

PENGARUH KEMAMPUAN DIRI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMPIT DAARUT TAQWA KOTA BEKASI

Fahmi Abdul Aziz¹, Agus Dharmanto², Franciscus Dwikotjo Sri Sumantyo³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: fahminvite@gmail.com¹

Article History

Received : 28-09-2023

Revised : 07-10-2023

Accepted : 10-10-2023

Kata Kunci: Kemampuan Diri; Kinerja Guru; Kompetensi

Keywords: Competence; Self-ability; Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial dari variabel bebas yaitu Kemampuan Diri Dan Kompetensi variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Penelitian ini dilakukan di SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sample*, dan peneliti akan menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh, yang dimaksud total sampling disini adalah peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi yang berjumlah 32 responden. Berdasarkan Uji F hasil uji simultan telah diperoleh F hitung nilai F hitung sebesar $26,958 > 3,29$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Kemampuan Diri (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini juga menunjukkan bahwa Kemampuan Diri dan Kompetensi merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan Kinerja Guru. Kemampuan Diri dan Kompetensi harus diperhatikan oleh Instansi untuk membuat karyawan yang bekerja di instansi lebih efektif dan efisien saat bekerja. Kemampuan Diri (X1) dan Kompetensi (X2) yang seimbang, akan membuat guru lebih baik lagi saat bekerja memiliki pemikiran untuk terus pekerjaan menjadi lebih baik melakukan pekerjaan sehingga tingkat kenaikan kinerja guru akan meningkat.

ABSTRACT

This research aims to determine simultaneously and partially the independent variables, namely Self-ability and Competence, the dependent variable, namely Teacher Performance. This research was conducted at SMPIT Daarut Taqwa, Bekasi City. The method used in this study is a quantitative method, which in this study uses a non-probability sample technique, and the researcher will use a total sampling technique or saturated sample. What is meant by total sampling here is that the researcher uses the entire population as a sample. The population in this study were employees at SMPIT Daarut Taqwa Bekasi City, totaling 32 respondents.

Based on the F test, the simultaneous test results obtained F count, F count was $26.958 > 3.29$ (F table) with a sig. $0.000 < 0.05$ (a) or a significant value less than 0.05. Therefore H_0 is rejected or H_a is accepted, which means that simultaneously Self-ability (X1) and Competence (X2) have a positive and significant effect on Teacher Performance (Y). This also shows that Self-ability and Competence are important variables that influence Teacher Performance. Self-ability and competence must be considered by agencies to make employees working in agencies more effective and efficient at work. Balanced Self-ability (X1) and Competence (X2), will make teachers even better at work having thoughts of continuing to do better work so that the level of increase in teacher performance will increase.

PENDAHULUAN

Banyak para ahli mengatakan bahwa sumber daya manusia yaitu aspek utama yang ada disuatu lembaga atau organisasi. Pengelolaan suatu lembaga pendidikan melibatkan banyak sumber daya, antara lain: manusia, infrastruktur, biaya, teknologi dan informasi. Namun, sumber daya terpenting dalam pendidikan yaitu sumber daya manusia.

Maka sebagai Sumber daya manusia, guru tidak hanya menjadi objek untuk mencapai tujuan institusi, tetapi juga subjek atau partisipan. Guru diharapkan dapat berperan aktif untuk mencapai tujuan institusi serta mempunyai perasaan, pemikiran dan harapan yang mempengaruhi sikap kerjanya.

SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi adalah Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) yang berdiri dibawah naungan KH. Abdul Hadi, Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) berdiri pada tanggal 11 oktober 2015, yang terlokasi di Jl. Kemandoran No.74 01 022, RT.003/RW.022, Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Sel., Kota Bks, Jawa Barat 17148. Nama “Daarut Taqwa” diambil dikarenakan sejarah pada saat pertama sekolah ini berdiri bapak KH. Abdul Hadi memiliki Yayasan Pesantren Daarut Taqwa, awal mula bangunan yang digunakan yaitu menggunakan material papan di keseluruhan bangunannya.

