

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kompetensi Profesional Guru**

##### **2.1.1 Pengertian Kompetensi Profesional Guru**

Wibowo (2017) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Musfah (2011), kompetensi guru adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan.

Menurut Yusuf dan Suci (2018), kompetensi profesional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam serta untuk melaksanakan tugas dan kewenangan dalam profesi keguruannya dengan kemampuan yang tinggi. Danim (2010) menyatakan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi. Undang-Undang guru dan dosen No. 14 tahun 2005 dan PP No. 19/2005 menyatakan, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan kompetensi sosial. Salah satu kompetensi yang penting untuk dimiliki adalah kompetensi professional.

Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 menjelaskan ada 5 indikator inti dari Kompetensi profesional guru, yaitu sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

### **2.1.2 Macam-Macam Kompetensi Profesional Guru**

Dalam undang undang nomor 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa kompetensi guru dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

#### **1. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Termasuk ke dalam kemampuan ini antara lain sub-sub kemampuan:

- a) Menata ruang kelas.
- b) Menciptakan iklim kelas yang kondusif.
- c) Memotivasi siswa agar bergairah belajar.
- d) Memberi penguatan verbal maupun non verbal.
- e) Memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas kepada siswa.
- f) Tanggap terhadap gangguan kelas.
- g) Menyegarkan kelas jika kelas mulai lelah.

#### **2. Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Termasuk dalam kemampuan ini antara lain sub-sub kemampuan:

- a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b) Memahami tujuan pendidikan dan pembelajaran.
- c) Memahami diri (mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya).

- d) Mengembangkan diri.
- e) Menunjukkan keteladanan kepada peserta didik.
- f) Menunjukkan sikap demokratis, toleran, tenggang rasa, jujur, adil, tanggung jawab, disiplin, santun, bijaksana, dan kreatif.

### 3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Termasuk ke dalam kemampuan ini adalah sub-sub kompetensi:

- a) Luwes bergaul dengan siswa, sejawat dan masyarakat.
- b) Bersikap ramah, akrab dan hangat terhadap siswa, sejawat dan masyarakat.
- c) Bersikap simpatik dan empatik.
- d) Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial.

### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Pengertian ini kita temui pada bagian penjelasan pasal 10 UU No 12 Tahun 2005.

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

#### **2.1.3 Indikator Kompetensi Profesional Guru**

Kompetensi profesional guru berkaitan dengan suatu tujuan dan memengaruhi adanya kegiatan. Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun

2007 dalam Depdiknas (2008) menyebutkan bahwa indikator kompetensi profesional guru sebagai berikut:

1. Kemampuan merencanakan program belajar.
2. Menguasai bahan pelajaran.
3. Melaksanakan/ mengelola proses belajar mengajar.
4. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.

#### **2.1.4 Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi Profesional Guru**

Menurut Pujiyati (2012), faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional dan kemampuan intelektual. Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **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 berfikir cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

##### **2. Keterampilan**

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan dapat di perbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

##### **3. Pengalaman**

Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis, kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka yang telah memiliki pengalaman.

##### **4. Karakteristik Kepribadian**

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian guru dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian inter personal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

## 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah.

## 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

## 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Jadi faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional merupakan arah, pandangan, tujuan dan motivasi yang menyatu dengan nilai-nilai keyakinan, kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian yang ditunjang dengan keterampilan dan pengalaman ditunjang dengan isu emosional dan budaya organisasi.

## **2.2 Knowledge Sharing**

### **2.2.1 Pengertian Knowledge Sharing**

Menurut Memah (2017) berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

*Knowledge sharing* merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Peningkatan sumber daya manusia tersebut akan dapat memberikan daya ungkit bagi setiap proses efektif dalam organisasi (Tung, 2018).

Menurut Kessel, Kratzer, dan Schultz (2012), *Knowledge sharing* adalah sebuah proses komunikasi interaktif antar individu satu dengan yang lain di dalam suatu kelompok yang menciptakan hubungan saling bergantung untuk

mencapai tujuan bersama. Pendapat lainnya mengemukakan bahwa *Knowledge sharing* merupakan proses interaksi sosial, dengan mendirikan peluang untuk berbagi pengalaman, dengan membangun domain dari hubungan informal, dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, yang diperkuat oleh kepercayaan antar individu (Panahi, Watson, dan Partridge, 2012).

