diantaranya mempunyai pengetahuan, wawasan, kecakapan & keterampilan dan perilaku yang lebih mantap & memadai sebagai akibatnya mengelola pembelajaran yang baik.
- b. Guru sebagai inovator, yaitu energi pendidik yang sanggup berkomitmen terhadap upaya perubahan & tanggap terhadap keterangan yang mendorong kearah yang lebih baik.
- c. Guru sanggup sebagai developer, yaitu mempunyai visi kependidikan & keguruan yang mantap menggunakan perspektif yang luas, sebagai akibatnya sanggup mengikuti keadaan menggunakan perubahan, siap mendapat perubahan, & sebagai agen perubahan.

## **C. Manfaat Kompetensi**

Manfaat yang diperoleh guru maupun siswa dengan adanya kompetensi pedagogik, yaitu guru dapat memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif siswa dan guru dapat memahami

perkembangan kepribadian siswa dan merefleksikannya dalam proses pembelajaran. Sedangkan siswa dapat terpenuhi rasa ingin tahunya. Siswa memiliki keberanian berpendapat dan kemampuan menyelesaikan masalah serta merasa lebih nyaman dalam kegiatan belajarnya.

Selain itu, jika guru dapat memahami perkembangan kepribadian siswa dan memanfaatkannya maka siswa memiliki kepribadian yang mantap dan memiliki rasa percaya diri dan siswa mudah beradaptasi.

#### **D. Indikator Kompetensi**

Standar kompetensi yang diperlukan seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah:

1. Kompetensi bidang substansi atau bidang studi. Mengharuskan guru untuk menguasai kurikulum, menguasai materi pelajaran, memahami kebijakan-kebijakan pendidikan, pemahaman pada karakteristik dan isi bahan pembelajaran, menguasai konsepnya, memahami konteks ilmu tersebut dengan masyarakat dan lingkungan, memahami bagaimana dampak dan relasi ilmu tersebut dalam kehidupan masyarakat dan dengan ilmu yang lain (Paul Suparno, 2004: 51).
2. Kompetensi bidang pembelajaran. Menguasai Teknik pengelolaan kelas dan metode mengajar.
3. Kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan. Mencakup aktualisasi diri, kepribadian yang utuh, berbudi luhur, jujur, dewasa, beriman, bermoral, peka, objektif, luwes, berwawasan luas, berpikir kreatif, kritis, reflektif, mau belajar sepanjang hayat.

4. Kompetensi bidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat. Dapat berkomunikasi dengan orang lain, mampu menyelesaikan masalah, dan mengabdikan pada kepentingan masyarakat.

#### **E. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell dalam Wibowo 2007 mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
3. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.



4. Karakteristik Kepribadian termasuk faktor yang diantaranya sulit dirubah dengan mudah. Tidaklah bijak sana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensi dengan mengubah kepribadiannya.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.
6. Isu Emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi
8. Budaya Organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain:praktek rekrutmen, system penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi, komitmen dan lain-lain.

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

##### **A. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan,

kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban (Soegeng Prijodarminto, 1992). Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan filsafah suatu bangsa/Negara (Sulistiyanti, 2011). Definisi kerja menurut Supriyadi (2003) adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain. Pendapat lain dari Brown (dalam Anoraga, 1998) mengatakan bahwa kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.

Pada bagian lain, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi Menurut Rivai (2005), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2002).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah apabila karyawan itu dapat bertanggung jawab, dapat mengerjakan semua tugas-tugas dengan tepat waktu, datang dan pulang yang sesuai waktu yang ditentukan, mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan dan memiliki sikap yang sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.

### **B. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Gouzali Saydam (2005:291) adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan/organisasi.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **C. Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611) menyatakan bahwa;

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.
- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara dan bawahannya.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

### **D. Manfaat Disiplin Kerja**

Manfaat disiplin diyakini mampu membentuk Anda menjadi pribadi yang lebih terarah dan membuat lebih mengerti terhadap aturan yang mesti dipatuhi. Jika tidak bisa bersikap disiplin maka termasuk salah satu penghambat dalam berbagai hal. Menerapkan disiplin memang tidak mudah,

tapi bukan berarti tidak mungkin. Karena, sikap tersebut memiliki sejumlah manfaat positif untuk kehidupan Anda.

### **E. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) ada dasarnya banyak indikator kedisiplinan seorang guru, diantaranya :

1. Taat pada aturan waktu dilihat dari jam masuk/kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah.
2. Taat pada peraturan sekolah peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerjalain.
4. Taat pada peraturan lainnya di sekolah aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para guru dalam lingkungan sekolah.

### **2.1.5 Kinerja Guru**

#### **A. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative untuk mencapai tujuan organisasi (Colquitt, J. A. Jweffery A. L, 2011). Kinerja secara umum yang dimakanai sebagai tindakan dan perilaku yang berada di dalam diri individual

yang melakukan sesuatu terhadap tujuan organisasi secara legal yang tidak melanggar hukum serta yang tidak bertentangan terhadap etika dan moral yang berlaku. Dessler (1997:513) menyatakan pengertian kinerja hamper sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang diterapkan. Dalam hal itu kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah salah satu prestasi kerja yang dicapai seseorang dan merupakan hasil yang didapat seseorang dalam suatu aktivitas untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut E. Mulyasa . Kinerja atau performance dapat diartikan dengan “...*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja. Hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja merupakan prestasi kerja yang di dalamnya mewujudkan kemampuan kerja yang baik, sehingga kepala sekolah puas dengan hasil kerja yang telah dilakukan. Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi menyebutkan bahwa kinerja atau performance adalah hasil yang di inginkan dari perilaku (Amin Wijaya Tunggal) Dalam proses belajar dan pembelajaran banyak faktor yang menentukan seseorang dapat menguasai materi yang disajikan salah satunya adalah kinerja guru dalam mengajar, bagaimana caranya agar siswa dapat menguasai materi pelajaran yang di sampaikan oleh guru. Yang diharapkan dari proses belajar mengajar yaitu

berupa hasil bagaimana siswa dapat menerima dan mengaplikasikan materi pelajaran yang disampaikan oleh seorang guru.

### **B. Tujuan Kinerja Guru**

Tujuan kinerja adalah untuk mengetahui seberapa berhasil seorang bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Apakah sesuai dengan yang telah ditentukan, atau bahkan melenceng. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran dapat dikuasai oleh peserta didik. Angka atau nilai tertentu biasanya dijadikan patokan, untuk menentukan penguasaan program tersebut.

### **C. Manfaat Kinerja Guru**

Manfaat penilaian kinerja guru bagi sekolah adalah untuk memberikan tingkat pencapaian kinerja guru dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah, sehingga kelemahan-kelemahan seorang guru dalam pembelajaran dapat diatasi serta untuk memberikan umpan balik kepada guru tersebut tentang kemampuan, kelebihan

### **D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Cambel (dalam Burhanudin), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skil), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: system kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Di dalam pencapaian kinerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor Kemampuan (ability). Secara lebih spesifik, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan readability (knowledge and skill) bila pegawai memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk abatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka pegawai akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi. Terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diris endiri agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi.



Menurut Philips Moon terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu: keterampilan dan pengetahuan pegawai; sumber daya yang tersedia; kualitas dan gaya manajemen yang ada, dan; tingkat motivasi pegawai serta sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan dirinya.

#### **E. Indikator Kinerja Guru**

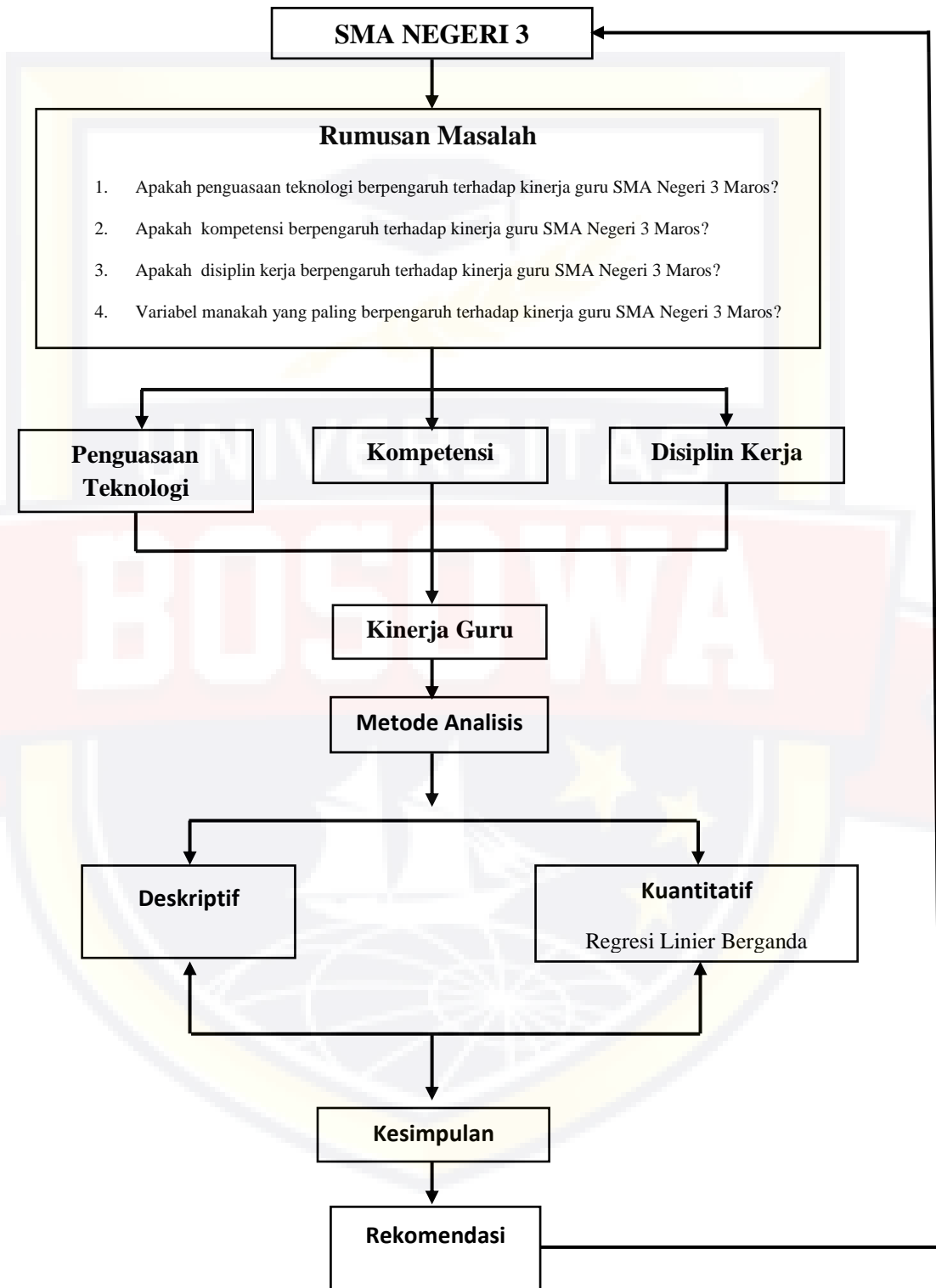
Standar Beban Kerja Guru sebagaimana Undang-undang tersebut di atas, kemudian saya jadikan Indikator Kinerja Guru yang dijelaskan oleh Barnawi dan Arifin (2012: 15-21) yaitu:

1. Merencanakan Pembelajaran. Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin perencanaan pembelajaran yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka
2. Melaksanakan Pembelajaran. Tugas guru yang kedua itu melaksanakan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan Ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Dalam

mengelola kelas guru harus mampu menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan agar pembelajaran dapat berlangsung lancar.

3. Menilai Hasil Pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.
4. Membimbing dan melatih. Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga, yaitu membimbing atau melatih pesertadidik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.
5. Melaksanakan tugas tambahan. Kemudian tugas guru yang kelima ialah melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tugas structural dan tugas khusus. Tugas structural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Sementara tugas khusus adalah tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah.

## 2.2 Kerangka Pikir



## 2.3 Hipotesis

Dalam penelitian hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap susunan rumusan masalah penelitian, berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

1. Diduga bahwa penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros
2. Diduga bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros
3. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros
4. Diduga bahwa penguasaan teknologi ,kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Maros

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 3 Maros Jl. Pendidikan No.23, Barandasi, Allepolea, Kec. Lau, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90513 Penelitian di laksanakan mulai pada bulan Maret 2022 sampai dengan Juli 2022

#### 3.2 Jenis Data dan Sumber Data

##### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif

##### 1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data dari penjelasan kata verbal tidak dapat dianalisis dalam bentuk bilangan atau angka. Dalam penelitian, data kualitatif berupa gambaran mengenai objek penelitian. Data kualitatif memberikan dan menunjukkan kualitas objek penelitian yang dilakukan.

##### 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur (*measurable*) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik, atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian.

##### 3.3.2 Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti akan melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.
2. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media. *Website*, internet dan seterusnya.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti dan memiliki beberapa karakteristik yang sama. Adapun populasi penelitian ini adalah Guru SMA Negeri 3 Maros dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 Guru

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga. Maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling populasi. Teknik sampling populasi ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah 40 Guru yang ada di SMA Negeri 3 Maros.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono 2018:137). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei dan melakukan pengumpulan data sebanyak mungkin, dengan menggunakan beberapa metode, yaitu:

#### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer. Dengan cara :

##### **a. Observasi**

Observasi adalah Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.

##### **b. Kuesioner**

Kuesioner yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebar angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden, yaitu responden guru SMA Negeri 3 Maros. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Bentuk

kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut tentang Penguasaan Teknologi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Guru SMA Negeri 3 Maros.

## 2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan merupakan suatu jenis penelitian yang digunakan dalam pengumpulan informasi dan data secara mendalam melalui berbagai literatur, buku, catatan, majalah, referensi lainnya, serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan, untuk mendapatkan jawaban dan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini peneliti mencari data terkait kinerja guru yang ada di SMA Negeri 3 Maros.

### 3.5 Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variable dependen.

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Pengertian analisis deskriptif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018: 147) sebagai berikut:

“Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda



Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variable dependen dan dua atau lebih variable independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Parameter regresi

$X_1$  = Penguasaan teknologi

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Disiplin Kerja

e = Error term

### 3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variable adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini definisi operasionalnya sebagai berikut.

1. Penguasaan teknologi adalah sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

2. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap dasar untuk melakukan sesuatu.
3. Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.
4. Kinerja guru adalah tindakan dan perilaku yang berada di dalam diri individual yang melakukan sesuatu terhadap tujuan organisasi secara legal yang tidak melanggar hukum serta yang tidak bertentangan terhadap etika dan moral yang berlaku.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL**

#### **4.1 Gambaran Umum Sekolah**

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 3 Maros yang beralamat di Jl.Pendidikan No.23, Barandasi, Allepolea, Kec. Lau, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Responden yang digunakan adalah guru pada SMA Negeri 3 Maros. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2022 sampai dengan Juli 2022.

##### **4.1.1 Visi dan Misi Sekolah**

###### **VISI**

“Unggul, Berkarakter, Menguasai Iptekos, Berbudaya Lingkungan Berlandaskan Imtaq”.

Indikator Visi :

- a. Unggul, kreatif dan inovatif dalam bidang akademik dan non akademik
- b. Menguasai Ilmu pengetahuan dan teknologi, olah raga dan seni budaya
- c. Memiliki nilai-nilai karakter bangsa dan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.
- d. Cinta dan peduli terhadap lingkungan sekitarnya
- e. Berlandaskan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa

###### **MISI**

1. Menjadikan sekolah unggulan
2. Meningkatkan prestasi akademik lulusan

3. Membentuk peserta didik yang santun, berakhlak dan berbudi pekerti luhur serta disiplin belajar siswa.
4. Meningkatkan prestasi ekstrakurikuler.
5. Meningkatkan syariat islam melalui pembinaan kesiswaan.
6. Menguasai dan mampu berbahasa inggris dan computer.
7. Optimalisasi PBM dan bimbingan konseling serta evaluasi pembelajaran yang terukur dan terpadu
8. Tersedianya sarana dan prasarana sekolah yang memadai.
9. Terciptanya administrasi sekolah yang efektif selaras dengan penggunaan komputerisasi.
10. Meningkatkan presentase lulusan pada Perguruan Tinggi Negeri.

#### **4.1.2 Sejarah Sekolah**

SMA Negeri 3 Lau Maros adalah sekolah menengah atas yang terletak di Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Sekolah ini didirikan pada tahun 1987, sebelumnya bernama SMA Negeri 2 Maros, merupakan kelas jauh dari SMA Negeri 1 Maros.

Awal berdirinya diawali dengan situasi dan kondisi di mana SMA Negeri di Maros merupakan harapan bagi setiap orang tua siswa untuk menyekolahkan anaknya di sekolah Negeri, yang pada saat itu hanya ada dua yakni SMA Negeri 1 Maros dan SMA Negeri 1 Camba. SMA Negeri 1 Maros yang berdomisili di daerah pusat kota Maros dan SMA Negeri 1 Camba berada di luar kota Maros ( $\pm$  70 km dari kota Maros). Mengingat banyaknya pendaftar siswa(i) baru saat itu SMA Negeri 1 Maros tidak dapat menampung banyaknya calon pendaftar yang

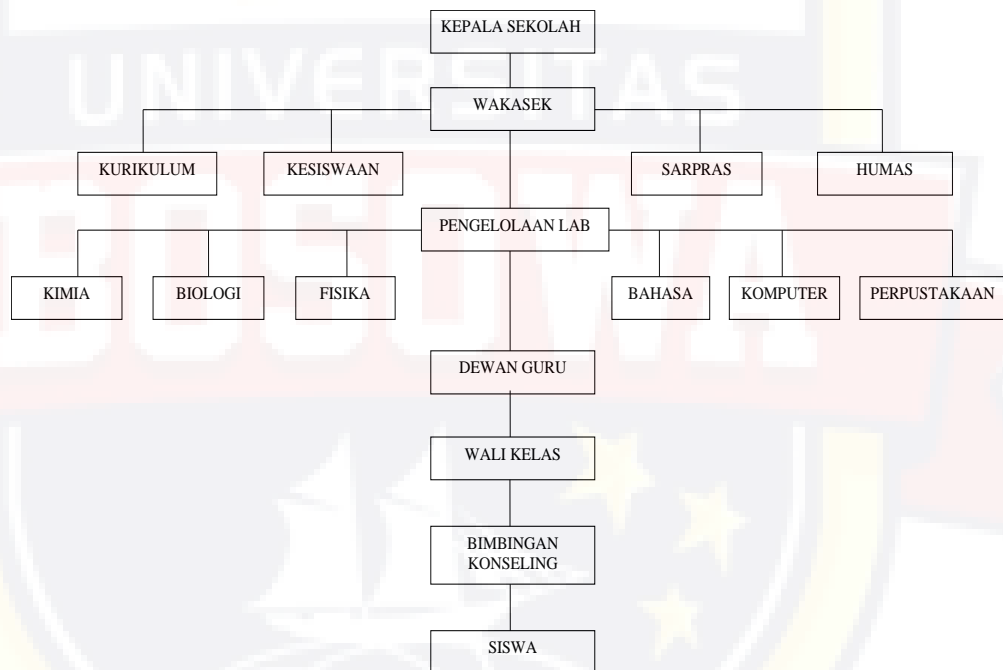
berasal dari sekitar wilayah kabupaten Maros, sehingga terdapat berbagai keluhan-keluhan masyarakat tentang daya tampung SMA Negeri 1 Maros. Tidak tersedianya daya tampung dan terbatasnya sarana dan prasarana SMA Negeri 1 Maros sehingga salah satu pemicu lahirnya SMA Negeri 2 Maros.

