

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KECAMATAN SUNGAI MENANG OKI

Hermanto¹, Ikraam²

¹Universitas IBA, Palembang, Indonesia, hermantoalyafiq@gmail.com

²Universitas IBA, Palembang, Indonesia, ikramekon@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35449/jemasi.v20i2.831>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang OKI. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban 81 responden. Model analisis yang digunakan regresi linear berganda dan melalui pengujian instrumen validitas dan reliabilitas. Untuk asumsi klasik dilakukan uji normalitas yang bertujuan melihat karakteristik data penelitian dan uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas bertujuan melihat kesesuaian model penelitian. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,000. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,000. Disiplin kerja berpengaruh signifikan sebesar 0,006 dan kompetensi juga berpengaruh signifikan sebesar 0,004 terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang OKI. Adanya kesesuaian teori antar variabel dalam penelitian ini dan mendukung penelitian terdahulu. Peningkatan dan penurunan motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kompetensi; Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan mengatasi tantangan baik bersifat internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi mengelola sumber daya manusia secara tepat. Manajemen sumber daya sebagai keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan seleksi, pelatihan dan penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintergrasian, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pemerintah dan organisasi.

Pendidikan sangat penting untuk mencapai kemajuan dan perkembangan suatu negara. Sumber daya manusia yang dihasilkan dari proses pendidikan bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan bangsa yang maju, modern, makmur, dan sejahtera. Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dominan. Guru harus mampu merencanakan program, melaksanakan program dan mengevaluasi program pembelajaran dengan baik. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan

semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat mencapai keberhasilan pendidikan.

Usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang No.14 tahun 2015 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit guru yang memenuhi syarat.

Performance guru dalam bekerja di pengaruhi oleh banyak faktor, Uno (2011) menyatakan dalam peningkatan kinerja guru perlu dipertimbangkan melalui peningkatan profesionalitas, peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, karena tugas guru terkait dan dibuktikan dengan keberhasilan pendidikan siswa.

Menurut Rusman (2010) konsep kinerja guru sebagai cara kerja yang menyangkut kemampuan melaksanakan tugas mengajar dapat dilihat dari indikator meliputi: kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan/mengelola proses belajar mengajar dan kemampuan menilai proses belajar mengajar. Kinerja dapat terbentuk dari pengembangan profesionalitas guru dengan pertimbangan aspek kognitif dan afektif dalam menentukan keberhasilan guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja, Djamrah (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.

Selain motivasi kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku. Guru dituntut untuk memiliki disiplin dalam agar dapat mematuhi norma dan aturan yang ditetapkan sekolah. Dengan disiplin yang tinggi guru dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Disiplin juga sebagai proses latihan pada guru agar dapat mengembangkan kontrol diri dan lebih efektif dalam bekerja.

Kompetensi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, Mudlofir (2012) menyatakan kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Guru yang bekerja dengan kompetensi tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam melaksanakan kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Guru yang berkompeten dalam pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performace*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum

sepenuhnya ditopang oleh derajat penugasan kompetensi yang menandai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

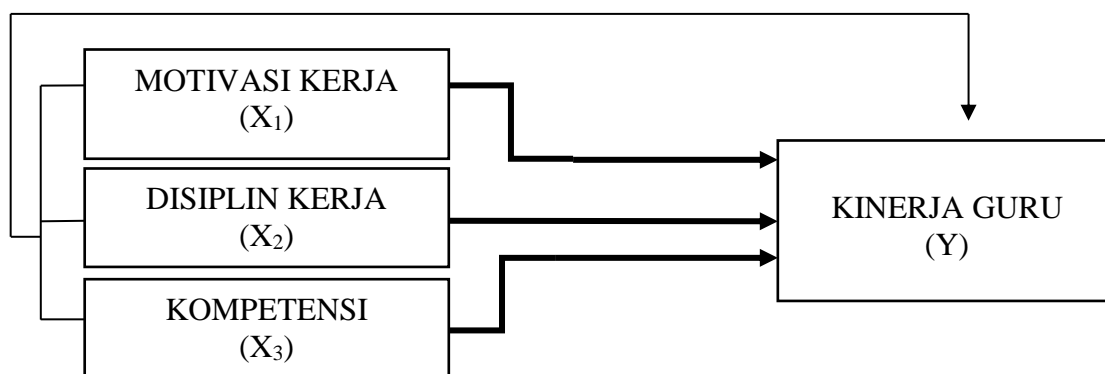
Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan di salah satu wilayah Kabupaten Ogan Komering Ilir tempatnya di Kecamatan Sungai Menang di tingkat SMA Negeri I Sungai Menang yang peneliti simpulkan bahwa kinerja guru masih belum optimal. Hal ini muncul karena ada indikasi-indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya masih ada guru yang belum tuntas dalam menyusun program semester maupun program tahunan, sebagian besar masih sekedar menyusun program untuk memenuhi kewajiban administrasi dan birokrasi serta tidak sedikit yang cenderung kurang mengerti fungsi dari program yang dibuat.

