

# PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DI BEBERAPA SMK NEGERI KABUPATEN DONGGALA

**Ilham**

*ilham\_yado@yahoo.co.id*

*(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako)*

## **Abstract**

*The purpose of this study is to explore and analyze simultaneous and partial influence of discipline, work motivation, and competency on the performance of teachers. Population in this research consists of 86 certified teachers in 12 public vocational schools in Donggala Regency; 56 teachers from 3 schools selected as sample with census sampling technique. Tool of analysis used is multiplelinear regressions. Simultaneous and partial significantly have influence on teacher's performance in public vocational schools in Donggala. The results show that the variation in the variables of teacher's performance in public vocational schools in Donggala Regency can be explained by the variable discipline, work motivation and competency.*

**Keywords:** *discipline, work motivation, competency teacher's performance*

Untuk mewujudkan standar nasional pendidikan, maka berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional di segala aspek antara lain dengan melakukan pengembangan kurikulum, pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru (sertifikasi guru), peningkatan ketersediaan sarana dan prasarana, serta peningkatan mutu manajemen sekolah.

Hurmaini (2011:500) mengemukakan bahwa kualitas pendidikan di sekolah dan kualitas belajar peserta didik sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam proses pembelajaran. Hal ini mengandung makna bahwa efektifitas pembelajaran dapat dicapai ketika guru bersungguh - sungguh, dan sebaliknya pembelajaran di kelas akan tidak efektif jika guru dalam melaksanakan tugas kurang bertanggung jawab dan kurang bersungguh-sungguh.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah maka kompetensi guru harus segera dibenahi. Kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan kedalam empat kemampuan yakni 1) Merencanakan proses belajar mengajar, 2)

Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan 4) Menguasai bahan pelajaran (Sudjana, 2004:19).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Donggala berjumlah 12 SMK dengan jumlah guru sebanyak 120 orang. Dengan jumlah guru tersebut, 86 guru telah memiliki sertifikasi sedangkan 34 guru belum bersertifikasi.

Fenomena yang terjadi adalah kurangnya kedisiplinan dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar, dimana guru terkadang terlambat untuk melaksanakan proses belajar mengajar sementara siswa telah siap untuk mengikuti pelajaran. Menurut Nitisemito (2009:119) kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan atau yayasan baik yang tertulis maupun tidak tertulis namun disepakati bersama.

Sementara menurut Sastrohadiwiryo (2005:291) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Soetrisno (1992:93) mengemukakan bahwa ada tiga kedisiplinan yang mempunyai kaitan yang sangat erat, yaitu disiplin waktu, disiplin moral dan disiplin administratif.

Disamping kedisiplinan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Menurut Siagian (2002:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sementara Uno (2011:72) menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada umumnya motivasi kerja guru di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala didorong oleh faktor *financial*. Hal ini karena menyangkut besaran tunjangan sertifikasi guru yang diperoleh setiap bulannya diluar gaji yang diterima. Disamping itu, terdapat pula beberapa guru yang menyatakan bahwa menjadi guru merupakan panggilan jiwa dan keinginan pribadi untuk menjadi seorang pengajar yang dapat memberikan ilmu kepada orang lain.

Herzberg dalam Robbins (2006:218) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang membentuk motivasi yaitu : 1) *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan; 2) *Motivation factors* yaitu faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Faktor ini

meliputi pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*).

Faktor lain yang tidak kalah penting mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. UU No. 14 Tahun 2005 mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Hanafiah dan Suhana (2009:162) menyatakan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Sementara menurut Kunandar (2007:46) guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dan dengan kemampuan maksimal. Jadi guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman di bidangnya.

Pada umumnya guru yang bersertifikasi di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala telah memenuhi semua yang dipersyaratkan dalam menjalankan proses belajar mengajar baik dari perencanaan pembelajaran hingga evaluasi terhadap hasil belajar, tetapi terdapat beberapa guru yang masih kesulitan dalam menjalankan program pengajarannya terutama dalam perancangan pembelajaran. Disamping itu kelemahan lain yang ditemukan adalah

dalam hal penguasaan materi yang diajarkan karena guru terkadang menemui kendala dalam menghadapi pertanyaan dari siswa sehingga jawaban atas pertanyaan siswa tertunda sampai dengan pertemuan selanjutnya.