Menurut Sinungan (dalam Muhamad Chaerul Ikhsan, 2015:2) Tinggi rendahnya kinerja para guru dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: Kemampuan, kemauan kerja, dan ke ahlian yang digunakan kompetensi guru dalam bidangnya masing-masing dengan adanya kompetensi guru dapat memberikan kontribusi yang besar dan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja seorang guru, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

Berikut adalah hasil laporan kinerja guru SMPIT Daarut Taqwa Semester 1 dari tahun 2020 – 2022 pada jajarannya SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota:

Tabel 1. 1 Hasil Laporan Kinerja guru SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota

Tahun	Jumlah guru	Kualifikasi				Persentase
		Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	
2020	33	6	22	5	0	76%
2021	31	7	21	3	0	78%
2022	32	5	20	6	1	73%

Sumber: SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota

Dari data tabel 1. 1 dapat dijelaskan fenomena peningkatan dan penurunan kinerja guru SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota. Fenomena penurunan dan peningkatan kinerja guru merupakan suatu permasalahan yang sering terjadi pada setiap intansi. Pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami peningkatan kinerja guru sebanyak 2%. Hal tersebut dimungkinkan karena guru melakukan pembelajaran dengan cara online dan offline melakukan pembelajaran yang tidak biasa dalam melakukan tanggung jawabnya. Penurunan signifikan pada SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota dapat dilihat pada tahun 2021 ke tahun 2022 yang mengalami penurunan sebanyak 5%. Hal tersebut dimungkinkan karena guru kurang kemampuan karena beberapa guru melakukan pembelajaran yang bukan ke ahliannya sehingga ini berdampak pada keberhasilan siswa dalam belajar, siswa menjadi kurang bersemangat dalam menjalankan tugas karena dalam proses pembelajaran guru belum mampu melakukan kemampuan motivasi siswa agar berhasil dalam pembelajarannya. selanjutnya terlihat beberapa guru yang kurang menunjukkan dirinya di hadapan anak didik sebagaimana layaknya orang tua sendiri, dia hanya sekedar memberikan materi, jika demikian yang terjadi bagaimana mungkin seorang guru dapat membawa mengarahkan, membimbing, dan menunjukkan anak didik kepada pendewasaan diri sehingga menjadi manusia yang mandiri dan bertanggung jawab guru harus memperhatikan persyaratan profesinya memerankan dirinya di hadapan anak didik sebagai orang tua. instansi juga perlu memperhatikan penyebab yang mempengaruhi penurunan kinerja guru pada SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota supaya seluruh tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

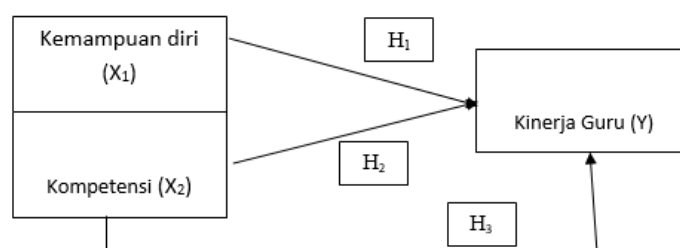
Kemampuan diri menurut (Robbins, 2016) adalah kemampuan diri berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya (Wijaya 2018) kemampuan diri adalah apa yang diharapkan ditempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap yang dalam penerapan nya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Kemampuan diri adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan diri adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Wurarah, 2022).

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Namun dalam konteks pekerjaannya,

kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya (Silitonga, 2021). Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu (Febriana, 2019).

Kinerja guru umumnya didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru saat melakukan tugas tertentu yang diberikan oleh atasan. Ini juga berkaitan dengan hasil yang dihasilkan oleh pemberi kerja tertentu dalam suatu organisasi. Kinerja guru dikaitkan dengan pencapaian setiap guru sesuai dengan aturan, peraturan, atau harapan yang berbeda dari organisasi atau pemberi kerja. Menurut (Sudaryo, 2018) Kinerja guru adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1.1
Kerangka Penelitian

Hipotesis:

H1 : Kemampuan diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru

H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

H3 : Kemampuan diri dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2019:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan penyelidikan tentang suatu permasalahan berdasarkan uji teori dan uji beberapa variabel yang diukur dengan angka dan dianalisis sesuai prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif yaitu dengan cara mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner.