Berdasarkan hal itu akhirnya salah satu masyarakat Maros yaitu Bapak H. A. Nadjamuddin Aminullah, berupaya agar SMA Negeri 2 Maros segera didirikan di luar kota Maros. Alasan yang cukup kuat, karena pada saat itu banyaknya siswa lulusan SMP Negeri yang berasal dari luar kota seperti halnya di wilayah Barandasi. Disamping cukup jauh dengan SMA Negeri 1 Maros, juga karena kesulitan transportasi menuju kesekolah.

Menurut Drs. H. Baso (Kasubag Perencanaan dan Program Dikbud Maros tahun 1986), awal berdirinya sekolah tersebut karena desakan dari masyarakat Barandasi saat itu, kemudian diusulkan ke Jakarta. Pada awal tahun ajaran baru 1986/1987, SMA Negeri 2 Maros, telah resmi menerima siswa baru padahal bangunan SMA Negeri 2 Maros masih dalam tahap proses pembangunannya. Oleh karena itu, siswa SMA Negeri 2 Maros tetap belajar di SMA Negeri 1 Maros sebagai perintis. Adapun jumlah siswa pada saat itu adalah 106 orang dan kepala sekolah yaitu Bapak Drs. Sapo Panongko. Hingga kemudian SMA Negeri 2 Maros resmi didirikan pada tanggal 14 April 1986. Namun demikian, secara hukum SMA Negeri 2 Maros melalui keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Surat Keputusan Nomor 052/0/1988 tanggal Februari dinyatakan terdaftar dengan NSS 301190101002.

Pada tahun 2012 oleh Bupati Maros dengan keputusan tentang perubahan nomenkatur sekolah SMA Negeri 2 Maros berubah menjadi SMA Negeri 3 Lau Maros. Hal ini atas dasar bahwa SMA Negeri 3 Lau Maros merupakan SMA ke 3 yang didirikan di Kabupaten Maros dan pada tahun 2016 disaat SMA dikelola oleh Propinsi, SMA Negeri 3 Lau Maros Kembali berubah nama menjadi SMA Negeri 3 Maros.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas



**Gambar 4.1**

Sekolah merupakan tempat yang di dalamnya terdapat kegiatan belajar mengajar serta adanya pendidikan antara guru dan siswa. Sekolah juga menjadi sarana untuk menimba ilmu para siswa untuk dijadikan bekal di masa mendatang. Dalam suatu lingkungan sekolah, terdapat berbagai elemen mulai dari guru, siswa, staf, dan lainnya yang memiliki tujuan sama yakni membangun sekolah. Dalam

hal ini sekolah tentu memiliki struktur organisasi sekolah yang mana setiap bagiannya memiliki tugas dan fungsi masing-masing untuk saling bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan sekolah. Pada umumnya struktur organisasi di sekolah memiliki beberapa bagian mulai dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru mata pelajaran, wali kelas, bagian kurikulum, bagian sarana prasarana, staff administrasi, hingga bagian keamanan dan kebersihan. Adapun pembagian tugas dalam SMA Negeri 3 Maros diuraikan sebagai berikut :

#### **Tugas Kepala Sekolah**

- a) Menyusun program kerja sekolah.
- b) Mengawasi proses belajar mengajar, pelaksanaan dan penilaian terhadap proses dan hasil belajar serta bimbingan dan konseling (BK).
- c) Sebagai Pembina kesiswaan.
- d) Pelaksanaan bimbingan dan penilaian bagi para guru serta tenaga kependidikan lainnya.
- e) Penyelenggaraan administrasi sekolah yaitu meliputi administrasi ketenagaan, keuangan, kesiswaan, perlengkapan dan kurikulum.
- f) Pelaksanaan hubungan sekolah dengan lingkungan sekitar dan atau masyarakat.

#### **Tugas Wakil Kepala Sekolah**

- a) Wakil Kepala Sekolah membantu Kepala Sekolah dalam segala kegiatan di sekolah
- b) Menyusun rencana, pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan

- c) Pengorganisasian dan ketenagakerjaan
- d) Pengkoordinasian
- e) Penilaian dan pengawasan
- f) Pengidentifikasi dan pengumpulan data

#### **Tugas Bagian Kurikulum**

- a) Menyusun pembagian tugas para guru.
- b) Mengelola semua kegiatan belajar mengajar.
- c) Menyusun jadwal evaluasi.
- d) Menyusun kriteria untuk kenaikan kelas dan kurikulum.
- e) Menyusun pelaksanaan UAS dan UAN.
- f) Menyusun instrument untuk kegiatan belajar mengajar.
- g) Menyusun kegiatan ekstrakurikuler.

#### **Tugas Bagian Kesiswaan**

- a) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler.
- b) Pengadaan pengarah dan Pembina kegiatan OSIS.
- c) Penginventarisasian absensi dan pelanggaran – pelanggaran.
- d) Pembina sekaligus pelaksana kegiatan 5-K.
- e) Penilaian terhadap semua siswa yang mewakili sekolah terhadap kegiatan diluar sekolah.
- f) Perencanaan kegiatan setelah siswa lulus

#### **Tugas Bagian Saran dan Prasarana**

- a) Mencatat semua alat / barang yang masuk, mencatat alat laboratorium yang telah masuk dan mencatat alat peragaolahraga.



- b) Pengadaan sarana dan prasarana olahraga.
- c) Penyusunan aturan anggaran sekolah.

**Tugas Bagian Hubungan Masyarakat (HUMAS)**

- a) Membina Kerjasama dengan masyarakat sekitar sekolah.
- b) Membantu pelaksanaan tugas BP3

**Tugas Bagian Guru Mata pelajar**

- a) Melaksanakan segala hal kegiatan pembelajaran
- b) Melaksanakan kegiatan Penilaian Proses Belajar, Ulangan (Harian, Umum, dan Akhir)
- c) Melaksanakan penilaian dan analisis hasil ulangan harian
- d) Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- e) Mengisi daftar nilai siswa
- f) Membuat catatan tentang kemajuan dari hasil belajar
- g) Mengisi daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran

**Tugas Bagian Wali Kelas**

- a) Pengelolaan kelas
- b) Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi : Daftar pelajaran kelas, Papan absensi siswa, Buku absensi siswa, Buku kegiatan pembelajaran/buku kelas, Tata tertib siswa.
- c) Mengisi daftar kumpulan nilai (legger) dan Membuat catatan khusus tentang siswa dan Pencatatan mutasi siswa
- d) Pembagian buku laporan hasil belajar
- e) Mengisi buku laporan penilaian hasil belajar

### **Tugas Bagian Bagian Bimbingan dan Konseling**

- a) Menyusun program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling
- b) Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh para siswa tentang kesulitan dalam belajar
- c) Memberikan layanan dan bimbingan kepada siswa supaya lebih berprestasi dalam Kegiatan belajar
- d) Memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai.

### **Tugas Bagian Perpustakaan**

- a) Menyusun Tata tertib perpustakaan dan pengurusan pelayanan perpustakaan
- b) Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku / bahan pustaka dan media elektronik
- c) Melakukan pelayanan bagi siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta masyarakat dan penyimpanan buku perpustakaan / media elektronika

## **4.2 Deskripsi Data**

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan guru pada SMA Negeri 3 Maros yang dimana guru yang mengajar sebanyak 40 orang, sehingga jumlah

responden yang ditetapkan sebanyak 40 orang yang ada pada SMA Negeri 3 Maros dikarenakan peneliti menggunakan sampel jenuh atau sampel sensus dan kemudian pada riset ini dibutuhkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

| No     | Usia          | Responden |                |
|--------|---------------|-----------|----------------|
|        |               | Orang     | Persentase (%) |
| 1      | 21 – 30 tahun | 4         | 10             |
| 2      | 31 – 40 tahun | 7         | 18             |
| 3      | 41 – 50 tahun | 12        | 30             |
| 4      | 50+ tahun     | 17        | 43             |
| Jumlah |               | 40        | 100            |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 4 orang atau 10%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 7 orang atau 18%, yang berusia 41-50 tahun berjumlah 12 orang atau 30%, yang berusia 50+ tahun berjumlah 17 orang atau 43%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru pada SMA Negeri 3 Maros di dominasi oleh guru yang berusia 50+ tahun.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.2**

### **KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

| No.    | Jenis Kelamin | Responden |                |
|--------|---------------|-----------|----------------|
|        |               | Orang     | Persentase (%) |
| 1.     | Laki-laki     | 17        | 43             |
| 2.     | Perempuan     | 23        | 58             |
| Jumlah |               | 40        | 100            |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.2 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebesar 40 orang dan sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu sebesar 17 orang atau 43% dan responden perempuan yaitu 23 orang atau 58%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru pada SMA Negeri 3 Maros di dominasi oleh guru perempuan.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

| No.    | Pendidikan Terakhir | Responden |                |
|--------|---------------------|-----------|----------------|
|        |                     | Orang     | Persentase (%) |
| 1.     | S1                  | 15        | 38             |
| 2.     | S2                  | 25        | 63             |
| Jumlah |                     | 40        | 100            |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat S1 berjumlah 15 orang atau 38%, dan pada tingkat S2 berjumlah 25 orang atau 63%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir guru yang ada di SMA Negeri 3 maros didominasi oleh pendidikan terakhir S2.

#### **4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.4**

**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

| No.    | Masa Kerja    | Responden |                |
|--------|---------------|-----------|----------------|
|        |               | Orang     | Persentase (%) |
| 1.     | 1 – 10 tahun  | 11        | 28             |
| 2.     | 11 – 20 tahun | 12        | 30             |
| 3.     | 21 – 30 tahun | 5         | 13             |
| 4.     | 30+ tahun     | 12        | 30             |
| Jumlah |               | 40        | 100            |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden sebagian besar memiliki masa kerja 11 – 20 tahun yaitu sebesar 12 orang atau 30% dan masa kerja 30+ tahun yaitu sebesar 12 orang atau 30%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru pada SMA Negeri 3 Maros di dominasi oleh guru yang memiliki masa kerja selama 11-20 tahun dan 30+.

#### **4.2.2 Tanggapan Responden**

##### **1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Penguasaan Teknologi ( $X_1$ )**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel penguasaan teknologi( $X_1$ ), sebagai berikut:

**TABEL 4.5****DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL  
PENGUASAAN TEKNOLOGI (X<sub>1</sub>)**

| No.           | Pernyataan | Skor |    |   |    |     | Jumlah |
|---------------|------------|------|----|---|----|-----|--------|
|               |            | SS   | S  | N | TS | STS |        |
| 1.            | X1.P1      | 32   | 8  | - | -  | -   | 40     |
| 2.            | X1. P2     | 26   | 13 | 1 | -  | -   | 40     |
| 3.            | X1. P3     | 32   | 8  | - | -  | -   | 40     |
| 4.            | X1. P4     | 29   | 11 | - | -  | -   | 40     |
| 5.            | X1. P5     | 30   | 10 | - | -  | -   | 40     |
| <b>Jumlah</b> |            | 149  | 50 | 1 | -  | -   | 200    |

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Teknologi dapat membantu saya dalam melakukan komunikasi informasi ke orang atau ke lokasi lain
2. Dalam melaksanakan oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya.
3. Saya dapat menghasilkan informasi baru dan tepat waktu dengan teknologi.
4. Teknologi dapat membantu saya dalam menyimpan data atau informasi yang saya miliki.

5. Para Pegawai di haruskan menguasai beberapa perangkat/aplikasi komputer yang ditetapkan guna memperlancar menyelesaikan pekerjaan.

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel penguasaan teknologi ( $X_1$ ) menyatakan bahwa responden sebanyak 40 orang yang memiliki jawaban yang paling dominan yaitu jawaban sangat setuju dengan total skor 149. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_1$  di dominasi oleh jawaban Sangat Setuju.

## 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi ( $X_2$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kompetensi ( $X_2$ ), sebagai berikut:

**TABEL 4.6**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KOMPETENSI ( $X_2$ )**

| No.           | Pernyataan | Skor |    |   |    |     | Jumlah |
|---------------|------------|------|----|---|----|-----|--------|
|               |            | SS   | S  | N | TS | STS |        |
| 1.            | X2. P1     | 28   | 11 | - | -  | -   | 40     |
| 2.            | X2. P2     | 24   | 15 | 1 | -  | -   | 40     |
| 3.            | X2. P3     | 23   | 15 | 3 | -  | -   | 40     |
| 4.            | X2. P4     | 33   | 7  | - | -  | -   | 40     |
| 5.            | X2. P5     | 34   | 6  | - | -  | -   | 40     |
| <b>Jumlah</b> |            | 132  | 54 | 4 | -  | -   | 200    |

Sumber: Data diolah 2022



Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki.
2. Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar keahlian yang saya miliki.
3. Saya sering mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar.
4. Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang guru.
5. Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kompetensi ( $X_2$ ) menyatakan bahwa jawaban yang paling dominan yaitu setuju dengan total skor 132, artinya persepsi responden terhadap kompetensi berada pada kategori baik.

### **3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel disiplin kerja ( $X_3$ ), sebagai berikut:

**TABEL 4.7**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**DISIPLIN KERJA (X<sub>3</sub>)**

| No.           | Pernyataan | Skor |    |   |    |     | Jumlah |
|---------------|------------|------|----|---|----|-----|--------|
|               |            | SS   | S  | N | TS | STS |        |
| 1.            | X2. P1     | 31   | 7  | 2 | -  | -   | 40     |
| 2.            | X2. P2     | 28   | 12 | - | -  | -   | 40     |
| 3.            | X2. P3     | 21   | 18 | 1 | -  | -   | 40     |
| 4.            | X2. P4     | 33   | 7  | - | -  | -   | 40     |
| 5.            | X2. P5     | 29   | 10 | 1 | -  | -   | 40     |
| <b>Jumlah</b> |            | 142  | 54 | 4 | -  | -   | 200    |

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.
2. Saya selalu merapikan peralatan belajar mengajar setelah selesai dipakai.
3. Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.
4. Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
5. Saya mampu menggunakan peralatan belajar mengajar dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan sekolah.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel disiplin kerja(X<sub>3</sub>) menyatakan bahwa semua jawaban sebanyak 200 skor dan menyatakan jawaban yang paling dominan yaitu sangat setuju dengan total skor 142, jawaban yang

memilih setuju dengan total 54 skor, jawaban yang memilih netral dengan total 4 skor sedangkan jawaban yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki total 0 skor, artinya persepsi responden terhadap disiplin kerja berada pada kategori baik.

#### 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja guru (Y), sebagai berikut:

**TABEL 4.8**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**KINERJA GURU (Y)**

| No.           | Pernyataan | Skor |    |   |    |     | Jumlah |
|---------------|------------|------|----|---|----|-----|--------|
|               |            | SS   | S  | N | TS | STS |        |
| 1.            | X2. P1     | 35   | 5  | - | -  | -   | 40     |
| 2.            | X2. P2     | 27   | 13 | - | -  | -   | 40     |
| 3.            | X2. P3     | 24   | 12 | 4 | -  | -   | 40     |
| 4.            | X2. P4     | 30   | 10 | - | -  | -   | 40     |
| 5.            | X2. P5     | 29   | 9  | 2 | -  | -   | 40     |
| 6.            | X2. P6     | 28   | 12 | - | -  | -   | 40     |
| <b>Jumlah</b> |            | 170  | 61 | 6 | -  | -   | 240    |

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 6 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya menyiapkan rencana pelajaran sebelum mengajar.
2. Saya menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa.
3. Saya mengadakan tes untuk mengetahui bagaimana kemampuan awal siswa sebelum memulai pengajaran pada awal semester.
4. Saya sangat hati-hati dalam menjelaskan materi ajar untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru.
5. Saya menerapkan hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang pernah saya ikuti dalam seminar atau webinar.
6. Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel prestasi kerja (Y) menyatakan bahwa total semua jawaban sebanyak 240 skor dengan jawaban yang paling dominan yaitu sangat setuju dengan total skor 170, jawaban yang memilih setuju sebanyak 61 skor. Jawaban yang memilih netral total skor 6, artinya persepsi responden terhadap prestasi kerja berada pada kategori baik.

### **4.3 Hasil Analisis Data**

#### **4.3.1 Analisis Deskriptif**

##### **1) Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat ukur yang akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui

dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% sebagai nilai kritisnya. Bila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

**a. Uji Validitas Penguasaan Teknologi ( $X_1$ )**

**TABEL 4.9**  
**UJI VALIDITAS PENGUASAAN TEKNOLOGI ( $X_1$ )**

| Variabel                                       | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|--|-----------|------------|------------|
| <b>Penguasaan Teknologi (<math>X_1</math>)</b> | X1.1      | 0,000      | Valid      |
|  | X1.2      | 0,000      | Valid      |
|  | X1.3      | 0,000      | Valid      |
|  | X1.4      | 0,000      | Valid      |
|  | X1.5      | 0,000      | Valid      |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel  $X_1$  ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel Penguasaan Teknologi.

**b. Uji Validitas Kompetensi ( $X_2$ )**

**TABEL 4.10**  
**UJI VALIDITAS KOMPETENSI ( $X_2$ )**

| Variabel                             | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|--------------------------------------|-----------|------------|------------|
| <b>Kompetensi (<math>X_2</math>)</b> | X2.1      | 0,000      | Valid      |
|                                      | X2.2      | 0,000      | Valid      |

|      |       |       |
|------|-------|-------|
| X2.3 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel  $X_1$  dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel kompetensi.

### c. Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_3$ )

**TABEL 4.11**  
**UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA ( $X_3$ )**

| Variabel                                 | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|--|-----------|------------|------------|
| <b>Disiplin Kerja (<math>X_3</math>)</b> | X3.1      | 0,000      | Valid      |
|  | X3.2      | 0,000      | Valid      |
|  | X3.3      | 0,000      | Valid      |
|  | X3.4      | 0,000      | Valid      |
|  | X3.5      | 0,000      | Valid      |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel  $X_1$  dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel disiplin kerja.

#### d. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

TABEL 4.12

##### UJI VALIDITAS KINERJA GURU (Y)

| Variabel                | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|-------------------------|-----------|------------|------------|
| <b>Kinerja Guru (Y)</b> | Y.1       | 0,000      | Valid      |
|                         | Y.2       | 0,000      | Valid      |
|                         | Y.3       | 0,000      | Valid      |
|                         | Y.4       | 0,000      | Valid      |
|                         | Y.5       | 0,000      | Valid      |
|                         | Y.6       | 0,000      | Valid      |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel  $X_1$  dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel kinerja guru.

#### 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar ( $> 0,60$ ) maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal dan reliabel. Untuk hasil lengkap dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11, berikut ini:

**TABEL 4.13**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

***RELIABILITY STATISTIC***

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .763                | 21         |

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel adalah  $> 0,60$ , dengan demikian seluruh instrumen pengukuran pada penelitian ini reliabel atau konsisten digunakan dalam penelitian.

#### **4.3.2 Uji Asumsi Klasik**

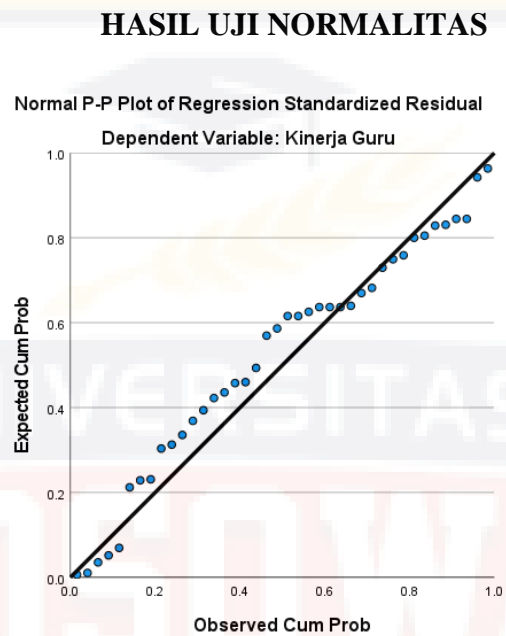
##### **1) Uji Normalitas**

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar *P-Plot.Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik



tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil olahan SPSS Versi 25.

**GAMBAR 4.2**

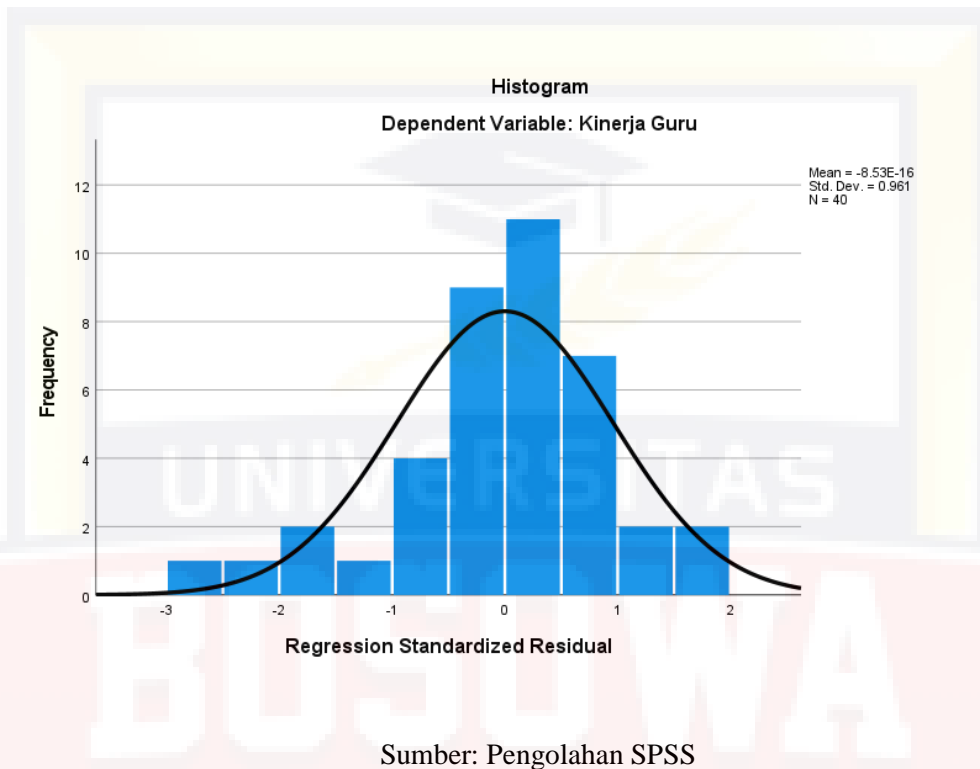


Sumber: Pengolahan SPSS

Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar diatas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data terpenuhi.

**GAMBAR 4.3**

**GRAFIK HISTOGRAM**



## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antara variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 ( $<10$ ) dan mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 ( $>0,1$ ). Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 4.14****HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

| Coefficients <sup>a</sup> |                      |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)           | 6.448                       | 5.381      |                           | 1.198 | .239 |                         |       |
|                           | Penguasaan Teknologi | .355                        | .215       | .256                      | 1.649 | .108 | .715                    | 1.398 |
|                           | Kompetensi           | .125                        | .231       | .083                      | .538  | .594 | .722                    | 1.384 |
|                           | Disiplin Kerja       | .443                        | .137       | .447                      | 3.237 | .003 | .906                    | 1.104 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

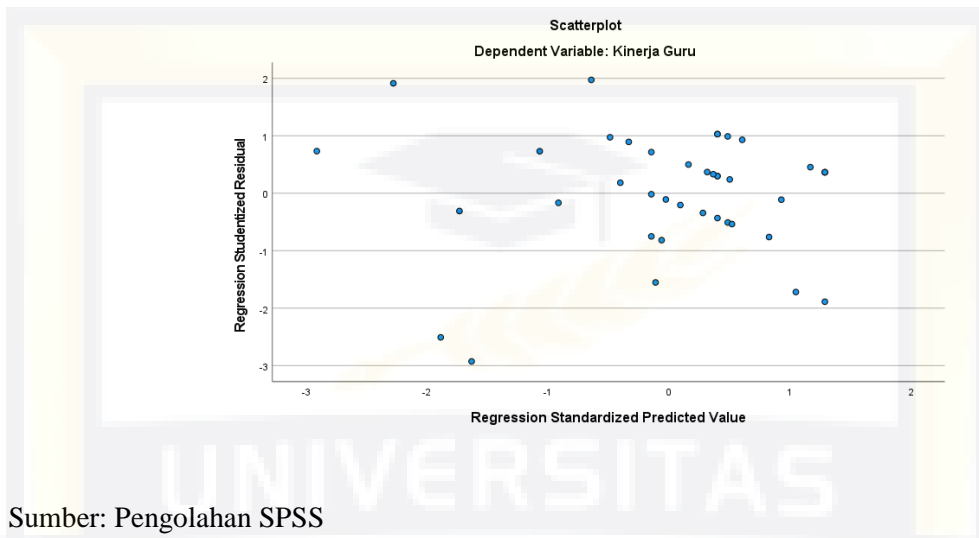
Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Variance InflationFactor* (VIF) untuk variabel penguasaan teknologi sebesar 1,398, variabel kompetensi sebesar 1,384 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,104 .Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang besarnya  $<10$ .Demikian juga ini *tolerance* pada variabel penguasaan teknologi 0,715,variabel kompetensi 0,722 dan variabel disiplin kerja 0,906. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* yang besarnya  $>0,1$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang diindikasi dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas.Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas.Hasil pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar dibawah ini.

**GAMBAR 4.4**  
**HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS**



Sumber: Pengolahan SPSS

Gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas.

### 4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Berikut tabel hasil pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

**TABEL 4.15**  
**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                    | 6.448                       | 5.381      |                           | 1.198 | .239 |
| Penguasaan Teknologi            | .355                        | .215       | .256                      | 1.649 | .108 |
| Kompetensi                      | .125                        | .231       | .083                      | .538  | .594 |
| Disiplin Kerja                  | .443                        | .137       | .447                      | 3.237 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 6,448 + 0,355 X_1 + 0,125 X_2 + 0,443X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = konstanta

X1 = Penguasaan Teknologi

X2 = Kompetensi

X3 = Displin Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,448 menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 6,448.
2. Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,355 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel penguasaan teknologi ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika penguasaan teknologi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja guru
3. Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,125 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja guru
4. Nilai koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,443 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (penguasaan teknologi, kompetensi dan disiplin kerja) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut:

**TABEL 4.16**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .614 <sup>a</sup> | .377     | .325              | 1.39078                    |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Penguasaan Teknologi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.16 maka diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,377 (37,7%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 37,7%, sedangkan sisanya sebesar 62,3% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

#### 4.4 Pembuktian Hipotesis

##### 4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t statistik dimaksudkan untuk mengetahui variabel independen yang terdiri dari penguasaan teknologi, kompetensi, dan disiplin kerja dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru untuk menguji apakah terdapat

pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya.

Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

- 1) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

Penjelasan :

- Nilai dari  $t_{tabel}$  untuk mengetahui standar signifikan dari uji T yaitu dilihat dari table T dengan responden 40 orang dengan nilai signifikan

$t_{tabel} 1,684$ .

**TABEL 4.17**

**HASIL UJI PARSIAL (UJI t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)           | 6.448                       | 5.381      |                           | 1.198 | .239 |
|       | Penguasaan Teknologi | .355                        | .215       | .256                      | 1.649 | .108 |
|       | Kompetensi           | .125                        | .231       | .083                      | .538  | .594 |
|       | Disiplin Kerja       | .443                        | .137       | .447                      | 3.237 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan SPSS



Berdasarkan hasil tabel 4.15, dapat dilihat hasil dari uji parsial, sebagai berikut:

1. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,198. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variabel penguasaan teknologi, kompetensi dan disiplin kerja, maka kinerja guru sebesar 1,198.
2. Berdasarkan hasil analisis data pada variabel Penguasaan Teknologi  $X_1$  Diketahui nilai signifikan untuk variabel Penguasaan Teknologi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar (0,108 > 0,05) dan hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  (1,649 < 1,684), maka hipotesis pertama ditolak pada taraf  $\alpha=0,05$ . Artinya bahwa variabel penguasaan teknologi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil analisis data pada variabel Kompetensi  $X_2$  Diketahui nilai signifikan untuk variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar (0,594 > 0,05) dan hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  (0,538 < 1,684), maka hipotesis kedua ditolak pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Artinya bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.
4. Berdasarkan hasil analisis data pada variabel Disiplin Kerja  $X_3$  Diketahui nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  sebesar 0,003 < 0,005 dan Oleh karena itu hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (3.237 > 1,684), maka hipotesis

ketiga diterima pada taraf  $\alpha=0,05$ . Artinya bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### 4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1. Merumuskan hipotesis

$H_0$  : tidak ada pengaruh penguasaan teknologi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

$H_a$  : ada pengaruh penguasaan teknologi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

2. Membandingkan hasil  $F_{sig}$  dengan nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Penjelasan

- Nilai dari  $F_{tabel}$  untuk mengetahui standar signifikan dari uji F yaitu dilihat dari table F dengan 3 variabel dengan nilai signifikan sebanyak

$F_{tabel}$  2,84

**TABEL 4.18**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                    |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.               |
| 1                  | Regression | 42.141         | 3  | 14.047      | 7.262 | <.001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 69.634         | 36 | 1.934       |       |                    |
|                    | Total      | 111.775        | 39 |             |       |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Penguasaan Teknologi

Sumber: Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai  $F_{hitung}$   
 $= (7,262) >$  sedangkan  $F_{tabel}$  adalah sebesar (2,84) nilai Sig.F adalah sebesar 0,001<sup>b</sup>, artinya penguasaan teknologi, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Maros.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diketahui pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

##### **1. Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Penguasaan teknologi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Rika Deviza, 2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Guru, Komitmen Guru, Penguasaan Teknologi, Sarana Prasarana dan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 8 Padang” dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,054 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,658 , berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikannya sebesar 0,02 , artinya nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu karena guru yang ada di SMA Negeri 3 Maros masih kurangnya pengetahuan tentang teknologi dan kurangnya fasilitas teknologi yang disiapkan di SMA Negeri 3 Maros yang berpengaruh untuk meningkatkan penguasaanya teknologi.