Berdasarkan beberapa pengertian *Knowledge sharing* di atas, maka kesimpulan pengertian *Knowledge sharing* menurut penelitian ini adalah proses interaksi yang dilakukan individu, dengan adanya kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi sehingga dapat membantu terciptanya kerangka baru dalam solusi kreatif.

### **2.2.2 Manfaat *Knowledge Sharing***

Lumbantobing (2011) mengemukakan manfaat lain dari *knowledge sharing* adalah: (1) Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya (2) Meningkatkan kesempatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru (3) Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi dimulai dari titik nol (4) Menyelesaikan suatu masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain, dan (5) Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang bervariasi dan multi-perspektif

### **2.2.3 Indikator *Knowledge Sharing***

Penulis dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan *knowledge sharing* menurut Matzler dkk (2008), sebagai berikut:

#### **1. *Embrained knowledge.***

Pengetahuan yang terkait dengan ketrampilan konseptual dan kemampuan kognitif individu melalui studi formal (*learning by studying*), misalnya: keterampilan konseptual dan kemampuan kognitif.

2. *Embodied knowledge.*

Pengetahuan dimana tubuh individu dapat melakukan aktivitas tanpa adanya verbal yang mempresentasikan sebuah pikiran. Pengetahuan itu terbentuk pada diri seseorang yang berasal dari pengalaman sebelumnya, misalnya: pengetahuan berdasarkan pengalaman atau *learning by doing*.

3. *Encultured knowledge.*

Struktur afektif dan kognitif yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mempersepsikan, menjelaskan, mengevaluasi dan mengkonstruksi realitas. Pengetahuan ini juga mencakup asumsi dan kepercayaan yang digunakan untuk mendapatkan nilai dan informasi baru, misalnya: pemahaman bersama.

4. *Embedded knowledge.*

Bentuk kolektif dari pengetahuan tacit yang tertanam dalam rutinitas organisasi, praktik, nilai, norma dan kepercayaan bersama (*shared belief*) misalnya: rutinitas spesifik perusahaan dan prosedur.

5. *Encoded knowledge.*

Pengetahuan yang telah dikodifikasi dan berbentuk eksplisi, misalnya: buku, pedoman kerja, dan deskripsi pekerjaan.

#### **2.2.4 Faktor Pendorong *Knowledge Sharing***

Helmi dan Elita (2013) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi pendorong dan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan *knowledge sharing* dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kesempatan.

Kesempatan formal seperti pelatihan, tim kerja yang terstruktur maupun sistem yang berbasis teknologi akan memfasilitasi terjadinya *knowledge sharing*. Selain itu, kesempatan informal juga akan memfasilitasi *knowledge sharing*. Kesempatan informal yang dimaksud adalah hubungan dan jaringan yang bersifat sosial antar anggota organisasi.

## 2. Modalitas komunikasi.

Komunikasi merupakan aktivitas utama dalam knowledge sharing. Maka dari itu, penting untuk melakukan upaya mengatasi hambatan komunikasi. Komunikasi tatap muka maupun komunikasi yang berbasis teknologi juga akan memfasilitasi perilaku *knowledge sharing*.

## 3. Harapan kemanfaatan.

Ketika kegiatan komunikasi memberikan sebuah manfaat pengetahuan, hal tersebut akan mendorong terjadinya *knowledge sharing*. Selain itu, hal ini akan semakin mendorong anggota organisasi untuk melakukannya.

## 4. Kesesuaian konteks.

*Knowledge sharing* akan lebih sering dilakukan dalam konteks latar belakang profesional yang sama antar individu.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sinambela (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturanaturan berlaku dengan tiak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Siswanto dalam Bentari Faka (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya

apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/ tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

#### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh institusi sekolah.

#### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan guru dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada institusi. Dalam disiplin korektif guru yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar guru tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa aktivitas manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni:

- a. Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
- b. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
- c. Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
- d. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk
- e. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll.
- f. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah.
- g. Sistem komunikasi yang tidak sempurna. Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan guru (Sugiharjo, 2016).

#### **2.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

## **2.4 Kinerja Guru**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2014) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Selanjutnya Wahyudi (2012) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Abbas (2017) menyatakan kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

### **2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan seperti yang telah dinyatakan Priansa (2017), yaitu:

1. Peningkatan kinerja (*performance improvement*)  
Memungkinkan pimpinan dan guru SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.
2. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*)  
Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, demikian pula sebaliknya.