(Sekaran & Bougie, 2017), populasi berkaitan dengan keseluruhan orang, peristiwa, atau suatu hal menarik yang menjadi perhatian peneliti dimana peneliti ingin melakukan investigasi terhadapnya. Populasi dalam penelitian ini adalah murid kelas 9 SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi yang berjumlah 69 murid. Menurut (Sugiono, 2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2017). Teknik sampling menggunakan purposive sampling yaitu diambil murid kelas 9. Dari pengertian diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah mirid kelas 9 SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi sebanyak 32 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui pernyataan yang diuji ke 20 responden untuk menentukan kuesioner valid atau tidak valid nya dengan cara membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ - berikut rumus uji valid $20-2 = 18$ yang berarti r tabel 0,444. Berikut hasil uji validitas dari variabel-variabel penelitian:

Tabel 1. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Diri

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,651	0,444	VALID
2	0,666	0,444	VALID
3	0,658	0,444	VALID
4	0,873	0,444	VALID
5	0,533	0,444	VALID
6	0,866	0,444	VALID

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel kemampuan diri (X_1) terdapat 6 pernyataan yang memiliki jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,444. Maka dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel kemampuan berinteraksi (X_1) yang dinyatakan valid berjumlah 6 pernyataan maka dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,466	0,444	VALID
2	0,597	0,444	VALID
3	0,653	0,444	VALID
4	0,644	0,444	VALID
5	0,716	0,444	VALID
6	0,727	0,444	VALID

7	0,853	0,444	VALID
8	0,566	0,444	VALID
9	0,636	0,444	VALID

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel kompetensi (X_2) terdapat 9 pernyataan yang memiliki jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,444. Maka dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel kompetensi (X_2) yang dinyatakan valid berjumlah 9 pernyataan maka dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya.

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,713	0,444	VALID
2	0,677	0,444	VALID
3	0,520	0,444	VALID
4	0,598	0,444	VALID
5.	0,866	0,444	VALID
6	0,696	0,444	VALID
7	0,646	0,444	VALID
8	0,548	0,444	VALID
9	0,579	0,444	VALID
10	0,530	0,444	VALID

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel kinerja guru (Y) terdapat 10 pernyataan yang memiliki jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,444. Maka dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel kinerja guru (Y) yang dinyatakan valid berjumlah 10 pernyataan maka dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa konsisten suatu pernyataan dalam kuesioner dengan melihat nilai *Cronvach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan konsisten atau reliabel. Sebaliknya jika *Cronvach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten atau tidak reliable.

Tabel 1. 5 Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach's Alpha	KETERANGAN
Kemampuan Diri (X_1)	0.779	RELIABEL
Kompetensi (X_2)	0.835	RELIABEL
Kinerja Guru (Y)	0.831	RELIABEL

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 22

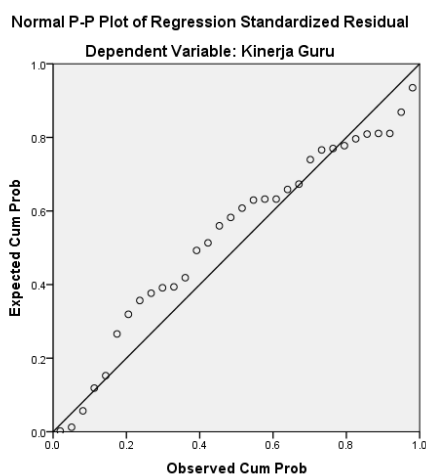
Berdasarkan tabel 1.5 hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan setiap variabel dinyatakan reliabel sehingga selanjutnya semua item pada pernyataan dari tiap variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari kuesioner yang di sebarakan pada responden apakah terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal. Penelitian ini dengan mengetahui normal atau tidak dengan menggunakan P-plot dan hasil uji Kolmogorov sumirnov.