Standar kompetensi guru adalah ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan (Suparlan, 2006: 85). Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005, kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi:

1. Kompetensi pedagogik  
kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian  
Kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
3. Kompetensi sosial  
Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi professional  
Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah (Rivai, 2004:309). Sementara menurut Uno (2008:93) berpendapat bahwa kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh guru yang terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, tugas -

tugas rutin sebagai seorang guru adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas - tugas pembelajaran, serta melaksanakan pembelajaran. Pendapat lain dikemukakan oleh Asrori (2011) yang menyatakan bahwa kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dilembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

Untuk pembinaan karir kepangkatan dan jabatan guru, dilakukan penilaian kinerja guru. Permen PAN & RB No. 16 Tahun 2009 menyatakan bahwa penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai kinerja seorang guru meliputi:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran  
Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.
2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran  
Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran  
Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan Kompetensi

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Donggala.

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka hipotesis yang dalam penelitian ini adalah:

1. Kedisiplinan, motivasi kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Donggala.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Donggala.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Donggala.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Donggala.

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008:147).

Sedangkan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2008:13) lebih menitikberatkan pada pembuktian hipotesis (*hypothesis testing*). Pendekatan kuantitatif berupaya mengukur suatu konsep atau variabel sehingga mudah dipahami secara statistik.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Labuan, di SMK Negeri 1 Banawa dan di SMK Negeri 2 Banawa, yang berjumlah 56 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: variabel bebas yang meliputi kedisiplinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) serta variabel terikat yaitu

kinerja guru ( $Y$ ). Defenisi operasional masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan ( $X_1$ )  
Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan atau yayasan baik yang tertulis maupun tidak tertulis namun disepakati bersama. Dimensi kedisiplinan meliputi: disiplin waktu, disiplin moral dan disiplin administratif.
2. Motivasi kerja ( $X_2$ )  
Motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan. Dimensi motivasi dalam penelitian ini meliputi: *Hygiene Factors* dan *Motivation Factors*.
3. Kompetensi ( $X_3$ )  
Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan keprofesionalan. Dimensi kompetensi meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.
4. Kinerja guru ( $Y$ )  
Kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh guru yang terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dimensi kinerja guru meliputi: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : observasi untuk melihat secara langsung terhadap obyek penelitian yang telah direncanakan secara sistematis serta berkaitan dengan tujuan penelitian dan penyebaran kuesioner dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini meliputi :

1. Analisis Deskriptif  
 Analisis ini dipergunakan mengidentifikasi karakteristik masing-masing responden dan tanggapan responden atas variabel penelitian sebelumnya.
2. Analisis Kuantitatif  
 Analisis ini dipergunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis terhadap data penelitian (uji asumsi).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu alat statistik parametrik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana dan arah pengaruh variabel independen yaitu kedisiplinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kompetensi ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru ( $Y$ ) di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala. Adapun hasil perhitungan regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja Guru				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,582	0,257	6,158	0,000
$X_1$ = Kedisiplinan	0,245	0,063	3,903	0,000
$X_2$ = Motivasi Kerja	0,244	0,057	4,249	0,000
$X_3$ = Kompetensi	0,195	0,056	3,461	0,001
R-	= 0,784			
R-Square	= 0,614			
F-Statistik	= 27,626			
Adjusted R-Square	= 0,592			
Sig. F	= 0,000			

*Sumber: Hasil Regresi*

Dari tabel tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,582 + 0,245X_1 + 0,244X_2 + 0,195X_3$$

Persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa :

1. Nilai constanta sebesar 1,582 berarti kinerja guru di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,582.
2. Kedisiplinan ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,245 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kedisiplinan dan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin disiplin guru yang ada pada beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala maka akan menaikkan kinerja guru.
3. Motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,244 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin termotivasi guru yang ada pada beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala maka akan menaikkan kinerja guru.
4. Kompetensi ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi 0,195 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dengan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin baiknya kompetensi guru yang ada di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala maka akan menaikkan kinerja guru.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

#### 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Hasil uji determinasi (kehandalan model) diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,592 atau sebesar 59,20%. Hal ini berarti bahwa sebesar 59,20% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya sebesar 40,80% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kemudian dari hasil perhitungan juga diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 27,626 pada taraf nyata  $\alpha$  sebesar 0,05 atau  $\alpha < 0,05$ , dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas. Dengan demikian maka berdasarkan hasil Uji-F, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kedisiplinan, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala ternyata terbukti.