3. Keputusan penempatan (*placement decision*)  
Menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi karyawan yang dapat diperoleh dari hasil penilaian kerja.
4. Kebutuhan pelatihan (*training needs*)  
Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi guru SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal.
5. Perencanaan dan pengembangan karier (*career planning and development*)  
Memadu perusahaan untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai oleh guru SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung.
6. Proses perekrutan karyawan (*staffing process deficiencies*)  
Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan guru SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung yang digunakan oleh institusi.
7. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan (*informational inaccuracies and job-design errors*) membantu menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM, terutama dalam bidang informasi analisis pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem informasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlaku dalam institusi.

### **2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Prawirisentono dalam Titisari (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi  
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi, artinya efektivitas dari kelompok bila tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak serta tanggung jawabnya

## 3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin para karyawan yang ada dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Agar inisiatif dari karyawan dapat tersampaikan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari faktor-faktor di atas adalah bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya faktor yang berasal dari diri guru sendiri. Faktor yang berasal dari kompetensi profesional guru dan faktor yang berasal dari kebijakan pemerintah dan hubungan manajemen. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan suatu sekolah sehingga kinerja guru dapat optimal.

### **2.4.4 Indikator Kinerja Guru**

Terdapat banyak indikator yang mempengaruhi kinerja guru menurut para ahli. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja guru menurut Supardi (2014), sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.

2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan
6. Pemahaman Wawasan Kependidikan
7. Penguasaan bahan kajian akademik.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut:

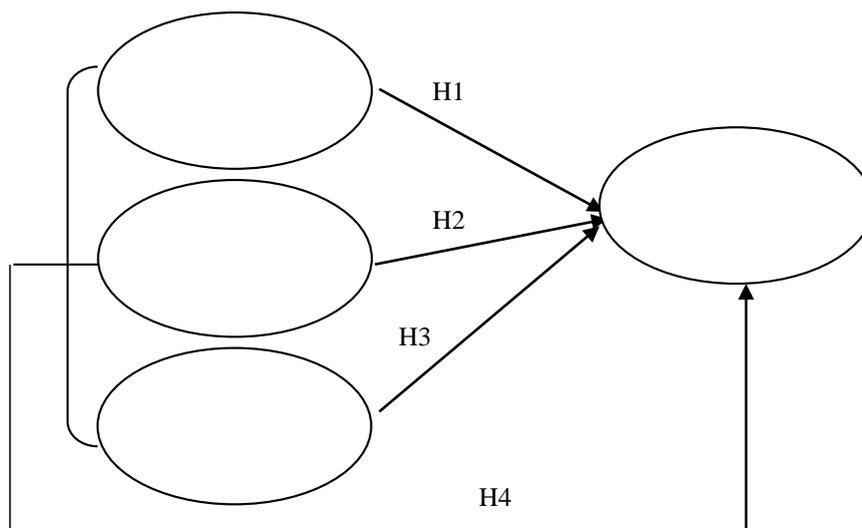
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
1	Rahmayanti, Titik Haryati, Noor Miyono, Ayunda Safitri (2021)	Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang	Regresi linear berganda	Kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara terpisah atau bersama-sama.
2	Bintarti , Purwoko, Abdurrahim. (2020)	Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Se-Distrik Abepura Kota Jayapura	Regresi linear sederhana	Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PT.Sinar Sosro Rancaekek.
3	Okky Orlando. (2018)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)	Regresi linear berganda	<i>Knowledge sharing</i> dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, Sedangkan variabel disiplin kerja tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.
4	Faizin (2018).	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Konsep Diri Terhadap Kinerja	Regresi linear berganda	1) Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Profesional secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar.

		Guru DI Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Kampar.		2) Terdapat pengaruh motivasi Kerja secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar. 3) Terdapat pengaruh konsep diri Faktor secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar.
5	Muhammad Hasan (2017)	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah atas Negeri di Kabupaten Gowa	Regresi linear sederhana	Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa.

## 2.6 Kerangka Penelitian

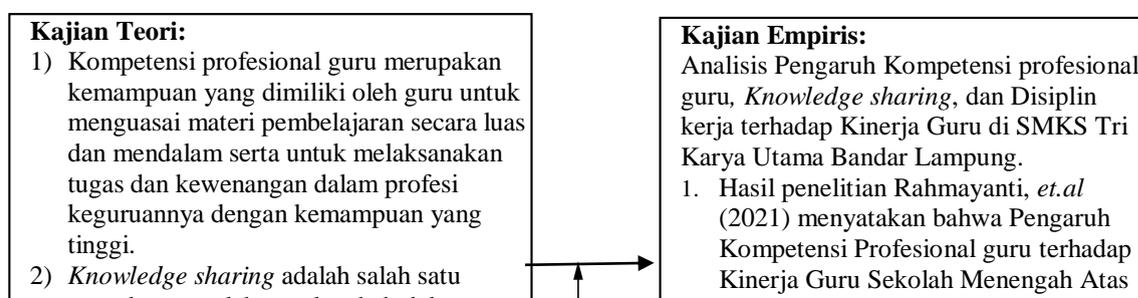
Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka dapat disajikan suatu kerangka pemikiran yang dituangkan dalam gambar berikut ini:





### **Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

#### **2.8 Pengembangan Hipotesis**

Anwar Sanusi (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, kaitan dengan pernyataan diatas, maka ditemukan hipotesisnya:

**1. Ha: Diduga Kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung.**

Menurut Yusuf dan Suci (2018), kompetensi profesional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam serta untuk melaksanakan tugas dan kewenangan dalam profesi keguruannya dengan kemampuan yang tinggi.

Hasil penelitian Rahmayanti, et.al (2021) menyatakan bahwa Pengaruh Kompetensi Profesional guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang.

**2. Ha : Diduga *Konowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung.**

Memah, et.al (2017) *knowledge sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Hasil penelitian Fatimatus Zahra, Hadi Sunaryo, dan Khalikussabir (2020) Variabel *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Arjasa.

**3. Ha: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung**

Hasibuan (2012) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PT.Sinar Sosro Rancaekek.

**4. Ha: Diduga Kompensasi profesional guru, *Knowledge sharing*, dan Disiplin kerja dan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung.**

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lilik Rachmawati dan Laurens Kaluge (2020) menunjukkan bahwa yaitu kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor-faktor diduga dapat mempengaruhi kinerja guru selama berada di instansi pendidikan sebagai tempat mereka bekerja, yaitu Kompetensi Profesional Guru, *Knowledge sharing* dan Disiplin Kerja. Guru yang telah memiliki kompetensi profesional akan lebih berprestasi apabila ditambah dengan disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja mempunyai bentuk ketaatan terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Yusuf dan Suci, 2018). Davis dan Newstrom (2014) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian merupakan cara peneliti yang digunakan dalam mendapatkan data dalam mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angket atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif menurut yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal/ sebab akibat (Sandu (2015). Metode Asosiatif digunakan untuk mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) Kompetensi profesional guru (X1), *Knowledge sharing* (X2), dan Disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu Kinerja guru (Y) di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung.

### **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh guru di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung.

### **3.3 Metode pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberi pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden yang menjadi sampel yang merupakan guru di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung. Menurut sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk menghitung semua indikator. Pembagian skala likert dilakukan dengan pembagian berikut:

**Table 3.1 Instrument Skala Likert**

Jawaban Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung berjumlah 34 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Anwar Sanusi (2017) sampel adalah elemen-elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang di tunjukan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 guru di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung yang merupakan keseluruhan dari jumlah populasi. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh (*saturated sampling*), yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2016).

### 3.5 Variabel Penelitian

#### 3.5.1 Variabel Bebas / Independent

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah Kompetensi profesional guru (X1), *Knowledge sharing* (X2), dan Disiplin kerja (X3).

#### 3.5.2 Variabel Terikat / Dependent

Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja guru.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis secara nyata dalam lingkup objek yang diteliti dan bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang diteliti. Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi profesional guru (X1)	Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam serta untuk melaksanakan tugas dan	1) Kemampuan merencanakan program belajar. 2) Menguasai bahan pelajaran. 3) Melaksanakan/ mengelola proses belajar mengajar.	Likert

	kewenangan dalam profesi keguruannya dengan kemampuan yang tinggi. (Yusuf dan Suci, 2018),	4) Menilai kemajuan proses belajar mengajar. (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas, 2008)	
<i>Knowledge Sharing</i> (X2)	<i>Knowledge sharing</i> merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Subagyo (2007) dalam Memah, <i>et.al</i> (2017)	1) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan; 2) Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif; 3) Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan; dan 4) Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon (2013)	Likert
Disiplin kerja (X3)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturanaturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016).	1) Tujuan dan Kemampuan. 2) Teladan Pimpinan. 3) Balas Jasa. 4) Keadilan 5) Waskat. 6) Sanksi Hukuman. 7) Ketegasan. 8) Hubungan Kemanusiaan (Sinambela, 2016).	Likert
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. (Supardi, 2014)	1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa. 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar.	Likert

		4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa. 5) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. (Supardi, 2014)	
--	--	---	--

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah uji instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Anwar Sanusi, 2017). Dalam hal ini peneliti menguji validitas dengan kuisioner yang langsung diberikan kepada karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0.