Gambar 1.2 Uji Normalitas Probability Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2023

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa bentuk grafiknya tidak melenceng kekiri dan kanan serta menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan terdistribusi normal.

Tabel 1.6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53592019
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.119
	Negative	-.133
Test Statistic		.133

Asymp. Sig. (2-tailed)	.158 ^c
------------------------	-------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: hasil pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov sumirnov* dapat diketahui bahwa residual terdistribusi normal karena apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka penelitian tidak terdistribusi normal. Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwasannya nilai signifikansi 0,158 hal ini berarti nilai signifikansi $0,158 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara masing-masing variabel. Untuk melihat hasil dari uji multikolinearitas yaitu pada nilai *tolerance* $> 0,1$ nilai VIF < 10 dapat dikategorikan terjadi adanya multikolinearitas antar variabel. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 1.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kemampuan Diri	.559	1.789
Kompetensi	.559	1.789

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

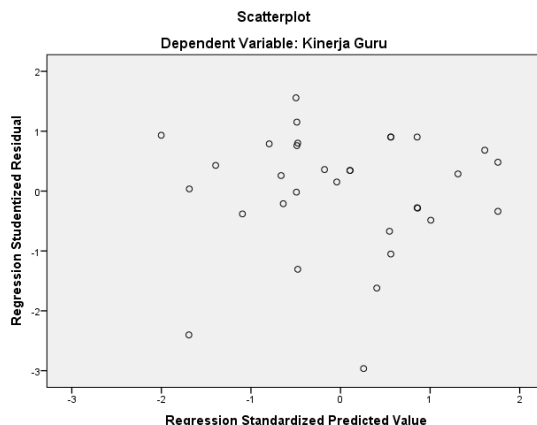
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel terbebas dari multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui terjadi tidaknya heteroskedastisitas pada semua variabel penelitian. Untuk menelusuri hasilnya menggunakan grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot adalah sebagai berikut:

Gambar 1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan grafik 1.3 dapat diketahui titik-titik menyebar disekitar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, tidak membentuk suatu pola, maka dapat disimpulkan grafik *scatterplot* tidak ada gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji kemampuan diri (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru. Menggunakan rumus: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$. Berikut hasil analisis regresi berganda:

Tabel 1.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X_1 Dan X_2 Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.937	4.520		2.198	.036
	Kemampuan Diri	.508	.219	.342	2.326	.027
	Kompetensi	.525	.143	.538	3.662	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 1.8 menunjukkan hasil bahwa nilai *constant* (a) adalah 9,937 sedangkan nilai kemampuan diri (b/koefisien regresi) adalah 0.508 dan kompetensi adalah 0,525. Maka bentuk persamaan regresinya yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,937 + 0.508X_1 + 0,525X_2$$

- a. Maka dapat dijelaskan nilai *constan* (a) = 9,937 sebagai angka konstan dari *unstandardized coefficients*. Jika tidak ada perubahan dari nilai variabel kemampuan

diri X_1 dan kompetensi X_2 adalah sama dengan 0 maka nilai variabel kinerja guru Y adalah 9,937.

- b. Nilai koefisien regresi (b_1) 0.508 artinya setiap penambahan 1 nilai kemampuan diri maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0.508, dimana kompetensi dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien regresi (b_2) 0,525 artinya setiap penambahan 1 nilai kompetensi maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0,525, dimana kemampuan diri dianggap tetap.

Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tersebut bernilai positif, berarti arah pengaruh kemampuan diri dan kompetensi terhadap kinerja guru adalah positif dan searah.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dan tingkat signifikansi variabel tersebut. Untuk pengujian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 23 dengan cara melihat nilai sig. (signifikansi) 0,05 (5%) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, berikut tabel hasil uji t:

Tabel 1. 1 Hasil Uji T Kemampuan Diri (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.937	4.520		2.198	.036
Kemampuan Diri	.508	.219	.342	2.326	.027
Kompetensi	.525	.143	.538	3.662	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 1.9 hasil uji t, kemampuan diri (X_1) dapat dinyatakan signifikan terhadap Y apabila nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Nilai t_{hitung} 2,326 lebih besar dari (t_{tabel} 2,0369) dapat disimpulkan kemampuan diri (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Hasil uji t kompetensi (X_2) dapat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $3,662 > (t_{tabel} 2,0369)$ dapat disimpulkan kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh kemampuan diri dan kompetensi mempunyai pengaruh yang hampir sama dalam memberikan kontribusi pada meningkatkan kinerja guru. Ketika ada perubahan kemampuan berinteraksi maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.508 sementara ketika ada perubahan peningkatan kompetensi maka mampu meningkatkan terhadap kinerja guru 0.525

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat ketepatan model apakah model yang di analisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel yang digunakan mampu menjelaskan fenomena yang akan dianalisis. Untuk pengambilan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan nilai signifikansi dibawah 0,05 berikut hasil Uji F:

Uji F Kemampuan Diri (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 1.10 Hasil Uji F Berganda X_1 , X_2 dan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.642	2	185.321	26.958	.000 ^b
	Residual	199.358	29	6.874		
	Total	570.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kemampuan Diri

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 1.10 dapat diketahui bahwa nilai sig. 0,000 < alpha 0,05 dan nilai F_{hitung} 26,958 > (F_{tabel} 3,29) dapat disimpulkan bahwa uji F diterima dan model regresi ini layak, artinya bahwa variabel kemampuan diri dan kompetensi terhadap kinerja guru dapat menjelaskan dengan baik terhadap keputusan mengajar.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh atau kontribusi variabel kemampuan diri (X_1), kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y). berikut hasil pengujian uji dan koefisien determinasi berganda:

Uji KD (Koefisien Determinasi) Berganda Kemampuan Diri (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Tabel 1.11
Hasil Uji KD (Koefisien Determinasi) X_1 , X_2 dan Y**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.650	.626	2.622	1.841

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kemampuan Berinteraksi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 1.11 dapat diketahui bahwa Adjusted R Square (R^2) atau R kuadrat menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,626. Hal ini berarti Nilai koefisien determinasi yang mendekati nilai 1 berarti kemampuan diri dan kompetensi dengan presentase 62,6% maka mampu menjelaskan keputusan pembelian secara baik dengan, sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji yang telah dilakukan, adapun beberapa pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Berinteraksi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa variabel kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} 2,325 > 2,0369$ (t_{tabel}) dan taraf signifikansi $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil ini sejalan dengan teori menurut (Mohtar, 2019) bahwa, kemampuan diri adalah sebagai mana seseorang mempengaruhi orang lain dalam melakukan hubungan tertentu untuk menciptakan dapat menciptakan tujuan yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Norvianti, 2021) bahwa kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lalu penelitian (Simatupang & Silalahi, 2019) bahwa kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dan penelitian terdahulu tentang pemaparan teoritis, yang berarti bahwa pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. kemampuan diri merupakan satu cara untuk individu bertingkah laku sosial individu tersebut sehingga individu tetap dapat bertingkah laku sosial dengan individu lain, Interaksi sosial juga dapat meningkatkan jumlah kuantitas dan mutu atau kualitas dari tingkah laku sosial individu sehingga individu semakin bisa dalam bertingkah laku sosial dengan individu lain di dalam situasi sosial (Santoso, 2021). Maka adanya kemampuan diri sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru pada.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} 3,662 > 2,0369$ (t_{tabel}) dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini sejalan dengan teori menurut (Sugesti, 2020) kompetensi adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar, Artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang

memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mukhthar, 2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, lalu penelitian (Hidayat et al., 2020) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dan penelitian yang dilakukan oleh (Simatupang & Silalahi, 2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian pemaparan teori dan penelitian terdahulu bahwa penelitian ini sejalan yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Kompetensi sangat berpengaruh bagi guru karena jika kompetensi guru bernilai positif maka murid akan merasa puas terhadap suatu pembelajaran, oleh karena itu guru harus menjaga kompetensi yang baik karena kompetensi berkaitan dengan kinerja guru

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Hasil penelitian, pembahasan dan analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Literasi Keuangan secara parsial tidak berpengaruh dengan variabel minat penggunaan *paylater*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti tidak berpengaruh terhadap minat penggunaan.
2. Manfaat *Paylater* secara parsial berpengaruh secara dengan variabel minat penggunaan *paylater*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti berpengaruh terhadap minat penggunaan.
3. Pendapatan secara parsial berpengaruh secara dengan variabel minat penggunaan *paylater*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti berpengaruh terhadap minat penggunaan.
4. Literasi Keuangan, manfaat *paylater* dan pendapatan secara simultan berpengaruh secara positif variabel minat penggunaan . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat terbukti berpengaruh terhadap minat penggunaan.

SARAN

1. Bagi generasi Z diharapkan lebih banyak mempelajari terkait literasi keuangan , pemahaman manfaat *paylater*, dan pemahaman terkait pendapatan melalui buku, jurnal, media sosial, dan lainnya. Melalui literasi keuangan dapat membantu untuk pengelolaan keuangan menjadi lebih baik, terkait dengan pengelolaan keuangan sendiri, tabungan, investasi, serta asuransi. Melalui literasi keuangan juga dapat mengatur target dan tujuan keuangan serta dapat memperhatikan terkait sumber pendapatan yang dimiliki sehingga dapat lebih bijak untuk melakukan transaksi melalui *shoppe pay later*.

2. Bagi Akademis Perkembangan teknologi yang cepat dapat memberikan berbagai dampak baik maupun buruk, maka dari itu untuk mencegah dampak buruk diharapkan pemerintah dapat memberikan edukasi terkait transaksi menggunakan shopee paylater melalui webinar terkait keuangan kepada generasi Z agar generasi Z ini bisa mengelola keuangannya dengan baik serta dapat menggunakan aplikasi shopee paylater secara bijak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau, Vol.01*(Vol.01), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Alfanny, D. (2018). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual (Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan). *Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 30*(23), 11–25.
- Alim, M. S. (2022). *Mendongkrak Kompetensi Guru, (Analisis Faktor-Faktor Determinan Yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Guru)*. Pascal Books.
- Amin, N. M. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasannudin, 8*(6), 24–31.
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 8*(2), 119–129.
- Dharma Agus. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*.
- Febriana, Ri. (2019). *Kompetensi Guru*. PT Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)* (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis, 17*(2), 189–206.
- Marsono. (2019). *Agro dan Desa Wisata: Profil Desa Wisata di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah*.

- Mukhthar, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 1–15.
- Narsih, D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94–102.
- Norvianti, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 21(17), 11–18.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM : Teori dan Aplikasi* (Cetakan Pe). Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Priyatno, D. (2016). *Spss Handbook* (Edisi-1). MediaKom.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis. Dalam Metode penelitian Untuk Bisnis*.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 131–144.
- Silitonga, B. N. (2021). *Profesi Keguruan : Kompetensi dan Permasalahan* (Cetakan ke). yayasan kita menulis.
- Simatupang, S., & Silalahi, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), 370–381.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(1), 178–190.
- Sudaryo, yoyo, Ariwibowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)* (3rd ed.). ALFABETA.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Alfabeta.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 1(2018), 1–17.

- Wurarah, M. (2022). *Implikasi Prior, Knowledge, Persepsi Siswa pada Kemampuan Guru dan Kebiasaan belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar*. CVB. Bintang Semesta Media Yogyakarta.
- Yayat. (2020). *Model Grow Me (Model Supervisi Akademik Peningkat Kemampuan Guru Dalam Mengembangkan RPP Tematik Terpadu*. CV. Pilar Nusantara.
- Zebua, S. N., & Siahaan, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3509–3519.