



PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU

Pitaloka Dharma Ayu^a, Bambang Kristianto Wibowo^b

^a Manajemen, ayuloka@gmail.com, Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI

^b manajemen, bambangwibowo145@gmail.com, ASM Santa Maria Sematang

Abstract

This research was conducted at SMA Negeri 2 Kendal which aims to determine the effect of work competence on the performance of teachers who experienced a decline in teaching. In addition, it is also to find out how motivation and discipline influence the improvement of teacher performance. The research data was obtained through questionnaires and interviews. The sample used in the study was 58 respondents. The results of the study are expected to provide information that is useful for leaders and teachers. The data obtained is processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis uses multiple regression analysis to determine the effect of independent variables on the dependent variable, but before the test is carried out the validity test and reliability test are conducted first. Regression shows that increasing competency, motivation and discipline will be followed by teacher performance improvement, and vice versa. The test results of multiple regression analysis show a significant F value, with a determination correlation value of adjusted R² of 0.625. This shows that competence, motivation and discipline significantly influence teacher performance together with the closeness of the relationship of 62.5%. This shows that to improve teacher performance there needs to be an increase in competence, as well as good teacher motivation and teacher discipline so that teacher performance increases.

Keywords: *Competence, Motivation, Discipline and Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 2 Kendal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komentensi kerja terhadap kinerja guru yang mengalami penurunan dalam mengajar. Selain itu juga untuk mengetahui bagaimana Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 58 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan maupun guru. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas dan uji reliabilitas. Regresi menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, motivasi dan kedisiplinan akan diikuti peningkatan kinerja guru, begitu pula sebaliknya. Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai F yang signifikan, dengan nilai korelasi determinasi *adjusted R²* sebesar 0,625. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan kedisiplinan mempengaruhi secara nyata terhadap kinerja guru secara bersama-sama dengan keeratan hubungan sebesar 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya peningkatan kompetensi, serta motivasi guru dan kedisiplinan guru yang bagus agar kinerja guru meningkat.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan sangat penting dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan dasar atau pondasi utama dalam mengelola, mencetak dan meningkatkan sumber daya manusia yang terampil, handal, berwawasan luas, dan diharapkan mampu menjawab tantangan di masa yang akan datang. Selain itu pendidikan juga berperan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat tercapai melalui suatu

Received Agustus 30, 2021; Revised September 2, 2021; Accepted September 22, 2021

proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 mengatakan bahwa pendidikan dasar sesuai dengan pasal 18 berbunyi Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar dan dalam ayat 2 Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan dalam ayat 3 pendidikan berbentuk sekolah menengah atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

Sekolah Menengah Atas merupakan sekolah yang termasuk bagian dari pendidikan yang diwajibkan oleh pemerintah. Maka karena itu dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap warga negara yang berusia tujuh tahun sampai dengan tujuh belas tahun wajib mengikuti pendidikan sampai dengan sekolah menengah Atas. Dengan pernyataan seperti tersebut maka ada konsekuensi dari pemerintah sesuai dengan pasal 11 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 bahwa Pemerintah dan Pemerintah daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan tujuh belas tahun. Maka dalam pelaksanaan wajar tersebut berbagai upaya agar anak didik dapat menikmati pendidikan tanpa dibebani dana tetapi siswa berhak pula mendapatkan pendidikan dan pelayanan yang berkualitas. Guru yang berkualitas tentu harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan Kompetensinya untuk mengarah menjadi Guru yang Profesional. Bagi Sekolah Guru yang profesional harus mempunyai empat kompetensi, antara lain : kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Kondisi di lapangan tentang kinerja Guru SMA N 2 Kendal menunjukkan bahwa ada beberapa Guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya Guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, sering melalaikan tugas, dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja Guru tersebut dalam Lingkungan Kerja.

Selain faktor kompetensi, motivasi kerja dan kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan Guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lingkungan sekolah. Motivasi kerja memberikan kekuatan kepada Para Guru dalam melaksanakan tugasnya, baik motivasi yang muncul karena faktor yang berasal dari dalam dirinya sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul karena ada desakan atau rangsangan dari luar.

Sedangkan faktor kompetensi juga ikut berpengaruh terhadap kinerja Guru, karena kompetensi yang dimiliki oleh setiap Guru akan menunjukkan Kemajuan Sekolah tersebut. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai Guru. Di Sekolah Menengah Atas / SMA 2 Kendal masih kalah bersaing dengan sekolah Negeri yang lain di Kendal dalam hal ini prestasi siswa sehingga akan berpengaruh pada kualitas siswa itu sendiri, dari masalah tersebut diatas salah satu faktornya adalah tentang kinerja guru SMA Negeri 2 Kendal yang perlu di tingkatkan agar prestasi siswa SMA Negeri 2 Kendal lebih baik lagi.

Berdasarkan permasalahan diatas maka rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Kendal ?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Kendal ?
- c. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Kendal ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu”. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (10) menjelaskan bahwa “kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai standar yang ditetapkan”. Berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang menunjukkan kinerja yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesinya.

Terkait dengan kompetensi guru, menurut Subroto (2003), menjelaskan bahwa kompetensi guru merupakan kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, afektif dan psikomotor, sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran. Sedangkan menurut Trianto, dkk (2006) mendefinisikan kompetensi guru adalah

kecakapan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang yang bertugas mendidik siswa agar mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan dari pendidikan.

Majid (2005), menjelaskan yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru pada Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa “Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalan yang terintegrasi dalam empat standar kompetensi”.

Berdasarkan beberapa pengertian kompetensi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang harus dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah dicanangkan. Dengan demikian kompetensi keguruan menunjuk pada kuantitas dan kualitas layanan pendidikan yang dilaksanakan oleh guru yang bersangkutan secara terstandar.

2.1. 2 Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi

Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan ada tiga komponen utama kompetensi, yaitu :

a. Pengetahuan yang dimiliki seseorang

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

b. Ketrampilan

Ketrampilan (*skill*) merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan fisik dan mental. Kompetensi pengetahuan (*knowledge competencies*) dan ketrampilan (*skill*) cenderung lebih tampak (*visible*) dan relatif berada dipermukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

c. Sikap

Sikap (*attitude*) merupakan polah tingkah laku seseorang karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Undang-Undang Republik Inonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menyebutkan ada empat kompetensi guru, yaitu :

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan perencanaan pembelajaran, evaluasi belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, semua pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Memang tidak bisa dipungkiri bahwa pemicu tinggi rendahnya kompetensi guru ini dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Gibson et.al. (dalam Ridwan, 2009), ada tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu :

- a. Variabel individu yang meliputi : (1) kemampuan/ketrampilan, (2) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman)
- b. Variabel organisasi yang meliputi : (1) sumber daya, (2) kepemimpinan, (3) imbalan, (4) struktur, (5) desain pekerjaan.
- c. Variabel individu (psikologis) yang meliputi : (1) mental/intelektual, (2) persepsi, (3) sikap, (4) kepribadian, (5) belajar, (6) motivasi.

2.1.3 Dimensi Kompetensi

Komponen-komponen kompetensi menurut Wyatt (dalam Fuad, 2009), adalah :

a. Pengetahuan

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, tehnik yang baru dalam perusahaan.
3. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.

Pengetahuan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan yaitu sebuah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok dan juga usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

b. Keterampilan

1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
2. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik dan mental. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

c. Perilaku

Perilaku adalah bentuk aplikasi kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, dan loyalitas dalam melakukan tugasnya sebagai karyawan, atau dalam melakukan hubungan sosial baik secara vertikal maupun horizontal.

Perilaku (*behavior*) merupakan proses cara seseorang mengerjakan sesuatu. Perilaku merupakan sebuah unsure yang menjadi pusat perbedaan manusia antar individu. Perilaku merupakan kata kunci, sebab dalam pekerjaan sangat banyak perilaku yang muncul yang menyebabkan sebuah hasil tertentu. Perilaku yang tepat akan membuahkan hasil yang merefleksikan gabungan upaya banyak individu. Perilaku mencerminkan usaha seseorang untuk melakukan sesuatu. Sementara ini, karakteristik individu menunjukkan penyebab perilaku.

Mengacu pada pokok bahasan makan kompetensi guru dibagi menjadi :

a. Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi kemampuan merancang, mengelola, dan menilai pembelajaran:

1. Mampu memahami karakteristik peserta didik
2. menerapkan teori belajar, teori pembelajaran yang relevan dengan peserta didik dan sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang dia punya
3. Mampu mengelola pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik (peserta didik)
4. Mampu merancang pembelajaran secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi, peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

b. Kompetensi kepribadian, yaitu kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan bijaksana, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, berahlak mulia, mengevaluasi kinerja sendiri, mengembangkan diri secara berkelanjutan.

1. Mampu bertindak secara konsisten yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan berahlak mulia.
3. Mempunyai rasa bangga menjadi guru, dapat bekerja mandiri, mempunyai etos kerja, rasa percaya diri, dan tanggung jawab yang tinggi.
4. Mampu bersikap dan berperilaku yang disegani.
5. Mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
6. Mempunyai kejujuran
7. Mampu menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan guru yang meliputi kemampuan untuk :

1. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat.
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi profesional ada yang meliputi :

1. Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.
2. Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian.

3. Kemampuan mengembangkan dan menyebar luaskan inovasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan / atau seni.
4. Kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

Kemampuan guru merupakan profil kemampuan dasar yang harus dimiliki guru. Kemampuan tersebut dikembangkan berdasarkan analisis tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh guru. Oleh karena itu kemampuan guru tersebut secara operasional akan mencerminkan fungsi dan peranan dalam pembelajaran anak didik. Melalui pengembangan kompetensi profesi diusahakan agar penguasaan akademis cepat terpadu secara serasi dengan kemampuan mengajar (Subroto, 2003).

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Achmad Slamet (2011) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian di atas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada di dalam diri manusia. Motivasi terdapat di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian suatu tujuan tertentu. Yang tampak dari luar hanyalah tingkah laku dari manusia itu, yang bisa saja dilandasi oleh berbagai ragam motivasi didalamnya. Dengan demikian kiranya dapat dimengerti bahwa tidaklah mudah untuk mempelajari motivasi itu. Secara ringkas hal-hal tersebut menunjukkan beberapa alasan sehingga motivasi itu sulit untuk dipelajari dikarenakan tidak dapat dilihat bahkan adakalanya tidak disadari, motivasi yang sama dan sebuah tingkah laku bisa oleh beberapa motivasi disiplin.

Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson (Moenir 2005), menyebutkan bahwa “ motivasi berasal dari kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat“. Menurut Terry dalam Arikunto (2006), “motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorong untuk bertindak“. Drucker sebagaimana dikutip oleh E. Koeswara (2006) mengenai motivasi akan kebutuhan-kebutuhan khusus yang diinginkan pegawai dalam lingkungan adalah : a) Upah yang layak; b) Bekerja yang tetap; c) Kolega yang baik; d) Kesempatan untuk mendapatkan pengalaman; e) Pimpinan yang baik; f) Suasana kerja yang menyenangkan, dan g) Kesempatan untuk berkembang.

Hirarki kebutuhan manusia, menurut Maslow (1994) adalah :

1. *Physiological needs* (kebutuhan badaniah), meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, dan pemuasan seksual.
2. *Safety needs* (kebutuhan keamanan), meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa maupun akan keamanan harta.
3. *Social needs* (kebutuhan sosial), meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan akan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
4. *Esteen needs* (kebutuhan akan penghargaan) berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
5. *Sactualization needs* (kebutuhan akan kepuasan diri) yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

2.2.2 Bentuk Motivasi Kerja

Dari sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan dua macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Berdasarkan beberapa faktor di atas, yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan kerja yang timbul pada guru untuk berperilaku sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Natawijaya (2008) jenis motivasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul karena faktor yang berasal dari dalam dirinya.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena faktor yang berasal dari luar dirinya.

Wahjosumidjo (2005) berpendapat bahwa motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang itu (instrinsik) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik).

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi yang berfungsi atau aktif tanpa adanya dorongan dari luar, karena dalam diri orang tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Yang termasuk faktor instrinsik ini adalah kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar diri seseorang. Yang termasuk faktor ekstrinsik adalah pengaruh pimpinan, kolega atau teman sejawat, tuntutan organisasi atau tugas dan faktor lain

yang sangat kompleks. Sedangkan Herzberg mengembangkan teori model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasi dan faktor higienis atau pemeliharaan. Dua faktor ini dianggap sangat dominan dalam menentukan kinerja seseorang. Faktor motivasional adalah faktor pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor higienis atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang.

2.2.3 Dimensi Motivasi

Motivasi Mengandung 3 (tiga) komponen penting yang saling berkaitan sangat erat yaitu :

1. Kebutuhan : Kebutuhan timbul dalam diri individu apabila si-individu merasa adanya kekurangan dalam dirinya (ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi si-individu harus dimiliki).
2. Dorongan : Untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut, dalam diri si-individu akan timbul dorongan berupa usaha pemenuhan kebutuhan secara terarah.
3. Tujuan : Komponen ketiga dari Motivasi adalah tujuan pencapaian tujuan berarti mengembangkan keseimbangan dalam diri seseorang atau individu

Berdasarkan analisa beberapa pengertian motivasi , maka deskripsi motivasi kerja secara spesifik dapat ditinjau dari faktor intrinsik yaitu meliputi (1) Tekun menghadapi tugas;(2) Ulet menghadapi kesulitan; (3) Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi; (4) Ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya; (5)Selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin;(6) Menunjukkan minat yang positif; (7) Lebih senang bekerja mandiri; (8) Bosan terhadap tugas-tugas rutin; (9) Senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja. Sedangkan dari faktor ekstrinsik meliputi : (1) Prestasi; (2) Pengakuan; (3) Tanggung jawab; (4) Promosi; (5) Gaji; (6) Hubungan dengan teman sejawat, dan(7) Keamanan.

2.3 Kedisiplinan

2.3.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain. Namun apakah kita tahu tentang apa disiplin itu sendiri? Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris *Disciple, discipline*, yang artinya penganut atau pengikut. Ditinjau dari segi terminologi disiplin menurut para ahli pendidikan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin. Menurut Suharsimi Arikunto (1980: 114), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon (1996: 3), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

2.3.2 Faktor Kedisiplinan

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam aspek, karena tanpa dukungan disiplin proses untuk mewujudkan suatu tujuan kan sulit. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Untuk menanamkan disiplin pada diri manusia tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan, yaitu: a) Faktor intern merupakan faktor dalam diri individu sendiri atau dengan kata lain pembawaan sejak lahir. Faktor ini mempunyai peran dalam diri setiap individu sebagaimana dikutip oleh Zakiah Darajat yaitu: “ Beberapa ahli Biologi dan Psikologi berpendapat bahwa peluang bagi pendidik untuk memperoleh hasil pendidikannya amat sedikit, untuk tidak mengatakan tidak sama sekali. Boleh dikatakan peluangnya sangat kecil untuk mendidik (anak) manusia. Mereka memandang bahwa evolusi anak seluruhnya ditentukan oleh hukum-hukum warisan. Sifat dan pembawaan orang tua dan nenek moyang mengalir sepanjang perkembangan dan membentuk kemandirian seseorang, sehingga kecil kemungkinan untuk diubah melalui pendidikan”.

Dari kutipan dari beberapa pendapat dapat menggaris bawahi bahwasanya faktor bawaan memiliki peran yang besar dalam membentuk kepribadian seseorang, sehingga pendidikan yang berasal dari luar dianggap memiliki peran yang sangat kecil. Terlepas dari permasalahan setuju atau tidak setuju dengan pendapat tersebut, sebagaimana ahli lain berpendapat bahwasanya seseorang tidak dapat terlepas dari pengaruh intern dan ekstern, sekecil apapun peluang tersebut. b) Faktor ekstern merupakan faktor yang timbul dari luar diri individu. Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi adanya disiplin yaitu faktor keluarga dan lingkungan dimana individu berinteraksi.

Disiplin kerja dalam instansi pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka pegawai akan dapat

mempertahankan kinerjanya. Menurut Siagian (2001), bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Pendapat Samito (2003), disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis yang didasarkan atas kebenaran manfaat.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2004), ada dua tipe pendisiplinan dalam kegiatan manajemen yang preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dengan tujuan untuk menggerakkan guru agar berdisiplin diri (pribadi), bukan adanya paksaan dari Kepala Sekolah. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan untuk tetap mematuhi sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi. Disiplin korektif sering berupa bentuk hukuman tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), dengan memberikan peringatan atau skorsing. Guru yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dengan demikian, sasaran dari tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan guru yang berbuat kesalahan. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum akan mempunyai dampak lain yang merugikan, seperti hubungan emosionalnya terganggu, absensi meningkat, dan ketakutan pada Kepala Sekolah.

2.3.3 Dimensi Kedisiplinan

Simamora (2003) menyatakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dimensi yang ada ada 3, yaitu prosedur, aturan dan sanksi. Jadi yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 yang meliputi:

- 1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;
- 2) Menaati Segala Ketentuan Perundang-undangan;
- 3) Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan bertanggung jawab;
- 4) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- 5) Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 6) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- 7) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 8) Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
- 9) Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;
- 10) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2.4 Kinerja Guru

2.4.1 Pengertian Guru

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Oleh sebab itu terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas, maka guru dapat dikatakan sebagai komponen utama dalam proses pendidikan, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan menengah No. 41 Tahun 2007, bahwa kinerja guru mencakup:

- a. Perencanaan proses pembelajaran
- b. Pelaksanaan proses pembelajaran
- c. Penilaian hasil pembelajaran

Adapun Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa untuk uji kinerja guru meliputi empat kompetensi, yaitu :

- a. Kompetensi Pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi Profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- c. Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif, dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

- d. Kompetensi sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta sekitar (Depdiknas, 2007)

2.4.2 Instrumen Kinerja Guru

Penilaian kinerja adalah membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan, menilai kemajuan bawahan dan merancang rencana pengembangan (Dessler, 2004). Pengertian ini sejalan dengan pendapat dari Ruky (2011) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Bach (dalam Timpe, 2002) manfaat penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. Manfaat penilaian kinerja guru (Cambell, 2003) adalah (1) perbaikan kinerja guru, (2) sebagai dasar pengambilan keputusan tentang penempatan kerja guru, dan (3) promosi dan pemberhentian guru.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang ada, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru dalam pelaksanaan tugas-tugas untuk mengetahui hasil yang sebenarnya diperoleh dibandingkan dengan hasil yang direncanakan. Sedangkan faktor-faktor kinerja guru, Fattah (2005) kinerja *performance* didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi. Dibidang pendidikan Thoma (2007) berpendapat bahwa produktivitas sekolah ditentukan oleh tiga fungsi, yaitu : fungsi administrasi, fungsi psikologis dan fungsi ekonomi. Pendapat ini dapat diturunkan dari level sekolah ke level guru dengan menggunakan pemikiran analogis artinya kinerja guru yang diukur dari produktivitas kerja ditentukan oleh faktor administrasi, psikologi dan ekonomi. Administrasi berarti juga kondisi eksternal atau organisasi, psikologi dapat berupa sikap, motivasi, pengetahuan dan ketrampilan dan ekonomi dapat berupa kesejahteraan. Ekonomi juga dapat berupa sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar-mengajar seperti penerangan ruangan yang nyaman, alat-alat peraga dan lain-lain.

Dengan demikian sejalan dengan rumusan diatas, maka dekskripsi kinerja guru adalah : (1) Perencanaan, pembelajaran antara lain : a) Merumuskan tujuan pembelajaran, b) Menyusun bahan ajar materi pelajaran, c) Menentukan strategi/metode pembelajara, d) Membuat alat evaluasi. (2) Pelaksanaan pembelajaran, antara lain : a) Kemmapuan membuka pelajaran, b) Sikap guru dalam proses pembelajaran, c) Penguasaan bahan pembelajaran, d) Melaksanakan proses pembelajaran, e) Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran, f) Melaksanakan evaluasi pembelajaran, g) Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran. (3) Analisis hasil pembelajaran dan tindak lanjut, antara lain : a) Kemampuan melakukan analisis nilai hasil belajar, b) kemampuan memberi tindak lanjut dari hasil analisis hasil belajar.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah termasuk dalam metode penelitian survei dan deskriptif analisis. Metode survei adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner setelah diolah kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhirnya akan dianalisis untuk diuji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2002). Populasi penelitian ini adalah guru di SMA N 2 Kendal yang berjumlah 58 orang, di teliti semua sehingga penelitian ini menjadi penelitian sensus. Variabel dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki lebih dari satu nilai. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1) , Motivasi (X2) dan Kedisiplinan (X3).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen yang dilambangkan dengan (Y) merupakan variabel yang dilibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

3.1 Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto 2010). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment yang diolah dengan program SPSS versi 15.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diujicobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur yaitu dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama sebanyak dua kali Instrumen reliabel atau tidak dengan cara mengkonsultasikan dengan r Alpha dengan r Alpha Cronbach sebesar 0,6. Apabila hasil perhitungan r Alpha menunjukkan lebih besar atau sama dengan r Alpha Cronbach maka variabel dinyatakan reliabel.

3.2 Teknik Analisis Data

Analisis Regresi

Analisis regresi, digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variable bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan regresi langsung (untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai).

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase yang mampu dijelaskan oleh variable pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 5\%$ (0,05).

Uji Hipotesis Bersama-sama – Uji Anova (F-Test)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pengujian menggunakan perbandingan antara Sig_{hitung} dengan taraf signifikansi 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 2Kendal sebagai variabel *intervening* di SMA Negeri 2Kendal. Analisis hasil penelitian dimulai dengan deskripsi objek penelitian, jawaban responden serta *deskripsi* atas jawaban responden terhadap sejumlah *kuesioner* kemudian menguji hipotesis penelitian dan analisis pembahasan. Analisis ini dilakukan untuk memberikan gambaran tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Guru. Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis deskripsi variabel penelitian dilakukan sebagai berikut:

4.1 Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Hasil analisis data diperoleh hasil bahwa ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kompetensi guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya semakin rendah kompetensi guru maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi guru. Kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang bertugas mendidik siswa agar mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan dari pendidikan. Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Hal tersebut dikatakan rasional karena kompetensi mempunyai arah dan tujuan, sedangkan performance adalah perilaku nyata seseorang yang diamati oleh orang lain. Kesadaran akan kompetensi juga menuntut tanggungjawab yang berat bagi para guru itu sendiri. Mereka harus berani menghadapi tantangan dalam tugas maupun lingkungannya, yang akan mempengaruhi perkembangan pribadinya. Berarti mereka juga harus berani berubah dan menyempurnakan diri sesuai dengan tuntutan zaman. Berdasarkan jawaban deskriptif atas responden dikategorikan baik atas kompetensi pedagogik dapat dilihat melalui; menguasai karakteristik peserta didik, menguasai prinsip-prinsip pembelajaran, mengembangkan kurikulum yang terkait, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, berkomunikasi secara efektif pada peserta didik, menyelenggarakan penilaian hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian, melakukan tindakan reflektif.

4.2 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Hasil analisis data diperoleh hasil bahwa ada pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi motivasi guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi guru maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi guru. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru

yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja guru dapat diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

4.3 Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Hasil analisis data diperoleh hasil bahwa ada pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kedisiplinan guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya semakin rendah kedisiplinan guru maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kedisiplinan guru. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan 3 bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu, maka seorang guru haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi.

4.4 Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data diperoleh hasil bahwa ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kompetensi guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya semakin rendah kompetensi guru maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi guru. Hasil analisis data diperoleh hasil bahwa ada pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi motivasi guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi guru maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi guru. Hasil analisis data diperoleh hasil bahwa ada pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kedisiplinan guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya semakin rendah kedisiplinan guru maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kedisiplinan guru. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan 3 bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu, maka seorang guru haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMA N 2 Kendal. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA N 2 Kendal. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.

3. Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja guru pada SMA N 2 Kendal. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru pada SMA N 2 Kendal. Hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi, motivasi dan kedisiplinan guru.

5.2 Saran

1. Kepada Kepala Sekolah SMA N 2 Kendal bahwa kompetensi seorang guru sangat dominan di dalam menunjang kinerja guru, sehingga di perlukan ditingkatkan kompetensi guru di SMA N 2 Kendal.
2. Kepada Kepala Sekolah SMA N 2 Kendal bahwa Motivasi seorang guru sangat berpengaruh di dalam menunjang kinerja guru, sehingga di perlukan ditingkatkan motivasi guru di SMA N 2 Kendal.
3. Kepada Kepala Sekolah SMA N 2 Kendal bahwa kedisiplinan seorang guru sangat berpengaruh di dalam menunjang kinerja guru, sehingga di perlukan ditingkatkan kedisiplinan guru di SMA N 2 Kendal.
4. Guru hendaknya terus meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas di sekolah sehingga profesionalitas dan kemampuannya dalam dunia pendidikan semakin bertambah. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan segala peraturan atau ketentuan yang berlaku di sekolah, mengikuti berbagai kegiatan baik melalui pendidikan formal atau non formal, seperti seminar, lokakarya, maupun mengikuti program pendidikan lebih lanjut
5. Sekolah hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai dalam pembelajaran sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja guru.
6. Pemberian reward bagi guru dengan kinerja tinggi akan mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi guru untuk selalu berprestasi. Untuk itu pemberian reward merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (1994). *Motivasi dan Kepribadian 1 (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan manusia)*. Jakarta : PT Rajawali
- Arikunto Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bogdan dan Biklen (1990). *Qualitative Researh for Education, an Intraduction to theory and Methoes*. aoston ; Allyin and aacon;Inc.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hani. T. *Handoko* (2007). *Mengukur kepuasan kerja*. Jakarta : *Rajawali*
- Hasibuan, M.S.P. 2002, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heathfield, S.M. 2006. *Culture: Your Environment for People at Work*. Article. About, Inc. A part of The New York Times Company
- Ivor.K.Davies. *Pengelolaan Belajar*. Jakarta : CV. Rajawali
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. 2005.Jakarta: Depdiknas.
- Peterson, K.D & Deal, Terrence E. 2002. *The Shaping School Culture Fieldbook*, San Fransisco : Jossey Bass
- Robbins. Stephen P. 2009. *Organizational Behaviour*. 13th Edition. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Siagian, Sondang, (1993), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono , 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta : PT.Rireka Cipta edisi revisi, cetakan 12
- Sujana. 2005. *Metode Statistika*.Bandung :Tarsito.
- Susanto, A.B., 2004. *Menjadi Supercompany Melalui Budaya Organisasi yang Tangguh dan Futuristik*, Pustaka Mizan
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2003. Jakarta: Depdiknas
- Wagner, John A dan John R. Hollenbeck. 2006, *Management of Organizational Behavior*, Second Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc

Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
Zamroni. 2011, *Dinamika Peningkatan Mutu*, Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.