Kriteria pengujian untuk uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha (0,05).

1. Jika nilai Sig < 0,05 (alpha) maka instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai Sig > 0,05 (alpha) maka instrumen dinyatakan tidak valid.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018) Reliabilitas menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 25.0*) dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*. Rumus *chronbach Alpha* yang digunakan untuk mengukur uji reliabilitas adalah:

$$R_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{ii}$  = Realibilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya soal  
 $\sum \sigma^2$  = Jumlah varian skor tiap item  
 $\sigma t^2$  = Varian total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Suliyanto, 2018

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal. Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 26.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila  $Sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sampel tidak normal). Apabila  $Sig > 0.05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sampel normal).

### 3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang ada digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Uji linieritas pada penelitian menggunakan anova *table*.

- Jika probabilitas ( $sig$ )  $< 0,05$  ( $alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak Jika probabilitas ( $sig$ )  $> 0,05$  ( $alpha$ ) maka  $H_0$  diterima.
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

## 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Anwar Sanusi (2017) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan di gunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya.

### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu Kompetensi profesional guru ( $X_1$ ), *Konowledge sharing* ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja guru ( $Y$ ), maka untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Guru

$a$  = Nilai Kostanta

$X_1$  = Kompetensi Proefesional Guru

$X_2$  = *Knowledge sharing*

$X_3$  = Disiplin kerja

$b_1$  = Koefisien Regresi Kompetensi Profesional Guru ( $X_1$ )

$b_2$  = Koefisien Regresi ( $X_2$ ) *Knowledge sharing*

$b_3$  = Koefisien Disiplin Kerja (X3)

Rumusan Hipotesis:

Ho : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Ha : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y Kriteria

Pengambilan Keputusan:

Jika probabilitas (Sig.) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig.) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan di bab landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

#### 3.10.1 Uji-t

Uji-t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh secara individual atau parsial antara variabel apakah variabel X1 (Kompetensi profesional guru), X2 (*Knowledge sharing*), X3 (Disiplin kerja), dan variabel Y (Kinerja guru). Hasil Uji-t ini juga digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

(1) Menentukan rumusan hipotesis:

a. Ho :  $\beta_i$  (i, 1, 2, 3)

Berarti Kompetensi profesional guru (X1), *Knowledge sharing* (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

b. H1 :  $\beta_i$  (i, 1, 2, 3)

Berarti Kompetensi profesional guru (X1), *Knowledge sharing* (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

- (2) Menentukan nilai t-tabel pada derajat kebebasan  $df = n-k-1$ , dan tingkat signifikan (*level of significance*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

### 3.10.2 Uji-F

Uji-F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah pengujian untuk melakukan uji-F:

- (1) Menentukan Rumusan Hipotesis

a.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Berarti Kompetensi profesional guru (X1), *Knowledge sharing* (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

b.  $H_1 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Berarti Kompetensi profesional guru (X1), *Knowledge sharing* (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

- (2) Menarik kesimpulan

Bila  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima, berarti  $H_1$  ditolak, artinya uraian Kompetensi profesional guru (X1), *Knowledge sharing* (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung.

Bila  $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti  $H_1$  diterima, artinya uraian uraian Kompetensi profesional guru (X1), *Knowledge sharing* (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di SMKS Tri Karya Utama Bandar Lampung.

### 3.11 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar variasi variabel bebas (*independent variable*) pada model regresi linier berganda dalam

menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*). Dengan kata lain, pengujian model menggunakan  $R^2$ , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel lainnya dalam mempengaruhi variabel independen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen (*knowledge sharing*, kompetensi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel (kinerja guru) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya nilai  $R^2$  yang mendekati 1 (satu) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Model regresi dengan satu atau lebih variabel independen menggunakan Adjusted  $R^2$  sebagai koefisien determinasi. Adjusted  $R^2$  adalah nilai *R square* yang telah disesuaikan, sehingga dalam tampilan output SPSS for windows biasa ditulis *Adjusted R square*. Nilai ini selalu lebih kecil dari *R square*, serta angka ini bisa bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai Adjusted  $R^2$  dianggap bernilai 0 (nol). Tampilan output SPSS for windows suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen (Y), terlihat pada kolom *Standard Error of the Estimate* (SEE). Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.