#### 2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

##### a. Kedisiplinan ( $X_1$ )

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,245, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

##### b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,244, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig t < 0,05

pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

##### c. Kompetensi ( $X_3$ )

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,195, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,001. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### Pembahasan

#### Kedisiplinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dengan penyelenggaraan pembelajaran yang baik. Oleh karena itu kedisiplinan menjadi modal utama yang paling penting dan harus dimiliki oleh guru karena dengan guru menjadi contoh dan suri tauladan bagi peserta didiknya.

Guru yang memiliki tingkat disiplin yang baik akan mampu bekerja dengan baik, karena guru akan merasa bertanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa dengan dimilikinya kedisiplinan yang baik maka kinerja guru akan semakin baik pula.

Kedisiplinan guru merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh seorang guru, bagaimanapun juga guru merupakan pembimbing dan suri tauladan bagi siswa, sehingga kedisiplinan guru merupakan contoh bagi siswa. Dengan kedisiplinan guru, maka guru mampu bekerja dengan baik, karena dengan disiplin yang dimiliki, tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan dengan baik. Sebaliknya guru yang kurang disiplin tentunya tidak akan dapat bekerja dengan baik. Dengan kata lain semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh seorang guru, maka kemungkinan kinerja guru akan semakin baik (Kartikasari dkk, 2009).

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru bukan hanya dengan melaksanakan seluruh peraturan secara efektif tetapi juga harus didukung dengan motivasi kerja yang tinggi. Dalam menjalankan fungsinya sebagai guru, menumbuhkan motivasi kerja menjadi salah satu tugas yang sangat penting untuk dilakukan karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk menjalankan tugas dengan baik serta menumbuhkan semangat mengajar yang tinggi. Oleh karena itu dari pihak sekolah seharusnya dapat senantiasa memberikan motivasi kerja kepada seluruh guru agar kinerja guru tetap terbina dengan baik.

Motivasi guru dalam melaksanakan tugas, mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas mengajar, dengan adanya motivasi guru dapat melaksanakan tugas dengan tanpa mengenal lelah, motivasi dapat menimbulkan kreativitas, karena dengan motivasi yang dimiliki oleh seorang guru, maka guru berharap agar apa yang disampaikan kepada siswa dapat dimengerti (Kartikasari dkk, 2009).

Untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan yang optimal harus didukung tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditentukan karena

pada dasarnya guru memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan mutu pendidikan karena guru memiliki peran sebagai ujung tombak dan memiliki tanggungjawab yang besar dalam pencapaian keberhasilan pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu guru dituntut untuk dapat mengembangkan potensi dirinya agar dapat meningkatkan kompetensinya agar memiliki inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga tidak terjebak pada kegiatan rutinitas belaka.

Hampir semua usaha reformasi dalam pendidikan akhirnya keberhasilannya tergantung pada guru. Seorang guru diharapkan mampu menguasai bidang ilmu yang diajarkan dengan baik dan mendalam sekaligus memiliki kompetensi pedagogik yang dapat membekalinya menjadi pendidik berkualitas. Untuk itu guru harus memiliki empat kompetensi utama sebagai bentuk tuntutan profesi, antara lain; kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kompetensi kepribadian (Ronald Brandt dalam Hakim, dkk, 2014).

### **Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru**

Berdasarkan hipotesis pada hasil uji signifikansi pengaruh parsial memperlihatkan adanya pengaruh kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin ditingkatkannya kedisiplinan maka akan menaikkan kinerja guru di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala.

Kedisiplinan meliputi tiga dimensi yaitu disiplin waktu, disiplin moral dan disiplin administratif. Dari ketiga dimensi tersebut, disiplin moral menurut responden merupakan ukuran yang sangat penting dan harus dilaksanakan oleh seluruh guru. Disiplin moral merupakan disiplin yang keluar dari hati nurani untuk berusaha menepati atau menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Disiplin moral juga bukan hanya dilihat dari bagaimana guru bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya saja

tetapi juga dilihat bagaimana hubungan dengan orang-orang disekelilingnya. Disamping sebagai agen pembelajaran, guru juga harus dapat menjaga lingkungan sekolah dalam keadaan kondusif dan nyaman bagi siapapun di dalamnya.

Dimensi lain yang tidak kalah penting dalam kedisiplinan adalah disiplin administratif yang merupakan disiplin untuk mengerjakan (dan atau tidak mengerjakan) seperti yang tertera dalam aturan atau kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin administratif pada dasarnya terlihat dari bagaimana guru mentaati seluruh peraturan yang berlaku dan menjadi kesepakatan bersama. Hal ini penting harus dipahami oleh seluruh guru karena aturan yang telah disepakati bersama tersebut merupakan alur yang harus dijalankan agar dalam menjalankan tugasnya, guru tidak keluar dari koridor-koridor yang telah ditetapkan.

Masalah disiplin waktu menjadi persoalan yang krusial dan tidak pernah selesai meskipun pemerintah telah memberlakukan aturan pengetatan disiplin pegawai tetapi pelanggaran disiplin jam kerja masih sering kali terjadi. Pelanggaran yang seringkali terjadi dalam jam kerja adalah guru meminta izin meninggalkan jam mengajar. Kondisi ini kerap terjadi karena guru kurang memahami dengan benar apa yang telah menjadi kesepakatan antara dirinya dengan pihak pemerintah ketika guru tersebut diangkat sebagai pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung pula hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartikasari dan Ernawati (2009) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada uji signifikansi parsial pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Kabupaten Donggala. Hasil tersebut mengindikasikan

bahwa dengan semakin termotivasi guru yang ada pada beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala maka akan menaikkan kinerja guru.

Menjadi guru bukanlah suatu perkara yang mudah, karena tidak semua orang dapat menjadi guru. Guru merupakan agen pembelajaran yang mempunyai tanggungjawab besar dan peran yang strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu mencapai tujuan tersebut, perlu adanya motivasi kerja yang dapat mendorong guru untuk bekerja dengan gairah dan semangat yang tinggi. Pada umumnya menjadi guru adalah karena panggilan jiwa dan dorongan dari dalam hati, karena menganggap bahwa pekerjaan menjadi seorang guru itu adalah pekerjaan yang mulia karena menyangkut bagaimana menjadi pendidik bagi berbagai macam peserta didik yang memiliki berbagai macam karakter dan kemampuan yang berbeda-beda.

Hubungan sesama yang baik antar manusia di lingkungan tempat kerja juga dapat memotivasi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik karena dengan lingkungan yang bersahaja, pegawai akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja tanpa adanya sikap persaingan yang kurang toleran dan saling menjatuhkan. Disamping itu, sebagaimana manusia guru juga tidak dapat lepas dari kebutuhan dan keinginan pribadi dan keluarganya karena hal tersebut manusiawi dimiliki oleh semua orang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2012), Margono dan Suprayitno (2011), Kartikasari dan Ernawati (2009), Suparno (2005) dan Yensi (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan uji hipotesis pada pengujian signifikansi pengaruh parsial diperoleh hasil adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru di beberapa

SMK Kabupaten Donggala. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin baiknya kompetensi guru yang ada di beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala maka akan menaikkan kinerja guru.

Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses pembelajaran sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru juga dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Demikian pula halnya dengan kompetensi sosial, guru sebagai makhluk sosial juga memiliki komunitas sosial baik dilingkungan sekolah maupun lingkungan tempat tinggal. Oleh karena itu sikap dan perilaku guru tidak hanya terbatas pada lingkungan dalam sekolah saja tetapi juga menyangkut masyarakat yang ada di sekeliling sekolah. Untuk itu, diharapkan kepada guru agar dapat menjaga komunikasi yang baik dan berkesinambungan kepada masyarakat didalam sekolah maupun masyarakat disekitar sekolah. Disamping itu guru juga dituntut agar mampu menjaga citra dirinya karena status sebagai guru tidak bisa lepas dimanapun dia berada.

Membangun mutu pendidikan membutuhkan guru-guru yang memahami dengan benar karakteristik para siswanya yang memiliki berbagai macam karakter yang berbeda-beda. Oleh karena itu guru dituntut untuk mampu memahami peserta didiknya untuk kemudian mengembangkan kurikulum yang ada untuk disesuaikan dengan kemampuan peserta didiknya agar apa yang

menjadi tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan optimal. Untuk itu sebelum pelaksanaan kegiatan pembelajaran dimulai sebaiknya guru menyusun rancangan pembelajaran yang efektif dengan mempertimbangkan kemampuan para peserta didiknya. Agar pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif, guru dapat menggunakan metode-metode pembelajaran dialogos yang dapat memancing peserta didik untuk berperan aktif dalam mengkaji suatu materi pembelajaran.

Hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh guru adalah penguasaan terhadap materi pembelajaran yang disampaikan secara terstruktur, sistematis dan dapat dicerna dengan baik oleh peserta didik. Oleh karena itu guru diharapkan memiliki jiwa kreativitas dalam mengajar agar materi pelajaran yang disampaikan tidak terasa monoton sehingga menimbulkan kebosanan kepada peserta didik sehingga pada akhirnya apa yang menjadi tujuan pembelajaran tidak dapat tercapai. Untuk itu guru perlu upaya untuk mengembangkan keprofesionalannya melalui berbagai macam pelatihan yang tentunya akan sangat berguna untuk pengembangan diri.

Berdasarkan apa yang diuraikan tersebut maka hasil ini mendukung pula hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Susanto (2012), Kartikasari dan Ernawati (2009) dan Suparno (2005) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

1. Kedisiplinan, motivasi kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Donggala.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Donggala.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Donggala.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Donggala.

### Rekomendasi

1. Aspek kedisiplinan terutama disiplin waktu hendaknya lebih menjadi perhatian dari para guru yang menyangkut izin meninggalkan jam mengajar karena hal ini akan sangat mengganggu jalannya kegiatan proses belajar mengajar sehingga dengan sendirinya peserta didik yang akan menjadi korbannya. Kepala sekolah hendaknya memberikan teguran atau sanksi yang tegas kepada guru yang kerap kali meminta izin meninggalkan jam mengajar.
2. Berkaitan aspek motivasi hendaknya kepala sekolah mencari solusi terbaik untuk membuat kondisi kerja yang lebih kondusif agar guru dalam mengajar dapat merasa tenang dan nyaman. Salah satu jalan yang dapat ditempuh adalah melalui komunikasi bersama dengan para guru untuk mengetahui kondisi bagaimana yang diinginkan oleh para guru. Komunikasi ini juga dapat bermanfaat untuk menjalin saling pengertian dari para guru agar tidak terjadi *gap* antara para guru.
3. Aspek kompetensi yang perlu menjadi perhatian dari para guru adalah penguasaan terhadap materi pelajaran, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Untuk itu perlu adanya program pengembangan diri melalui pendidikan formal. Hal ini juga melihat bahwa sebagian besar guru hanya memiliki tingkat pendidikan sarjana.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis akui bahwa dalam

pelaksanaan penelitian ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, petunjuk dan arahan yang konstruktif dari berbagai pihak terutama kepada Prof. Dr. Abdul Wahid Syafar, M.S dan Dr. Mauled Moelyono, S.E., M.A Semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari.

### DAFTAR RUJUKAN

- Asrori. 2011. *Pengertian Kinerja Guru*. [online]. Tersedia: <http://www.asrori.com/2011/04/pengertian-kinerja-guru.html> [24 Maret 2012]
- Hakim, Arif Rahman dan M. Yahya. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMA PPMI Assalam Surakarta). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 24, No. 1.
- Hanafiah, Nanang dan Cucu Suhana. 2009. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hurmaini, M. Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran: Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi. *Media Akademika*, Vol. 26, No. 4, Oktober 2011
- Kartikasari, Wahyu dan Ernawati. 2009. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Kecerdasan Mosional, Dan Kompetensi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 3 No. 2 Desember 2009
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Impelentasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Cetakan Ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Margono dan Suprayitno. 2011. Analisis Perbedaan Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Kinerja Guru Yang Bersertifikasi Dengan Yang Belum Bersertifikasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 5 No. 1

- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang P. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soetrisno, P.H. 1992. *Kapita Selekta Ekonomi (Suatu Studi)*. Edisi II. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua belas 2008. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suharsaputra, Umar, 2010, *Administrasi Pendidikan*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Suparlan, (2006), *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta : Hikayat
- Suparno, Edy. 2005. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Susanto, Hary. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar. Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksa
- Yensi, Nurul Astuty. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *JURNAL KEPENDIDIKAN TRIADIK*, April 2010, Volume 13, No.1.