

**PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN DAN SISTEM KERJA TERHADAP  
PENINGKATAN KUALITAS KERJA GURU PADA YAYASAN ADLIN MURNI**

***THE EFFECT COMPETENCE, DISCIPLINE AND WORK SYSTEMS ON THE  
IMPROVEMENT OF THEACHER WORK QUALITY IN YAYASAN ADLIN MURNI***

**Isnaini Mega Utari<sup>1</sup>, Dhita Adriani Rangkuti<sup>2</sup>, Cindy Natasya Hutajulu<sup>3</sup>,  
Yusua Kristopero Simandalahi<sup>4</sup>**

Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

[dhitaadriani22@gmail.com](mailto:dhitaadriani22@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar dapat memahami kompetensi, kedisiplinan, dan sistem kerja pada peningkatan kualitas kerja guru pada Yayasan Adlin Murni. Yayasan Adlin Murni memiliki visi menjadi sekolah unggul dalam akhlak dan prestasi sedangkan misi dari Yayasan Adlin Murni ini yaitu : untuk mendidik siswa supaya bertakwa kepada allah SWT, menjadi siswa peduli terhadap lingkungan, mengembangkan siswa yang peduli sains dan teknologi, serta mendidik siswa berprestasi dan ekstrakurikuler. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan berjumlah 75 sampel. Penganalisisan data dengan model regresi linier berganda sehingga memperoleh hasil Kedisiplinan dan Sistem kerja berpengaruh pada Peningkatan Kualitas Kerja pada guru Yayasan Adlin Murni.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Kedisiplinan, Sistem kerja dan Kualitas Kerja

***ABSTRACT***

The study is conducted in order to be able to understand competence, discipline, and systems of work On The Improvement Of Teacher Work Quality In Yayasan Adlin Murni. The Yayasan Adlin Murni has a vision of becoming an excelling school of morality and excellence while the mission of the Yayasan Adlin Murni is: to educate students to become conscious of god, to be concerned about the environment, to develop students who care about science and technology, and to educate underachieving and extracurricular students. In the study the author uses a quantitative research method with the sample used amounts to 75 samples. Data analysis with a double line-regression model and thus obtaining disciplinary results and work systems are affecting the quality of work in a Yayasan Adlin Murni teacher.

***Keywords :*** *Competence, Discipline, Work System, and Work quality*

**PENDAHULUAN**

Kualitas kerja guru merupakan salah satu modal penting bagi sebuah yayasan pendidikan untuk bisa mencapai visi dan misinya. Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja guru pada saat mengajar. Kompetensi sangat penting untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang dimiliki suatu organisasi secara memuaskan berdasarkan kondisi

yang di tetapkan. Dalam melaksanakan pekerjaan disiplin dalam bekerja harus diperhatikan, disiplin dalam bekerja dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja sehingga dapat menjalankan sistem kerja dalam organisasi dengan lebih efektif dan efisien (Feriani, 2014).

Yayasan Adlin Murni merupakan sebuah yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Terjadinya penurunan

kualitas kerja guru terlihat dari waktu mengajar yang masih tidak berkesinambungan, kurangnya tenaga pengajar serta ketidak sesuaian dalam mengajar di yayasan ini juga menjadi salah satu faktor menurunnya kualitas kerja guru. Kurangnya penempatan kerja guru yang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimiliki guru baik dari segi pengalaman dan pendidikan. Masih adanya guru yang memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan pelajaran yang akan di bawakan saat mengajar sangat berpengaruh pada kualitas kerja guru hal ini mengakibatkan guru kurang dapat optimal dalam proses belajar mengajar (Fahmi, 2016).

Permasalahan kedisiplinan pada yayasan ini masih kurang baik terlihat dari masih terdapat beberapa guru yang masih terlambat datang untuk mengajar, hal ini di sebabkan kurangnya rasa tanggung jawab dan manajemen waktu yang kurang baik pada guru. Pihak yayasan sendiri sudah memberikan sanksi untuk masalah keterlambatan yang terjadi sehingga dapat mengurangi keterlambatan di yayasan ini.

Penyusunan sistem kerja guru yang kurang baik juga terlihat dari masih banyaknya jadwal mengajar yang tidak berkesinambungan antara kelas yang satu dengan kelas yang lain, sehingga mengakibatkan terjadinya kebingungan dan dapat mengganggu waktu belajar mengajar yang sudah di jadwalkan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan salah satu hal yang mendasar dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat di percaya dan tepat pada daerah (area) atau objek penelitiannya. Populasi pada penelitian ini adalah guru pada Yayasan Adlin Murni.

Sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi di sebut sampel. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang memberikan peluang kepada semua anggota populasi untuk dipilih

menjadi sampel di sebut teknik *Probability*. Pada penelitian ini populasi 75 orang dan sampel keseluruhan dari populasi yaitu 75 orang.

### Uji Validitas

Validitas merupakan modal dasar dalam suatu instrumen penelitian, sebab keabsahan/validitas isi akan mewakili aspek yang di ukur dalam instrumen.

### Uji Reabilitas

Reabilitas yaitu kestabilan skor dalam suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama dan dalam waktu yang berbeda saat di berikan. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6 maka reabilitas di katakan buruk atau tidak diterima, apabila *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6-0,79 maka dapat di terima. Jika *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8 maka reabilitas dapat dikatakan baik.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan model regresi linier berganda. Regresi yang memiliki satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X). Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Terkait
- $\beta_2$  = Koefisien Regresi Kedua
- a = Nilai Konstanta
- $X_1$  = Variabel Independen Pertama
- $\beta_1$  = Koefisien Regresi Pertama
- $X_2$  = Variabel Independen Kedua
- e = Error Term

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya yaitu menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi-variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen (Y) (Ghazali 2016).

**Uji Siknifikan Secara Simultan (Uji-F)**

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau terikat, Karakter Uji F yaitu: hipotesis nol ( $H_0$ ) yang akan di uji yaitu apakah semua parameter dalam model =  $0$  atau  $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$  atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) tidak semua parameter secara simultan =  $0$  atau :  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$ .

**Uji Signifikan Secara Persial (Uji-T)**

Uji t di lakukan untuk melihat pengaruh X (kompetensi, kedisiplinan, sistem kerja) secara persial terhadap variabel Y (kualitas kerja).

**Tabel 1. Pengaruh X terhadap Y**

Kedisilina	,29	,08	,332	3,3	,00
n	4	9		12	1
Sistem	,48	,10	,511	4,8	,00
Kerja	5	0		76	0

a. Dependent Variable: Peningkatan Kualitas Kerja

Kriteria Uji-t yaitu:hipotesis nol ( $H_0$ ) yang akan di uji adlah apakah suatu parameter ( $b_1$ ) =  $0$  atau  $H_0 : b_1 = 0$  atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ), parameter suatu variabel  $\neq 0$  atau :  $H_a : b_1 \neq 0$ .

1. pengaruh positif atara (X1) terhadap peningkatan kualitas kerja (Y).
2. Artinya setiap kenaikan kompetensi naik 1 peringkat maka peningkatan kualitas kerja naik sebesar 0,046 peringkat.

3. Apabila Koefisien Regresi kedisiplinan (X2) senilai 0,294 menunjukkan ada pengaruh positif atara (X2) terhadap peningkatan kualitas kerja (Y). Artinya setiap kenaikan kedisiplinan naik 1 peringkat maka peningkatan kualitas kerja naik sebesar 0,294 peringkat.
4. Apabila Koefisien Regresi sistem kerja (X3) senilai 0,485 menunjukkan ada pengaruh positif atara (X3) terhadap peningkatan kualitas kerja (Y). Artinya setiap kenaikan sistem kerja naik 1 peringkat maka peningkatan kualitas kerja naik sebesar 0,485 peringkat.
5. Apabila Koefisien Regresi kompetensi (X1) senilai 0,046 menunjukkan ada

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Model Penelitian**

Penggunaan model ini yaitu untuk menyatakan korelasi fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah model regresinya:

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	Standar dized Coefficients	
				t	Sig.
1 (Constant)	1,482	4,214		,352	,726
Kompetensi	-,046	,151	-,028	-,305	,761

Berdasarkan Tabel 2, dapat di ketahui *multiple linear regression equation* ialah: Peningkatan Kualitas Kerja = 1,482 + 0,046 Kompetensi + 0,294 Kedisiplinan + 0,485 Sistem Kerja. Maka dari persamaan regresi linear berganda di atas yaitu:

## Koefisien Determinasi

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,556	,538	2,193

a. Predictors: (Constant), Sistem Kerja, Kompetensi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Peningkatan Kualitas Kerja

Pada tabel 3 menyajikan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,538. Artinya 53,8% variabel dependen Peningkatan Kualitas Kerja dapat di lihat ketiga variabel independenya yaitu komeptensi, kedisiplinan dan sitem kerja, sisanya 46,2% du jelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian.

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk melihat apakah variabel independen yang masuk ke model berpengaruh yang bersamaan dengan variabel dependen maka dilakukan uji F. Model regresi bisa di gunakan bila nilai signifikasinya kuran dari 0,05. Di bawah ini adalah tabel yang berisi hasil ujinya.

Tabel 4 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428,375	3	142,792	29,683	,000 <sup>b</sup>
	Residual	341,545	71	4,810		
	Total	769,920	74			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Sistem Kerja, Kompetensi, Kedisiplinan

Pada tabel 4 memperlihatkan  $F_{hitung}$  ialah 29,683. Dengan derajat bebas 1 ( $df_1$ ) = 3 dan ( $df_2$ ) = 71, di dapatkan nilai  $F_{hitung}$  pada tingkat 0,05 senilai 2,73. Sehingga  $F_{hitung} = 29,683 > F_{tabel} = 2,73$  dengan ke signifikasian  $0,000 < 0,05$ . Dengan ini berarti independen Kompetensi,

Kedisiplinan dan Sistem Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap dependen yaitu peningkatan kualitas kerja pada Yayasan Adlin Murni.

## Pengujian Hipotesis Secara Parsial ( Uji T )

Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen maka di perlukan uji t. Dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan signifikansi  $< 0,05$ . Perhatikan tabel di bawah ini:

Tabel 5 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,482	4,214		,352
	Kompetensi	-,046	,151	-,028	,761
	Kedisiplinan	,294	,089	,332	3,312
	Sistem Kerja	,485	,100	,511	4,876

a. Dependent Variable: Peningkatan Kualitas Kerja

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas ( $df$ ) = 71 adalah sebesar 1,99394. Sehingga simpulanya berdasar uji t adalah:

1. Hasil penghitungan pada uji t terhadap variabel kompetensi sebesar 0,305. Dari data di atas di dapat  $0,305 < 1,99394$  dan nilai signifikansinya  $0,761 > 0,05$ . Dengan ini dapat di simpulkan  $H_1$  di terima yang berarti kompetensi tidak berpengaruh nyata dan tidak signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja di Yayasan Adlin Murni.
2. Hasil penghitungan pada uji t terhadap variabel kedisiplinan sebesar 3,312. Dari data di atas di dapat  $3,312 > 1,99394$  dan nilai signifikansinya  $0,001 < 0,005$ . Dengan ini dapat di simpulkan  $H_2$  di terima yang berarti kedisiplinan berpengaruh nyata dan

signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja Yayasan Adlin Murni.

3. Hasil penghitungan pada uji t terhadap variabel sistem kerja sebesar 4,876. Dari data di atas di dapat  $4,876 > 1,99394$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,005$ . Dengan ini dapat di simpulkan  $H_2$  di terima yang berarti sistem kerja berpengaruh nyata dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja Yayasan Adlin Murni.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Peningkatan Kualitas Kerja**

Dari hasil perhitungan di atas di dapat telah menjelaskan hasil  $t_{hitung}$  pada penelitian ini sebesar 0,305 dengan nilai signifikansi 0,761. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  0,305  $< 1,99394$  dan nilai signifikansinya 0,761  $> 0,05$ . maka dapat di simpulkan  $H_1$  di terima yang berarti kompetensi tidak berpengaruh nyata dan tidak signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja di Yayasan Adlin Murni. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian oleh Fariani, (2014) pada penelitiannya didapat kompetensi berpengaruh baik terhadap kualitas Kerja.

### **Pengaruh Kedisiplinan terhadap Peningkatan Kualitas Kerja**

Dari hasil perhitungan di atas di dapat telah menjelaskan hasil  $t_{hitung}$  pada penelitian ini sebesar 3,312 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  3,312  $> 1,99394$  dan nilai signifikansinya 0,001  $< 0,005$ . maka dapat di simpulkan  $H_2$  di terima yang berarti kompetensi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja di Yayasan Adlin Murni. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian oleh Nyangun (2017) dalam penelitiannya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat dan juga penelitian Muazansyah (2018).

### **Pengaruh Sistem Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Kerja**

Dari hasil perhitungan di atas di dapat telah menjelaskan hasil  $t_{hitung}$  pada penelitian ini sebesar 3,312 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  4,876  $> 1,99394$  dan nilai signifikansinya 0,000  $< 0,005$ . maka dapat di simpulkan  $H_3$  di terima yang berarti sistem kerja berpengaruh nyata dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja di Yayasan Adlin Murni. Hasil ini sama dengan penelitian oleh Yahya (2016) dalam hasil penelitiannya sistem kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi ini.

### **Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Sistem Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Kerja**

Berdasarkan hasil dari perhitungan dalam penelitian yang dilakukan ini dan setelah melakukan pengujian hipotesis maka kompetensi, kedisiplinan, dan sistem kerja memiliki hubungan yang baik secara simultan pada Yayasan Adlin Murni. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen yaitu kompetensi, kedisiplinan dan sistem kerja telah membawa pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap peningkatan kualitas kerja di Yayasan Adlin Murni.

Besarnya hubungan kompetensi, kedisiplinan dan sistem kerja terhadap peningkatan kualitas kerja adalah sebesar 53,8% (koefisien determinasi). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, kedisiplinan dan sistem kerja selain berpengaruh sebesar 53,8% juga di pengaruhi oleh faktor-faktor yang lain di luar penelitian sebesar 46,2%.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dapat ditarik kesimpulan untuk penelitian ini yaitu:

1. Variabel untuk kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja pada Yayasan Adlin Murni

2. Variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja pada Yayasan Adlin Murni.
3. Variabel sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja pada Yayasan Adlin Murni
4. Variabel kompetensi, kedisiplinan dan sistem kerja berpengaruh secara nyata dan simultan terhadap peningkatan kualitas kerja, hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi sejumlah 53,8%. Variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap Yayasan Pendidikan Adlin Murni.

### Saran

Saran yang dapat di berikan dari hasil yang di teliti adalah:

1. Saran Bagi Yayasan Adlin Murni. Dalam penelitian ini peneliti berharap hasil dari observasi yang telah peneliti lakukan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan untuk Yayasan Pendidikan Adlin murni dengan tujuan agar semakin meningkatkan kompetensi, kedisiplinan dan sistem kerja dimaksudkna untuk meningkatkan kualitas kerja guru akan meningkat dan menjadi lebih baik kedepanya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya. Kami berharap peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan memperhatikan pertanyaan yang akan di pakai dalam kuisisioner sehingga dapat

mempengaruhi variabel dalam penelitiannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Yusuf, A. M. (2014). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wcana Media.
- Feriani., M. (2014). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat. *Digital Library UIN Sunan Gunung Jati*
- Muazansyah, I. H. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Pelayanan Publik Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21(5)
- Nyangun, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat. *e.Journal Pemerintahan Integratif*,
- Yahya, A. R. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dan Implikasinya Terhadap Kepercayaan Mahasiswa Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Pencerahan* 10(10):9-18