Adanya kecenderungan copy paste program tahunan dari guru lain yang tentunya kondisi dan situasi belajar dari masing-masing peserta didik yang diampu guru tersebut berbeda, sehingga perlu penyesuaian dalam penyusunan program semester maupun tahunan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar.

Dalam melaksanakan KBM ditemukan ada beberapa guru yang belum kreatif dan masih konvensional dalam menyampaikan sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Dalam kegiatan belajar mengajar hanya terpaku pada metode ceramah. Pembelajaran masih berorientasi pada guru. Kurang optimalnya penggunaan multimedia dalam proses belajar, guru merupakan satu-satunya sumber belajar dikarenakan belum berbasis information Technology (IT) untuk perluasan materi.

Aspek kedisiplinan merupakan faktor penting untuk menunjang kinerja guru. Apabila diperhatikan dari hal kedisiplinan, keberangkatan dan kepulangan guru tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, serta masih terdapat juga guru yang datang terlambat ke sekolah ataupun masuk kelas untuk mengajar.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA di kecamatan Sungai Menang kabupaten Ogan Komering Ilir?”



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Populasi dan Sampel

Terdapat 6 Sekolah Menengah Atas (SMA) di kecamatan Sungai Menang dengan jumlah guru sebanyak 102 guru sebagai populasi. Dihitung dengan rumus Slovin untuk populasi sebesar 102 orang dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel sebanyak 81 orang. Teknik sampling penelitian ini adalah probability sampling dengan tipe cluster sampling.

Teknik Pengumpulan Sampel

Data primer digunakan pada penelitian ini dengan alasan untuk menyesuaikan karakteristik dari penelitian yang dilakukan. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu : (1) metode survei dan (2) metode observasi. Metode survey digunakan untuk dengan tujuan untuk mendapatkan jrespon dari responden yang akan diambil dengan menggunakan kuesioner.

Untuk observasi, penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai data pendukung untuk penelitian ini. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Analisis Data

Data yang telah berhasil dikumpulkan pada penelitian akan diolah menggunakan alat bantu hitung statistik dan akan dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda dipilih oleh peneliti karena dinilai tepat untuk menyelesaikan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Data yang telah berhasil dikumpulkan, nantinya akan diolah sedemikian rupa melalui beberapa proses pengolahan data awalan seperti pengujian validitas, pengujian reliabilitas dan pengujian asumsi klasik. Setelah pengujian awalan berhasil dilakukan maka selanjutnya data akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui uji t dan uji f.

Hasil dan Pembahasan Pengujian Normalitas

Tabel 1. Pengujian Normaitas KS

		Motivasi	disiplin kerja	kompetensi	Kinerja
N		81	81	81	81
Normal	Mean	2,9219	2,5992	3,1376	2,9144
Parameters ^{a,b}	Std.	0,54521	0,49915	0,53111	0,47548
	Deviation				
Most	ExtremeAbsolute	0,070	0,084	0,095	0,063
Differences	Positive	0,070	0,084	0,095	0,063
	Negative	-0,054	-0,063	-0,047	-0,050
Kolmogorov-Smirnov Z		0,627	0,753	0,854	0,570
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,826	0,622	0,459	0,901

(Sumber: Data diolah)

Dari tabel pengujian diatas, menunjukkan bahwa nilai Asymp sig (2-tailed) variabel motivasi (X1) sebesar 0,826; variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,622 dan variabel

kompetensi (X3) sebesar 459; variabel kinerja (Y) sebesar 901. Nilai-nilai Asymp sig semuanya $> \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja terdistribusi normal.

Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan agar variabel-variabel dalam penelitian tidak terjadi adanya korelasi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka, disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi terjadi atau tidak multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

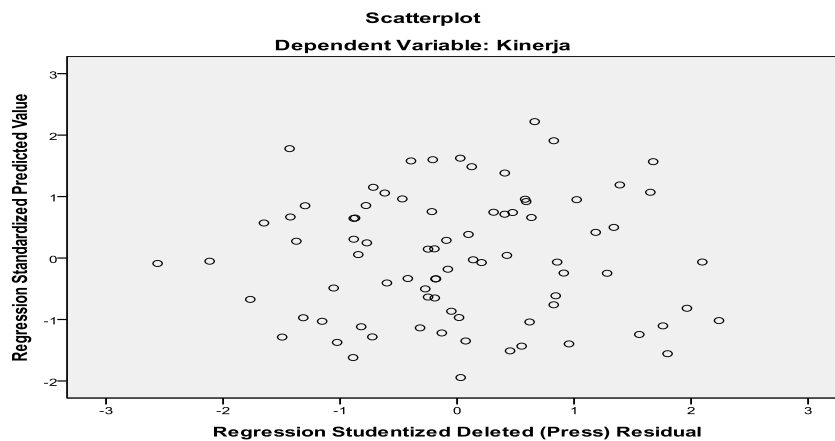
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0,988	1,012
disiplin kerja	0,958	1,043
kompetensi	0,970	1,031

(Sumber: Data diolah)

Pengujian Heterokedastisitas

Dari Gambar berikut terlihat bahwa titik tersebut tidak ada yang menunjukkan suatu pola tertentu dan titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu variabel dependen. Dengan demikian disimpulkan data dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Uji F (bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Uji bersama-sama

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	5,950	3	1,983	12,584	0,000 ^a
<i>Residual</i>	12,136	77	0,158		
<i>Total</i>	18,086	80			

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai signifikan F ($0,000 < \text{Signifikan } \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi, disiplin kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Uji t (parsial)

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien regresi pada Tabel IV.19. Variabel motivasi diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < \text{signifikan } \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja diperoleh nilai sig t sebesar $0,006 < \text{sig } \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kompetensi diperoleh nilai sig t sebesar $0,004 < \text{sig } \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak artinya kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Hasil Hipotesis Uji Koefisien Regresi

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>(Constant)</i>	1,357	0,179
<i>Motivasi</i>	3,825	0,000
<i>disiplin kerja</i>	2,851	0,006
<i>kompetensi</i>	2,975	0,004

Sumber: Data Diolah

Hasil Uji Determinan (R^2)

Hasil pengujian determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,329 (32,9%) artinya variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 32,9% sisanya sebesar 67,1% dijelaskan oleh model lain yang tidak masuk dalam penelitian ini antara lain kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan dan lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji Determinant

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,574 ^a	0,329	0,303	0,39700

Sumber: Data Diolah

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Sungai Menang

Berdasarkan hasil uji F untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikan $F(0,000) < \text{Sig } \alpha(0,05)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompetensi positif mempengaruhi kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang, dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Riesminingsih (2013), hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan motivasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan sendirinya dan juga kesaman.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistic (Rivai, 2011). Motivasi kerja sebagai kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Kekuatan ini yang menstimulir, mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian prestasi. Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi mempunyai peran dalam peningkatan kinerja guru ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar sebesar 32,9%. Belum maksimalnya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi mendominasi terbentuknya kinerja guru karena latar belakang pendidikan guru SMA di kecamatan Sungai Menang 99% masih S1, menunjukkan rendahnya motivasi guru untuk meningkatkan pendidikan. Alasan guru tidak melanjutkan biaya dikarenakan biaya yang tinggi dan jarak tempuh ke provinsi yang sangat jauh. Disiplin kerja guru sudah cukup baik namun karena rendahnya pengawasan rutin dari kepala sekolah membuat indisciplin menjadi membudaya. Kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik guru belum maksimal, dapat dilihat dari kemampuan guru menguasai materi pembelajaran dan manajemen kelas. Hal sebaiknya segera diatasi dengan rutin mengadakan pertemuan untuk *sharing* terkait pembelajaran dan lakukan pelatihan yang dapat menunjang kemampuan kerja guru, misalnya pelatihan penulisan karya ilmiah dan pelatihan IT

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Sungai Menang

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel motivasi diperoleh nilai signifikan $t(0,000) < \text{signifikan } \alpha(0,05)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi positif mempengaruhi kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang, dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Jonathan (2015), hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kinerja guru dan motivasi sebesar $r = 0,567$ dalam peningkatan pendidikan berkualitas. Sistem penghargaan, pelatihan dan pengembangan profesional serta situasi kerja mempengaruhi motivasi dan kinerja.