## **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh ( Wiwin Setianigsih & Mukhtar Abdul Kader, 2018) dengan judul “ Pengaru Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru” dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif fan signifikan terhadap kinerja guru dengan berdasarkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,443 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002, berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikannya sebesar 0,1 , artinya nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu karena di SMA Negeri 3 Maros masih kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan guru menjadi kompeten.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh ( Ratih Apriani, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 1 Tanjung Batu” dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan berdasarkan  $t_{hitung}$  7,708 dan  $t_{tabel}$  1,681, berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikannya sebesar 0.00, artinya nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga pada penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama, yakni telah terbukti dan teruji kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

### **4. Pengaruh Penguasaan Teknologi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat variabel Penguasaan Teknologi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikan 0,108 > 0,05 dan ( $t_{hitung}$ ) lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  (1,649 < 1,684). Variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikan 0,594 > 0,05 dan ( $t_{hitung}$ ) lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( 0,538 < 1,684). Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (3,237 > 1,662). Variabel Penguasaan Teknologi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara

simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 3 Maros. Nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = (7.262) > F_{tabel} (2,84)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel Penguasaan Teknologi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data penelitian ini, maka kesimpulan penelitian ini adalah “ Pengaruh Penguasaan Teknologi, Kompetensi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 maros” Metode penelitian yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda (Penelitian Kualitatif ) dalam analisis data primer dan data sekunder.

Dengan membagikan kusioner kepada seluruh guru SMA Negeri 3 Maros yang menajdi responden dengan jumlah 40 orang dengan laki-laki berjumlah 17 dan perempuan berjumlah 23. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel Penguasaan Teknologi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.
2. Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.
3. variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Berdasarkan Uji Simultan Penguasaan teknologi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Maros.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ,pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan peneliti maka peneliti mengajukan beberapa saran.

1. Peneliti menyarankan guru lebih menguasai teknologi,kompetensi dan meningkatkan kedisiplinan terhadap guru yang ada di SMA Negeri 3 Maros Untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai penguasaan Teknologi,Kompetensi dan Disiplin kerja, peneliti mengharapkan untuk lebih banyak menjelaskan tentang variabel-variabel yang ada dan menambah variabel bebas lainnya untuk mendapatkan hasil yang baik.



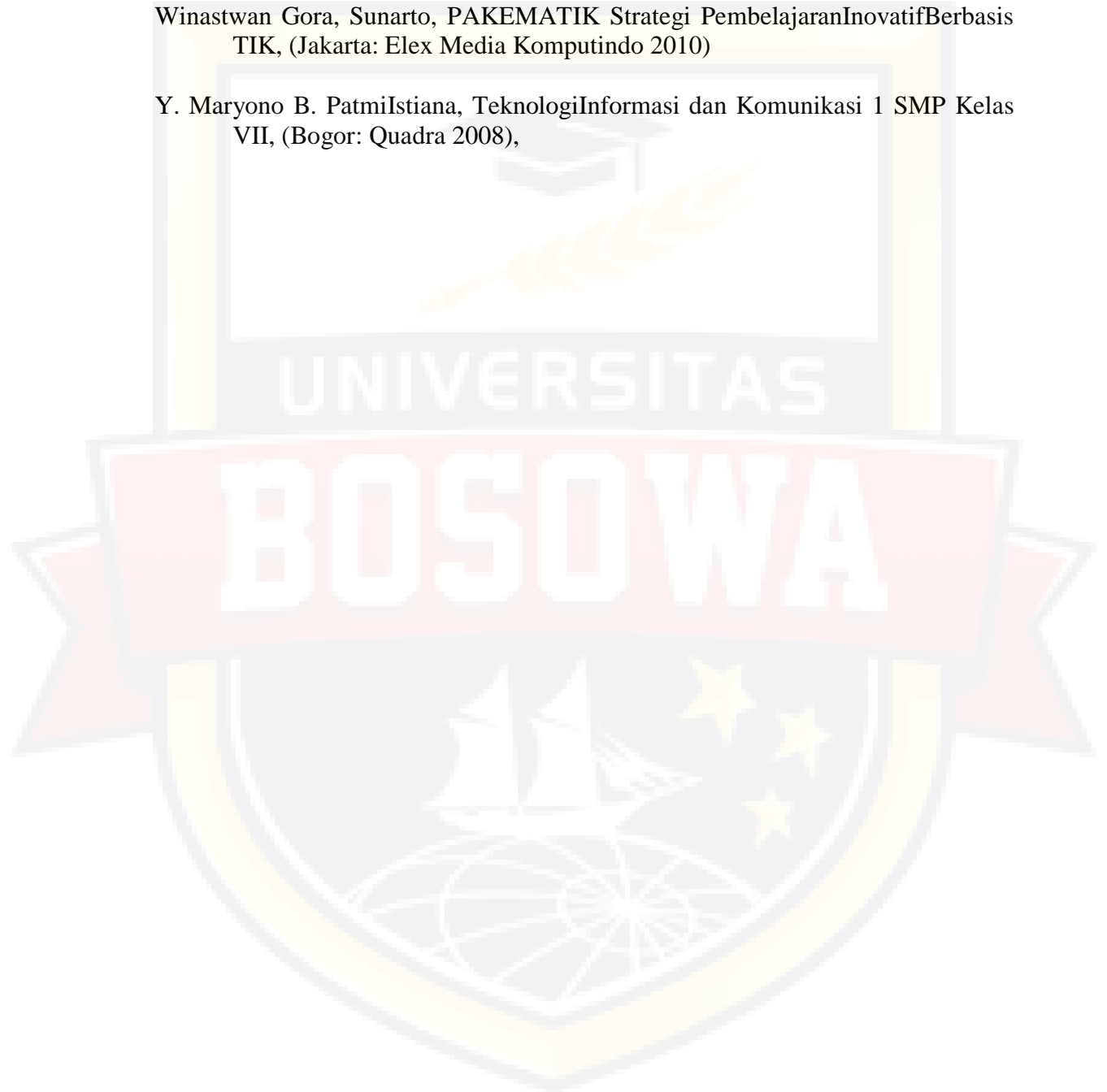
## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Professional: Panduan Menuju PKKS*. Yogyakarta: deepublish.2015
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Burhanudin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi aksara: Jakarta. 2007
- Dani, K. 2002. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Putra Harsa, Surabaya
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana. 2011
- Fauzi, Ihsan. *Cara Mudah Belajar HRD*. Surakarta: PT Era Intermedia.2008
- George Crabb, *Universal Technological Dictionary*. London: Baldwin Cradock and Joy: 1823
- Julius Adams S, Loretta H. Mannix, *Mind and Hand: The Birth of MIT*, (Cambridge: MIT Press, 2005
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.2013
- Moon, Philips. 1994. *Penilaian Kinerja Karyawan Terjemahan Wahyudi*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.2009
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Riset*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta
- Suparno, Paul. 2004. *Guru Demokratis di Era Reformasi*. Grasindo. Jakarta
- Tunggal, Amin Wijaya. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Winastwan Gora, Sunarto, PAKEMATIK Strategi Pembelajaran Inovatif Berbasis TIK, (Jakarta: Elex Media Komputindo 2010)

Y. Maryono B. Patmi Istiana, Teknologi Informasi dan Komunikasi 1 SMP Kelas VII, (Bogor: Quadra 2008),





# LAMPIRAN

# BOSOWA

**Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$   
Signifikansi 5% dan 1%**

| N  | The Level of Significance |       | N    | The Level of Significance |       |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
|    | 5%                        | 1%    |      | 5%                        | 1%    |
| 3  | 0.997                     | 0.999 | 38   | 0.320                     | 0.413 |
| 4  | 0.950                     | 0.990 | 39   | 0.316                     | 0.408 |
| 5  | 0.878                     | 0.959 | 40   | 0.312                     | 0.403 |
| 6  | 0.811                     | 0.917 | 41   | 0.308                     | 0.398 |
| 7  | 0.754                     | 0.874 | 42   | 0.304                     | 0.393 |
| 8  | 0.707                     | 0.834 | 43   | 0.301                     | 0.389 |
| 9  | 0.666                     | 0.798 | 44   | 0.297                     | 0.384 |
| 10 | 0.632                     | 0.765 | 45   | 0.294                     | 0.380 |
| 11 | 0.602                     | 0.735 | 46   | 0.291                     | 0.376 |
| 12 | 0.576                     | 0.708 | 47   | 0.288                     | 0.372 |
| 13 | 0.553                     | 0.684 | 48   | 0.284                     | 0.368 |
| 14 | 0.532                     | 0.661 | 49   | 0.281                     | 0.364 |
| 15 | 0.514                     | 0.641 | 50   | 0.279                     | 0.361 |
| 16 | 0.497                     | 0.623 | 55   | 0.266                     | 0.345 |
| 17 | 0.482                     | 0.606 | 60   | 0.254                     | 0.330 |
| 18 | 0.468                     | 0.590 | 65   | 0.244                     | 0.317 |
| 19 | 0.456                     | 0.575 | 70   | 0.235                     | 0.306 |
| 20 | 0.444                     | 0.561 | 75   | 0.227                     | 0.296 |
| 21 | 0.433                     | 0.549 | 80   | 0.220                     | 0.286 |
| 22 | 0.432                     | 0.537 | 85   | 0.213                     | 0.278 |
| 23 | 0.413                     | 0.526 | 90   | 0.207                     | 0.267 |
| 24 | 0.404                     | 0.515 | 95   | 0.202                     | 0.263 |
| 25 | 0.396                     | 0.505 | 100  | 0.195                     | 0.256 |
| 26 | 0.388                     | 0.496 | 125  | 0.176                     | 0.230 |
| 27 | 0.381                     | 0.487 | 150  | 0.159                     | 0.210 |
| 28 | 0.374                     | 0.478 | 175  | 0.148                     | 0.194 |
| 29 | 0.367                     | 0.470 | 200  | 0.138                     | 0.181 |
| 30 | 0.361                     | 0.463 | 300  | 0.113                     | 0.148 |
| 31 | 0.355                     | 0.456 | 400  | 0.098                     | 0.128 |
| 32 | 0.349                     | 0.449 | 500  | 0.088                     | 0.115 |
| 33 | 0.344                     | 0.442 | 600  | 0.080                     | 0.105 |
| 34 | 0.339                     | 0.436 | 700  | 0.074                     | 0.097 |
| 35 | 0.334                     | 0.430 | 800  | 0.070                     | 0.091 |
| 36 | 0.329                     | 0.424 | 900  | 0.065                     | 0.086 |
| 37 | 0.325                     | 0.418 | 1000 | 0.062                     | 0.081 |

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                        | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
| 1                      | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   | 243   | 244   | 245   | 245   | 246   |
| 2                      | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3                      | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  | 8.76  | 8.74  | 8.73  | 8.71  | 8.70  |
| 4                      | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  | 5.94  | 5.91  | 5.89  | 5.87  | 5.86  |
| 5                      | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  | 4.70  | 4.68  | 4.66  | 4.64  | 4.62  |
| 6                      | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  | 4.03  | 4.00  | 3.98  | 3.96  | 3.94  |
| 7                      | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  | 3.60  | 3.57  | 3.55  | 3.53  | 3.51  |
| 8                      | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  | 3.31  | 3.28  | 3.26  | 3.24  | 3.22  |
| 9                      | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  | 3.10  | 3.07  | 3.05  | 3.03  | 3.01  |
| 10                     | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  | 2.94  | 2.91  | 2.89  | 2.86  | 2.85  |
| 11                     | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  | 2.82  | 2.79  | 2.76  | 2.74  | 2.72  |
| 12                     | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  | 2.72  | 2.69  | 2.66  | 2.64  | 2.62  |
| 13                     | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  | 2.63  | 2.60  | 2.58  | 2.55  | 2.53  |
| 14                     | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  | 2.57  | 2.53  | 2.51  | 2.48  | 2.46  |
| 15                     | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  | 2.51  | 2.48  | 2.45  | 2.42  | 2.40  |
| 16                     | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  | 2.46  | 2.42  | 2.40  | 2.37  | 2.35  |
| 17                     | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  | 2.41  | 2.38  | 2.35  | 2.33  | 2.31  |
| 18                     | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  | 2.37  | 2.34  | 2.31  | 2.29  | 2.27  |
| 19                     | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  | 2.34  | 2.31  | 2.28  | 2.26  | 2.23  |
| 20                     | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  | 2.31  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  |
| 21                     | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  | 2.18  |
| 22                     | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  | 2.26  | 2.23  | 2.20  | 2.17  | 2.15  |
| 23                     | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  | 2.24  | 2.20  | 2.18  | 2.15  | 2.13  |
| 24                     | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.13  | 2.11  |
| 25                     | 4.24                    | 3.39  | 2.99  | 2.76  | 2.60  | 2.49  | 2.40  | 2.34  | 2.28  | 2.24  | 2.20  | 2.16  | 2.14  | 2.11  | 2.09  |
| 26                     | 4.23                    | 3.37  | 2.98  | 2.74  | 2.59  | 2.47  | 2.39  | 2.32  | 2.27  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.07  |
| 27                     | 4.21                    | 3.35  | 2.96  | 2.73  | 2.57  | 2.46  | 2.37  | 2.31  | 2.25  | 2.20  | 2.17  | 2.13  | 2.10  | 2.08  | 2.06  |
| 28                     | 4.20                    | 3.34  | 2.95  | 2.71  | 2.56  | 2.45  | 2.36  | 2.29  | 2.24  | 2.19  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.06  | 2.04  |
| 29                     | 4.18                    | 3.33  | 2.93  | 2.70  | 2.55  | 2.43  | 2.35  | 2.28  | 2.22  | 2.18  | 2.14  | 2.10  | 2.08  | 2.05  | 2.03  |
| 30                     | 4.17                    | 3.32  | 2.92  | 2.69  | 2.53  | 2.42  | 2.33  | 2.27  | 2.21  | 2.16  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.04  | 2.01  |
| 31                     | 4.16                    | 3.30  | 2.91  | 2.68  | 2.52  | 2.41  | 2.32  | 2.25  | 2.20  | 2.15  | 2.11  | 2.08  | 2.05  | 2.03  | 2.00  |
| 32                     | 4.15                    | 3.29  | 2.90  | 2.67  | 2.51  | 2.40  | 2.31  | 2.24  | 2.19  | 2.14  | 2.10  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  |
| 33                     | 4.14                    | 3.28  | 2.89  | 2.66  | 2.50  | 2.39  | 2.30  | 2.23  | 2.18  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.03  | 2.00  | 1.98  |
| 34                     | 4.13                    | 3.28  | 2.88  | 2.65  | 2.49  | 2.38  | 2.29  | 2.23  | 2.17  | 2.12  | 2.08  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.97  |
| 35                     | 4.12                    | 3.27  | 2.87  | 2.64  | 2.49  | 2.37  | 2.29  | 2.22  | 2.16  | 2.11  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  | 1.96  |
| 36                     | 4.11                    | 3.26  | 2.87  | 2.63  | 2.48  | 2.36  | 2.28  | 2.21  | 2.15  | 2.11  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.98  | 1.95  |
| 37                     | 4.11                    | 3.25  | 2.86  | 2.63  | 2.47  | 2.36  | 2.27  | 2.20  | 2.14  | 2.10  | 2.06  | 2.02  | 2.00  | 1.97  | 1.95  |
| 38                     | 4.10                    | 3.24  | 2.85  | 2.62  | 2.46  | 2.35  | 2.26  | 2.19  | 2.14  | 2.09  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.94  |
| 39                     | 4.09                    | 3.24  | 2.85  | 2.61  | 2.46  | 2.34  | 2.26  | 2.19  | 2.13  | 2.08  | 2.04  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.93  |
| 40                     | 4.08                    | 3.23  | 2.84  | 2.61  | 2.45  | 2.34  | 2.25  | 2.18  | 2.12  | 2.08  | 2.04  | 2.00  | 1.97  | 1.95  | 1.92  |
| 41                     | 4.08                    | 3.23  | 2.83  | 2.60  | 2.44  | 2.33  | 2.24  | 2.17  | 2.12  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.97  | 1.94  | 1.92  |
| 42                     | 4.07                    | 3.22  | 2.83  | 2.59  | 2.44  | 2.32  | 2.24  | 2.17  | 2.11  | 2.06  | 2.03  | 1.99  | 1.96  | 1.94  | 1.91  |
| 43                     | 4.07                    | 3.21  | 2.82  | 2.59  | 2.43  | 2.32  | 2.23  | 2.16  | 2.11  | 2.06  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.93  | 1.91  |
| 44                     | 4.06                    | 3.21  | 2.82  | 2.58  | 2.43  | 2.31  | 2.23  | 2.16  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.92  | 1.90  |
| 45                     | 4.06                    | 3.20  | 2.81  | 2.58  | 2.42  | 2.31  | 2.22  | 2.15  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.97  | 1.94  | 1.92  | 1.89  |

**LAMPIRAN 8, T Tabel Untuk Alpha  $\alpha$  5% t**

| <b>df</b> | <b>0,05</b> | <b>0,025</b> |
|-----------|-------------|--------------|
| 1         | 6.314       | 12.706       |
| 2         | 2.920       | 4.303        |
| 3         | 2.353       | 3.182        |
| 4         | 2.132       | 2.776        |
| 5         | 2.015       | 2.571        |
| 6         | 1.943       | 2.447        |
| 7         | 1.895       | 2.365        |
| 8         | 1.860       | 2.306        |
| 9         | 1.833       | 2.262        |
| 10        | 1.812       | 2.228        |
| 11        | 1.796       | 2.201        |
| 12        | 1.782       | 2.179        |
| 13        | 1.771       | 2.160        |
| 14        | 1.761       | 2.145        |
| 15        | 1.753       | 2.131        |
| 16        | 1.746       | 2.120        |
| 17        | 1.740       | 2.110        |
| 18        | 1.734       | 2.101        |
| 19        | 1.729       | 2.093        |
| 20        | 1.725       | 2.086        |
| 21        | 1.721       | 2.080        |
| 22        | 1.717       | 2.074        |
| 23        | 1.714       | 2.069        |
| 24        | 1.711       | 2.064        |
| 25        | 1.708       | 2.060        |
| 26        | 1.706       | 2.056        |
| 27        | 1.703       | 2.052        |
| 28        | 1.701       | 2.048        |
| 29        | 1.699       | 2.045        |
| 30        | 1.697       | 2.042        |
| 31        | 1.696       | 2.040        |
| 32        | 1.694       | 2.037        |
| 33        | 1.692       | 2.035        |
| 34        | 1.691       | 2.032        |
| 35        | 1.690       | 2.030        |
| 36        | 1.688       | 2.028        |
| 37        | 1.687       | 2.026        |
| 38        | 1.686       | 2.024        |
| 39        | 1.685       | 2.023        |
| 40        | 1.684       | 2.021        |
| 41        | 1.683       | 2.020        |
| 42        | 1.682       | 2.018        |
| 43        | 1.681       | 2.017        |
| 44        | 1.680       | 2.015        |
| 45        | 1.679       | 2.014        |
| 46        | 1.679       | 2.014        |
| 47        | 1.678       | 2.013        |

## Uji Validitas

### A. Uji Validitas Penguasaan Teknologi ( $X_1$ )

**TABEL 4.9**  
**UJI VALIDITAS PENGUASAAN TEKNOLOGI ( $X_1$ )**

| Variabel                                       | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|--|-----------|------------|------------|
| <b>Penguasaan Teknologi (<math>X_1</math>)</b> | X1.1      | 0,000      | Valid      |
|  | X1.2      | 0,000      | Valid      |
|  | X1.3      | 0,000      | Valid      |
|  | X1.4      | 0,000      | Valid      |
|  | X1.5      | 0,000      | Valid      |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

### B. Uji Validitas Kompetensi ( $X_2$ )

**TABEL 4.10**  
**UJI VALIDITAS KOMPETENSI ( $X_2$ )**

| Variabel                             | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|--------------------------------------|-----------|------------|------------|
| <b>Kompetensi (<math>X_2</math>)</b> | X2.1      | 0,000      | Valid      |
|                                      | X2.2      | 0,000      | Valid      |
|                                      | X2.3      | 0,000      | Valid      |
|                                      | X2.4      | 0,000      | Valid      |
|                                      | X2.5      | 0,000      | Valid      |

### C. Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

**TABEL 4.11**  
**UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X<sub>3</sub>)**

| Variabel                              | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|---------------------------------------|-----------|------------|------------|
| <b>Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</b> | X3.1      | 0,000      | Valid      |
|                                       | X3.2      | 0,000      | Valid      |
|                                       | X3.3      | 0,000      | Valid      |
|                                       | X3.4      | 0,000      | Valid      |
|                                       | X3.5      | 0,000      | Valid      |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

### D. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

**TABEL 4.12**  
**UJI VALIDITAS KINERJA GURU (Y)**

| Variabel                | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|-------------------------|-----------|------------|------------|
| <b>Kinerja Guru (Y)</b> | Y.1       | 0,000      | Valid      |
|                         | Y.2       | 0,000      | Valid      |
|                         | Y.3       | 0,000      | Valid      |
|                         | Y.4       | 0,000      | Valid      |
|                         | Y.5       | 0,000      | Valid      |
|                         | Y.6       | 0,000      | Valid      |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0



## Uji Reliabilitas

TABEL 4.13

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### RELIABILITY STATISTIC

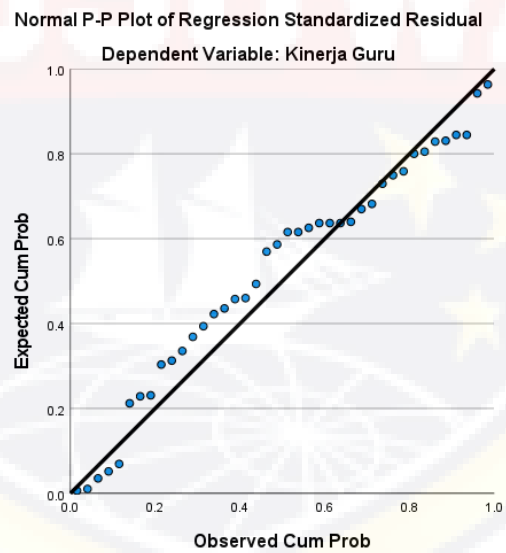
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .763             | 21         |

## Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas

GAMBAR 4.1

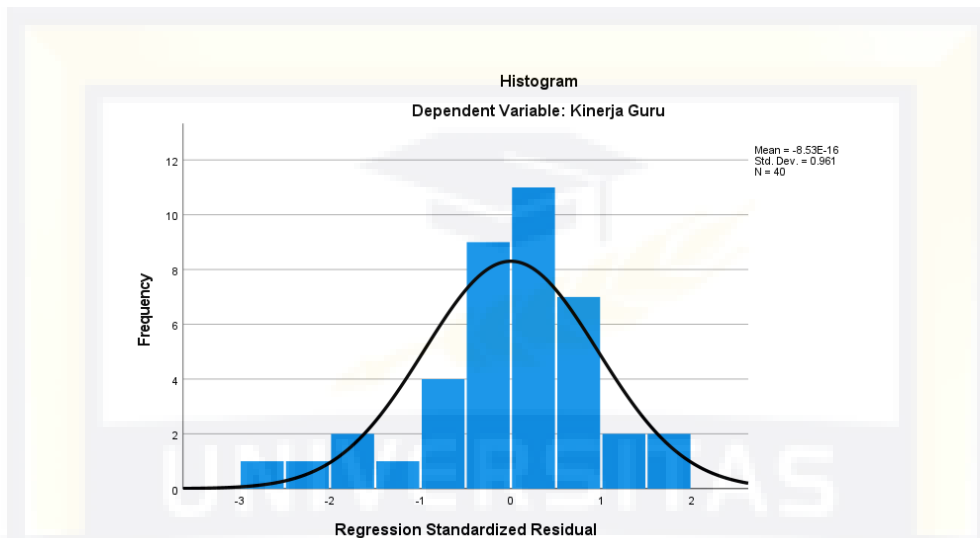
### HASIL UJI NORMALITAS



Sumber: Pengolahan SPSS

**GAMBAR 4.2**

**GRAFIK HISTOGRAM**



Sumber: Pengolahan SPSS

### Uji Multikolinearitas

**TABEL 4.14**

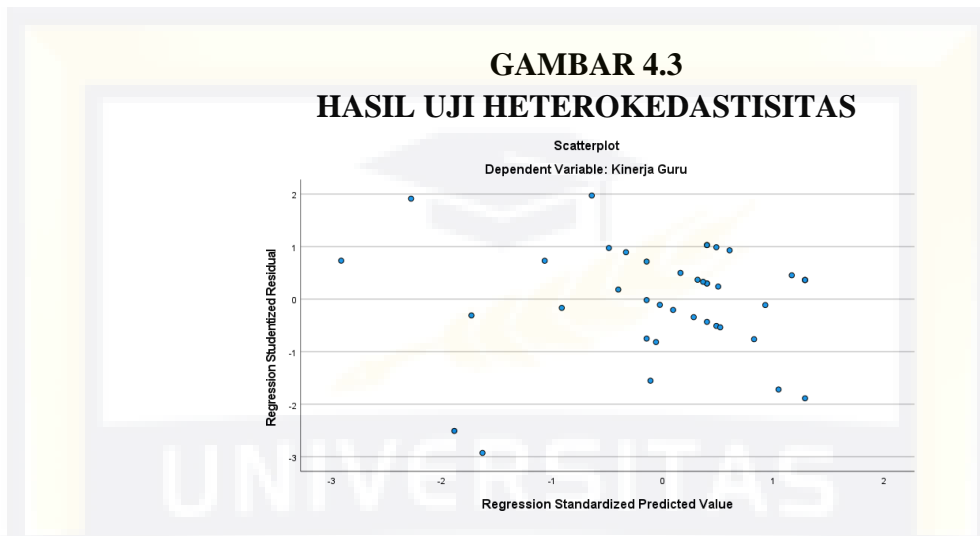
**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

|       |                      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant)           | 6.448                       | 5.381      |                           | 1.198 | .239 |                         |       |
|       | Penguasaan Teknologi | .355                        | .215       | .256                      | 1.649 | .108 | .715                    | 1.398 |
|       | Kompetensi           | .125                        | .231       | .083                      | .538  | .594 | .722                    | 1.384 |
|       | Disiplin Kerja       | .443                        | .137       | .447                      | 3.237 | .003 | .906                    | 1.104 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan SPSS

## Uji Heterokedastisitas



Sumber: Pengolahan SPSS

**TABEL 4.15**  
**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                      |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                           |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                                 |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                               | (Constant)           | 6.448                       | 5.381      |                           | 1.198 | .239 |
|                                 | Penguasaan Teknologi | .355                        | .215       | .256                      | 1.649 | .108 |
|                                 | Kompetensi           | .125                        | .231       | .083                      | .538  | .594 |
|                                 | Disiplin Kerja       | .443                        | .137       | .447                      | 3.237 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan SPSS

**TABEL 4.16**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .614 <sup>a</sup> | .377     | .325              | 1.39078                    |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Penguasaan Teknologi  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan SPSS

**Hasil Uji t**

**TABEL 4.17**  
**HASIL UJI PARSIAL (UJI t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                      | T     |      |
| 1     | (Constant)           | 6.448                       | 5.381      |                           | 1.198 | .239 |
|       | Penguasaan Teknologi | .355                        | .215       | .256                      | 1.649 | .108 |
|       | Kompetensi           | .125                        | .231       | .083                      | .538  | .594 |
|       | Disiplin Kerja       | .443                        | .137       | .447                      | 3.237 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan SPSS

### Hasil Uji F (Simultan)

**TABEL 4.18**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| 1     | Regression | 42.141         | 3  | 14.047      | 7.262 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 69.634         | 36 | 1.934       |       |                    |
|       | Total      | 111.775        | 39 |             |       |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Penguasaan Teknologi

Sumber: Pengolahan SPSS

**BOSOWA**