Sejalan dengan teori yang dinyatakan Malthis (2010) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan

pekerjaan, dan hubungan dengan organisasi. Motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak. Motivasi juga merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi guru masih sangat rendah, dikarenakan belum adanya penghargaan atas kemampuan kerja prestasi guru. Solusi bagi permasalahan yang dihadapi hendaknya kepala sekolah memikirkan bentuk motivasi yang akan diberikan kepada guru dengan memberikan penghargaan bagi guru berprestasi.

Kondisi kerja di SMA Negeri Sungai Menang belum membuat guru merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kondisi sekolah kurang nyaman membuat guru tidak betah berada lama di sekolah. Sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai membuat guru menyelesaikan pekerjaan di rumah dan di tempat lain. Solusi atas permasalahan ini sebaiknya pihak sekolah menyiapkan sarana dan prasana yang dapat menunjang pekerjaan, sehingga guru tidak harus menyelesaikan pekerjaan dirumah atau ditempat lain selain di sekolah. Solusi untuk permasalahan ini sebaiknya kepala sekolah menyediakan sarana dan prasarana bagi guru untuk memfasilitasi guru dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu komputer dan jaringan internet.

Lingkungan kerja membuat guru kurang nyaman berada di sekolah, akibatnya guru jarang berada di tempat jika tidak ada jam mengajar, sehingga intensitas pertemuan atau diskusi antar guru jarang terjadi. Tingginya tingkat kebutuhan hidup membuat guru merasa kurang dengan penghasilan mereka sehingga mereka mencari pekerjaan sampingan misalnya berkebudan dan membuka toko, hal ini tentunya membuat guru tidak fokus dengan tugas rutin sebagai guru. Motivasi bagi guru agar mendapatkan penghasilan berupa tunjangan sertifikasi dengan cara meningkatkan potensi diri melalui pelatihan dan pendidikan, dengan cara mengakomodir guru untuk kegiatan ilmiah agar guru dapat lulus sertifikasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di kecamatan Sungai Menang

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel kinerja kerja diperoleh nilai signifikan t (0,006) < signifikan α (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja positif mempengaruhi kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang, dapat diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian Bungawati (2016), secara sendiri-sendiri dan bersama-sama kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Didukung teori disiplin kerja menurut Rivai (2011) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku.

Rendahnya disiplin kerja guru menjadi membudaya karena kepala sekolah belum aktif dan rutin melakukan pengawasan rutin, masih terdapat kepala sekolah yang berdomisili di luar kota, sehingga kepala sekolah tidak rutin berada disekolah. Hal ini sebaiknya segera diantisipasi kepala sekolah berdomisili mendekati sekolah sehingga kepala sekolah dapat maksimal menjalankan tugas. Kepala sekolah tidak melakukan evaluasi atas kedisiplinan

guru, hal ini menyebabkan guru-guru yang rajin jadi ikutan pemalas karena tidak ada sanksi tegas.

Untuk berkinerja terlebih dahulu guru harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Lemahnya pengawasan melekat pada guru disebabkan kepala sekolah tidak memiliki ketegasan dalam menindak ketidakdisiplinan. Kepala sekolah tidak memberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku. Solusi untuk mengatasi permasalahan diatas kembali kepada kebijakan pimpinan, kepala sekolah harus tegas menerapkan peraturan yang ada dengan memberikan sanksi bagi guru yang indisiplin sebaiknya segera dibenahi. Tentunya dengan dimulai dari disiplin diri sendiri oleh kepala sekolah sehingga dapat menjadi tauladan bagi guru lainnya.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Sungai Menang

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel kompetensi diperoleh nilai signifikan $t (0,004) < \text{signifikan } \alpha (0,05)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi positif mempengaruhi kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang, dapat diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian Arista, Sutadji & Elmunsyah (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kontribusi kompetensi dan pengalaman pengajaran untuk motivasi dan kinerja guru dan juga pengaruhnya terhadap hasil belajar.

Sejalan dengan kompetensi yang menyatakan kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Sagala (2009) menyatakan kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya.

Kompetensi guru SMA di kecamatan Sungai Menang belum maksimal, dilihat dari kemampuan guru belum memahami cara belajar siswa, hal tersebut disebabkan guru tidak melakukan kegiatan yang mendukung pengembangan materi, pelatihan dan lainnya. Guru juga belum mampu merancang pembelajaran berkualitas dan guru belum mampu melakukan evaluasi pada hasil pembelajaran. Rendahnya kompetensi guru membuat guru tidak paham indikator dalam penilaian. Solusi bagi permasalahan tersebut kepala sekolah hendaknya secara berkala memberikan pengarahan terhadap guru mengenai pedoman kerja yang ada melalui pertemuan rutin setiap semester. Guru harus mengetahui skala prioritas pekerjaan yang harus di selesaikan dengan segera. Guru belum menguasai materi secara maksimal, dikarenakan guru jarang mengikuti pengembangan materi yang bisa diperoleh dari pelatihan dan peningkatan pendidikan. Guru juga tidak mampu memanfaatkan fasilitas teknologi komputer dalam proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran menjadi monoton dan tidak berkembang. Penyebab lainnya sebagian guru sudah berusia >40 tahun sehingga tidak maksimal memanfaatkan fasilitas teknologi.

Solusi atas masalah ini kepala sekolah hendaknya rutin mengadakan pertemuan untuk *sharing* terkait pembelajaran dan lakukan pelatihan yang dapat menunjang kemampuan kerja guru, misalnya pelatihan penulisan karya ilmiah dan pelatihan IT.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis memperoleh simpulan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang.
2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang.

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Agar guru merasa betah di sekolah dengan menyediafasilitas sarana dan prasana yang dapat memfasilitasi kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaannya, fasilitas berupa akses internet dan media komputerisasi sehingga guru dapat menyelesaikan pekerjaan di sekolah dengan tepat waktu. Motivasi lainnya bagi guru dalam meningkatkan potensi diri melalui pelatihan dan pendidikan, dengan cara mengakomodir guru untuk kegiatan ilmiah agar guru bisa mendapatkan tunjangan sertifikasi.
2. Kepala sekolah tidak memberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku. Ketidaktegasan pimpinan memberikan sanksi bagi guru yang indisiplin sebaiknya segera dibenahi dimulai dari disiplin diri sendiri, kepala sekolah sehingga dapat menjadi tauladan bagi guru lainnya.
3. Kepala sekolah hendaknya rutin mengadakan pertemuan untuk *sharing* terkait pembelajaran dan lakukan pelatihan yang dapat menunjang kemampuan kerja guru, misalnya pelatihan penulisan karya ilmiah dan pelatihan IT.

REFERENSI

- Arista, Hermin, Sutadji, Eddy & Elmunsyah, Hakkun. (2016). Contribution of Competence and Teaching Experience to The Teacher Work Motivation and Performance Also its Effectt to The Student Learning Outcome. IOSR Journal of Research dan Method in Education (IOSR-JRME). Vol,6 (1). Hal: 7-13.
- Bungawati.(2016). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. Jurnal Competitiveness. Vol.10(2) Juli-Desember 2016. Hal: 1-15. Diakses: [http://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness-motivasi dan disiplin kerja](http://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness-motivasi%20dan%20disiplin%20kerja).
- Djamarah, S. B. (2011). Psikologi belajar Ed Rev. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jonathan, C, Nwosu. (2015). Motivation and Teachers Performance in Selected Public Secondary School in Kenne Local Government Area of Ogun State. British Journal of Psychology Research. Vol.5 (3). Hal: 40-50.
- Malthis, L. Robert. (2012), Human Resources Management. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat
- Mudlofir, Ali. (2012). Pendidik Profesional. (cet.1). Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Rivai, Veitzhal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers

- Rusman. (2010). Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sagala, Syaiful. (2009). Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. (cet.2). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Uno, B Hamzah. (2011). Teori Kinerja dan Pengukurannya. Cetakan pertama. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara