



Submitted

10 Juli - 2021

Revised

29 September - 2021

Inisiated Publish

21 Oktober - 2021

AFFILIATION:

Program Studi Administrasi
Perkantoran,
Universitas Negeri Medan

Co-Responding E-mail:

tonaziduhuzebua@gmail.com

Diterbitkan oleh:



Pusat Kajian
Administrasi Publik
Program Studi
Administrasi Publik
Universitas Pembangunan
Nasional "Veteran" Jawa
Timur

berkolaborasi dengan



Indonesia Association of
Public Administration Jawa
Timur

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI KERJA GURU SMA NEGERI KOTA GUNUNGSITOLI

Tonaziduhu Zebua, Sahyar, Beby Karina

ABSTRACT

The problem in this research is the low job competence of teachers in SMA Negeri Gunungsitoli City. This study aims to find out and analyze the effect of work motivation, work discipline and work experience on high school teacher competency in Gunungsitoli. The participants in this study were 50 high school teacher in Gunungsitoli who have had a certificate of educator. This study used a total sampling technique, which means that the entire population was used as a research sample that consisting of 18 male teachers and 32 female teachers. Data collection techniques using questionnaires. The questionnaire has been validated and found to be valid and reliable. The data was analyzed with multiple linear regressions by using SPSS. Hypothesis testing results indicates a significant effect. Discipline work of teacher more dominant influence the increasing of competency teacher working significantly.

Conclusion: Working motivation, discipline of working and experiencing of teachers effect on the working of teachers in Gunungsitoli either partially or simultancously.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Work Experience and High School Teacher Competency

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya kompetensi kerja guru di SMA Negeri Gunungsitoli Kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kompetensi guru SMA di Gunungsitoli. Partisipan dalam penelitian ini adalah 50 guru SMA di Gunungsitoli yang telah memiliki sertifikat pendidik. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, artinya seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian yang terdiri dari 18 guru laki-laki dan 32 guru perempuan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner telah divalidasi dan dinyatakan valid dan reliabel. Data dianalisis dengan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja guru lebih dominan mempengaruhi peningkatan kompetensi kerja guru secara signifikan.

Kesimpulan: Motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Gunungsitoli baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja dan Kompetensi Guru SMA

PENDAHULUAN

Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Guru memiliki kewajiban untuk meningkatkan dan mengembangkan keempat kompetensi tersebut dan tidak hanya terfokus pada peran guru dalam kelas. Menurut (Selvi, 2010) menyatakan bahwa *teachers need to improve knowledge and skills to enhance, improve and explore their teaching practices. Many of the studies on competencies of teachers focus on the teaching role of teachers in the classroom rather than teachers' competencies*. Kompetensi guru juga akan membantu efektifitas pengelolaan kelas seperti yang disampaikan oleh Banerjee, et.al (2014) bahwa *to make classroom teaching more effective so that the learning outcome of students is better, good competent teachers are required*. Kompetensi guru di Indonesia secara berkala diuji melalui ujian kompetensi guru (UKG) yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) bertujuan untuk mengukur akademis dan kemampuan guru dengan melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Hasil ujian kompetensi guru (UKG) SMA Kota Gunungsitoli tahun 2019 sebesar 59.13, dimensi kompetensi pedagogik sebesar 47.63 dan kompetensi profesional sebesar 52.58. Rendahnya ujian kompetensi guru (UKG) SMA sangat memprihatinkan mengingat pentingnya peranan guru dalam upaya membangun mutu sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi guru adalah tinggi rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan penulis dengan mewawancarai beberapa guru SMA di Kota Gunungsitoli menyatakan bahwa rendahnya nilai kompetensi guru dipengaruhi kurangnya motivasi untuk belajar dan mengembangkan diri. Motivasi dalam mengembangkan kapasitas dengan mengikuti musyawarah guru mata pelajaran belum secara maksimal dimanfaatkan dalam merancang sebuah program pembelajaran yang baik yang memuat aspek materi atau konten pembelajaran. Kapasitas serta motivasi kerja guru dalam mempersiapkan siswa melalui kegiatan belajar mengajar senantiasa ditingkatkan dalam rangka tercapainya tujuan pendidikan. Peningkatan kompetensi guru merupakan suatu hal yang harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kompetensinya. Dari 20 guru yang diwawancara saat prasurvey, sebanyak 17 (85%) guru menyatakan tidak memiliki keinginan atau motivasi mengikuti musyawarah guru mata pelajaran.

Meningkatkan motivasi kerja guru juga harus diiringi disiplin kerja. Menurut (Sinambela, 2016) berpendapat bahwa disiplin adalah setiap kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Afandi, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja guru memastikan setiap pekerjaan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan

prosedur yang berlaku. Tingkat kesadaran guru dalam menjalankan setiap aktivitas dengan mengikuti peraturan yang berlaku menunjukkan kompetensi guru diimplementasikan dengan baik.

Hasil prasurvei menunjukkan 77.27% (17 orang) datang tidak tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku, 81.82% (18 orang) tidak menggunakan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, 68.18% (15 orang) tidak disiplin dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), 81.82% (18 orang) tidak disiplin mengikuti prosedur kerja, dan 86.36% (19 orang) tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Penegakkan disiplin kerja akan memaksimalkan kinerja guru dalam mencapai target yang telah ditentukan sesuai kompetensi masing masing guru. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Rahayu, 2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional dengan disiplin kerja, dan terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri se-Gugus Gatot Subroto, Kecamatan Kutasari, Kabupaten Purbalingga. Selain disiplin kerja, pengalaman juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Pengalaman kerja guru yang diperoleh dari masa kerja, pelatihan maupun dari keikutsertaan dalam sertifikasi guru membuat perbedaan dalam menyikapi pekerjaannya. Menurut (Ardana et.al, 2012) mengungkapkan adanya kecenderungan bahwa semakin lama bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Pengalaman kerja yang semakin banyak dimiliki seorang guru maka, semakin terbuka peluang meningkatkan kompetensi seiring waktu. Pengalaman kerja juga dapat mengukur baiknya kompetensi seorang guru. Pengalaman mengajar yang diperoleh dari pengalaman kerja sebagai pendidik membentuk guru lebih memahami aspek pekerjaan secara profesional. Menurut (Muslich, 2007) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki guru adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu. Masa mengajar merupakan faktor yang mendukung proses mengajar seorang guru, seorang guru akan dapat mengukur kemampuannya dalam mengajar secara lebih baik. Penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang menjadi bagian pengujian di uji kompetensi guru berkembang seiring masa kerja yang dijalani oleh setiap guru. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014). Sehubungan dengan uraian di atas maka, tujuan penelitian ini yaitu menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru di SMA Negeri Gunungsitoli”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Kerja Guru

Menurut (Mulyadi, 2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Teori (Usman, 2011) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kewenangan guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruannya. Menurut (Saud, 2011) menjelaskan bahwa kompetensi itu pada dasarnya menunjukkan kepada kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan atau kompetensi itu pada dasarnya merupakan suatu sifat (karakteristik) orang-orang (kompeten) ialah yang memiliki kecakapan, daya, otoritas, kemahiran, pengetahuan, dan sebagainya, untuk mengerjakan apa yang diperlukan. Kemudian lebih jauh lagi, ialah bahwa kompetensi itu menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan. Dari pengertian dan makna kompetensi tersebut, dapat disimpulkan peningkatan kinerja suatu profesi tergantung dari penguasaan kompetensi seseorang. Kompetensi guru berarti juga kecakapan/keahlian atau kemampuan yang dibekali dengan pengetahuan untuk proses instruksional atau belajar mengajar dan dilakukan dengan proses sadar serta penuh tanggung jawab. Menurut (Lacy et.al, 2017) yang menyatakan bahwa usually the problems that are faced by new teachers such as teaching work overload, lack of support from other teachers, discipline challenges in classroom and classroom managements. Kemampuan yang dimiliki guru akan mampu menghadapi permasalahan seperti tugas yang berlebihan, kurangnya dukungan rekan guru, kedisiplinan kelas, serta manajemen kelas yang sehari-hari ditemui dalam proses belajar mengajar.

Motivasi Kerja

Motivasi memiliki hubungan dengan tujuan, kebutuhan dan motif serta tujuan sehingga dapat mempengaruhi kegiatan proses belajar mengajar. Motivasi memiliki kemampuan mendorong pikiran serta mengarahkan tindakan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam pengertian umum, motivasi dinyatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Rangsangan terhadap kebutuhan, kepuasan dan ketidak seimbangan inilah yang akan menimbulkan motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai motor penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan suatu rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Menurut (Siswanto, 2010) diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap, mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut (Bangun, 2012) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Secara umum motivasi merupakan tugas dan kewajiban bagi seorang pimpinan untuk mempengaruhi pegawai dalam dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. Guru yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari guru tersebut. Motivasi terdiri dari dua bentuk yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri individu, Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah

motivasi yang bersumber dari luar diri individu dan lebih berhubungan dengan pihak-pihak lain yang berkaitan langsung dengan lingkungan kerja individu. Menurut (Nawawi, 2005) berpendapat bahwa motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Guru sebagai bagian dari sistem pendidikan diharapkan memiliki motivasi untuk meningkatkan kompetensi. Salah satu kegagalan sistem pendidikan disebabkan kurangnya motivasi kerja guru dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut (Uwameiye, 2014) the fallen standard of education in Nigeria is due to the lack of motivation and incentive packages for teachers in the educational system. Kegagalan sistem pendidikan dikarenakan kurangnya motivasi dapat terjadi di negara manapun termasuk Indonesia.

Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut (Sinambela, 2012) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Pendapat lain diutarakan oleh (Rivai et.al, 2011) bahwa disiplin kerja adalah alat komunikasi pemimpin dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang. Menurut (Sutrisno, 2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Perilaku taat dan tunduk bagi setiap warga satuan pendidikan berlaku di lembaga pendidikan yang menjalankan sistem pendidikan yang ikut mensukseskan tujuan pendidikan nasional. Rendahnya kedisiplinan kerja guru akan mempengaruhi kompetensi guru tersebut, hal tersebut sesuai dengan pendapat (Khatoon, 2011) yang menyatakan bahwa *mostly teachers were agreeing that lack of discipline effects on their teaching competency*. Menurut (Chang, 2013) menyatakan bahwa “kurangnya disiplin juga dapat mempengaruhi keadaan emosional guru yang dapat digambarkan dengan perilaku buruk yang dilakukan oleh siswa. Dalam (Frenzel et al, 2011) menemukan bahwa adanya korelasi positif antara disiplin dan kenikmatan guru.

Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah proses pembelajaran serta meningkatkan kapasitas dan potensi diri baik di lingkungan pendidikan formal atau non formal diman terjadinya perubahan tingkah laku menuju ke arah yang lebih baik.

Pengalaman kerja diperoleh dari masa kerja seseorang di lingkungan kerja tertentu, yang dipengaruhi jenis pekerjaan dan penempatan kerja seorang individu. Semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh sehingga mampu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas fungsinya masing-masing pegawai. Peningkatan kompetensi kerja dengan penambahan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh selama berkerja ditentukan oleh durasi serta lamanya masa kerja pegawai.

Selanjutnya (Sastrohadwiryo 2005) pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut (Hasibuan, 2014) mengemukakan bahwa pengalaman yaitu lamanya pengalaman kerja karyawan bekerja dalam perusahaan. Menurut (Sudarmanto, 2014) mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang.

METODE

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Partisipan dalam penelitian ini adalah 50 guru SMA di Gunungsitoli yang telah memiliki sertifikat pendidik. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, artinya seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian yang terdiri dari 18 guru laki-laki dan 32 guru perempuan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner telah divalidasi dan dinyatakan valid dan reliabel. Data dianalisis dengan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t (uji parsial) dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, Hipotesis 1, 2 dan 3 diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*pvalue*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

a. Uji Hipotesis 1

Dari hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,15 dengan taraf signifikansi 0,003. t_{hitung} (3,15) $>$ t_{tabel} (1,67) dan taraf signifikansi $0,020 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a1} “Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja guru SMA Negeri Kota Gunungsitoli” diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Dari hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,264 dengan taraf signifikansi 0,000. t_{hitung} (4,27) $>$ t_{tabel} (1,68) dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a1} “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja guru SMA Negeri Kota Gunungsitoli” diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Dari hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,90 dengan taraf signifikansi 0,000. t_{hitung} (3,90) $>$ t_{tabel} (1,68) dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a1} “Pengalaman kerja guru berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja guru SMA Negeri Kota Gunungsitoli” diterima.

Uji Hipotesis Simultan (F)

Dari hasil analisis menunjukkan nilai F_{hitung} (23,64) $>$ F_{tabel} (2,80) dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima yaitu secara simultan motivasi kerja guru, disiplin kerja guru dan pengalaman kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja guru.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja guru, disiplin kerja guru dan pengalaman kerja guru terhadap kompetensi kerja guru. Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka semakin kuat pengaruhnya, sebaliknya jika 0 (nol) maka pengaruhnya semakin lemah. Dari hasil analisis menunjukkan nilai R adalah 0,78, yang berarti hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja guru, sebesar 0,78. Dari tabel tersebut menunjukkan hubungan antara variabel X dan Y dikategorikan erat. Besarnya nilai *Adjusted R Square* 58,1% varians dari kompetensi kerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru dan pengalaman kerja guru, sedangkan 41,9 % kompetensi kerja guru dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi kerja guru terhadap Kompetensi Guru

Guru termotivasi menuntaskan target kerja serta menjaga standar kualitas kerja sesuai dengan standar yang berlaku. Target kerja guru tertuang dalam dalam dokumen buku kerja guru yang memuat perencanaan pekerjaan selama satu tahun pelajaran. Buku kerja guru merupakan standar kualitas kerja yang dilaksanakan oleh masing masing guru dengan mengacu pada ketentuan dan peraturan yang berlaku di lingkungan

pendidikan. Pencapaian serta penyelesaian pekerjaan yang tertuang di buku kerja guru merupakan motivasi tersendiri bagi guru SMA Negeri kota Gunungsitoli sebagai bentuk prestasi kerja selama tahun pelajaran tersebut. Dalam menjalankan pekerjaannya, guru SMA Negeri kota Gunungsitoli senantiasa selalu membangun komunikasi yang baik dan menjaga hubungan persahabatan dengan sesama rekan guru. Lingkungan yang bersahabat dan penuh suasana kekeluargaan turut memotivasi guru dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tentunya dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan. Suasana kekeluargaan yang terbangun di lingkungan sekolah mempermudah guru dalam mempengaruhi sesama rekan untuk bekerja sungguh-sungguh. Guru SMA Negeri kota Gunungsitoli lebih termotivasi untuk bekerja di lingkungan yang nyaman, ramah serta aman bersama dengan rekan kerja lainnya. Secara umum hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kompetensi kerja guru. Namun hasil yang diperoleh juga menunjukkan koefisien regresinya masih berda dibawah dua variabel lainnya. Guru SMA Negeri 1 Gunungsitoli diharapkan lebih banyak memiliki kesadaran diri untuk meningkatkan motivasi kerja baik dalam menyelesaikan target kerja serta menjaga kualitas kerja. Setiap guru SMA Negeri 1 Gunungsitoli diharapkan mampu menjadi motivator bagi rekan kerja. Kemampuan setiap guru dalam mentranfer energi positif di lingkungan kerja menjadi pemicu motivasi kerja bagi yang lain. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nurlaila (2016) yang menunjukkan uji hipotesis disimpulkan Ada pengaruh yang signifikan faktor motivasi terhadap kompetensi pedagogik guru PAI MTs Negeri se-Kota Palembang. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Khayatun, 2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru Sekolah Dasar di Gugus Jenderal Sudirman UPT Pendidikan dan Kebudayaan Sragi Kabupaten Pekalongan.

Pengaruh Disiplin kerja guru terhadap Kompetensi Guru

Perilaku taat dan tunduk bagi setiap warga satuan pendidikan berlaku di lembaga pendidikan yang menjalankan sistem pendidikan yang ikut mensukseskan tujuan pendidikan nasional. Sikap yang mencakup mental dan perilaku guru tercermin dari jawaban responden guru SMA Negeri kota Gunungsitoli yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Tingginya kehadiran guru sebelum jam masuk sekolah di lingkungan SMA Negeri kota Gunungsitoli merupakan contoh nyata penegakkan kedisiplinan di tingkat satuan pendidikan. Pribadi guru yang disiplin akan waktu mempengaruhi setiap peserta didik untuk melakukan hal serupa sehingga mampu membentuk karakter disiplin menghargai waktu. Karakter siswa yang terbentuk dari kehidupan sehari-hari tergantung sikap dan perilaku guru sebagai pendidik dan pengayom di satuan pendidikan masing-masing. Hal ini sesuai dengan pendapat (Chang, 2013) menyatakan bahwa “kurangnya disiplin juga dapat mempengaruhi keadaan emosional guru yang dapat digambarkan dengan perilaku buruk yang dilakukan oleh siswa. Tingkat kedisiplinan mempengaruhi kemampuan guru SMA Negeri kota Gunungsitoli dalam menggunakan peralatan sekolah sesuai dengan peraturan. Ketaatan pada prosedur

penggunaan peralatan berdampak pada tingkat efisiensi dan efektifitas peralatan dalam menunjang pekerjaan guru. Peralatan pendidikan mampu memaksimalkan kompetensi kerja guru SMA Negeri kota Gunungsitoli dalam mengajar, mendidik, dan melatih sebagai bagian dari pencapaian pengetahuan serta keterampilan peserta didik.

Hasil penelitian menunjukkan masih tingginya persentase guru SMA Negeri 1 Gunungsitoli yang tidak menaati peraturan yang berlaku. Pemenuhan jam kerja paling sedikit 37,5 jam dalam seminggu sebagai persyaratan kompetensi guru masih sulit dicapai oleh guru secara keseluruhan. Pemenuhan jam kerja masih pada tataran jumlah tatap muka dalam kelas, sedangkan tugas pokok fungsi guru mencakup pemenuhan administrasi pendidikan. Rendahnya kedisiplinan kerja guru akan mempengaruhi kompetensi guru tersebut, (Khatoun, 2011) yang menyatakan bahwa *mostly teachers were agreeing that lack of discipline effects on their teaching competency*. Dari pendapat ahli tersebut guru SMA kota Gunungsitoli menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi yang tentunya mempengaruhi kompetensi kerja guru. Kompetensi kerja guru yang tinggi memastikan guru SMA Negeri kota Gunungsitoli memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi masing masing sesuai dengan peraturan dan perundang undang yang berlaku. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Rusneli et.al., 2018) yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap kompetensi profesional guru di 10 Sekolah Dasar sampel di Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh (Lestari et.al., 2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar.

Pengaruh Pengalaman Kerja Guru terhadap Kompetensi Guru

Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh guru SMA Negeri kota Gunungsitoli melalui diklat yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan, dinas pendidikan dan lembaga lainnya mampu meningkatkan kompetensi kerja guru. Semakin lama masa kerja dan semakin banyak diklat yang diikuti oleh guru SMA Negeri kota Gunungsitoli berdampak positif dalam penguasaan pekerjaan serta peralatan pendidikan sebagai penunjang pekerjaan utama. Hal utama yang diperoleh dari pengalaman kerja memaksimalkan guru SMA Negeri kota Gunungsitoli untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya. Salah satu cara terbaik memperoleh pengetahuan dan keterampilan guru melalui diklat yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga lainnya yang relevan. Namun keikutsertaan guru dalam mengikuti diklat masih belum merata. Dalam beberapa kasus terdapat guru SMA Negeri Gunungsitoli yang menerima diklat lebih banyak dari rekan yang lain. Keadaan ini juga diperburuk dengan program diklat yang tidak berkesinambungan sehingga tidak tercapainya pemenuhan pengetahuan dan keterampilan guru. Salah satu solusi dalam menyelesaikan permasalahan pemenuhan diklat bagi guru dengan merencanakan program diklat pendekatan analisis berbasis kebutuhan. Harapannya setiap guru memperoleh layanan diklat sesuai kebutuhan serta berkesinambungan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Aulia, 2015) yang

menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru produktif pemasaran SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang secara parsial sebesar 17.47%. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Fitria, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap kompetensi guru IPS di MAN Tulungagung.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian sebagai berikut. Pertama, Secara parsial motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja guru SMA Negeri kota Gunungsitoli. Kedua, secara parsial disiplin kerja guru berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja guru SMA Negeri kota Gunungsitoli. Ketiga, secara parsial pengalaman kerja guru berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja guru SMA Negeri kota Gunungsitoli. Keempat, secara simultan motivasi kerja guru, disiplin kerja guru dan pengalaman kerja guru berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja guru SMA Negeri kota Gunungsitoli. Kelima, Disiplin kerja guru lebih dominan mempengaruhi kompetensi kerja guru dimana peningkatan disiplin kerja guru secara signifikan akan mempengaruhi peningkatan kompetensi kerja guru.

SARAN

Berbagai saran yang dapat diberikan kepada objek penelitian sebagai berikut. Pertama, guru SMA Negeri kota Gunungsitoli hendaknya tetap meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan pekerjaan sebagai pendidik. Kedua, guru SMA Negeri kota Gunungsitoli hendaknya tetap meningkatkan disiplin kerja dengan datang tepat waktu, menggunakan peralatan sekolah sesuai dengan peraturan serta mematuhi peraturan sekolah sehingga dapat menjadi contoh nyata bagi rekan kerja, peserta didik dan masyarakat. Ketiga, guru SMA Negeri kota Gunungsitoli hendaknya tetap meningkatkan pengalaman kerja dengan mengikuti pendidikan dan latihan yang relevan dengan keadaan pandemi covid 19 dengan mengikuti diklat pembelajaran kelas maya, diklat pembuatan bahan ajar berbasis *web* dan diklat evaluasi pembelajaran berbasis TIK untuk dapat diterapkan selama proses belajar mengajar daring di tingkat SMA Negeri Gunungsitoli. Keempat, pihak satuan pendidikan, Pengawas dan Dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Mall Jayapura. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Ilmu Pemerintahan*. Vol 3, No 1.
- Afandi, Fandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing

- Akhtar, Javed Hassan and Iqbal, Irum. (2017) *Impact of Motivation on Teachers' Job Performance: A Case Study of a Public Sector University*. Journal of Educational Sciences & Research Spring 2017, Volume 4 No.1
- Aulia, Nida. (2015). Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Produktif Pemasaran SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. Skripsi. Semarang. Fakultas Ekonomi Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Ardana, I Komang., Mujiati Ni Wayan., dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aristarini, L. I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 2(4), 206-213.
- Azar, Maryam dan Shafighi, Ali Akbar. (2013). *The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 9, pp. 78-82.
- Abubakar. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Mall Jayapura. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Ilmu Pemerintahan*. Vol 3, No 1.
- Afandi, Fandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Akhtar, Javed Hassan and Iqbal, Irum. (2017) *Impact of Motivation on Teachers' Job Performance: A Case Study of a Public Sector University*. Journal of Educational Sciences & Research Spring 2017, Volume 4 No.1
- Aulia, Nida. (2015). Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Produktif Pemasaran SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. Skripsi. Semarang. Fakultas Ekonomi Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Ardana, I Komang., Mujiati Ni Wayan., dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aristarini, L. I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 2(4), 206-213.
- Azar, Maryam dan Shafighi, Ali Akbar. (2013). *The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 9, pp. 78-82.

- Chang, M.-L. (2013). Toward a theoretical model to understand teacher emotions and teacher burnout in the context of student misbehavior: appraisal, regulation and coping. *Jurnal Motivation and Emotion*, 37, 799–817. doi: 10.1007/s11031-012-9335-0.
- Rahmadanik, D. (2021). Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo di Era Pandemi Covid-19. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 11-18.
- Dias-Lacy, S. M. & Guirguis, R. V. (2017). Challenges for new teachers and ways of coping with them. *Journal of Education and Learning*, 6(3): 265-272.
- Firdousy. (2009). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Fitria, Finadiaul. (2015). Pengaruh tingkat pendidikan dan Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung. Skripsi. Falkutas Tarbiyah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Frenzel, A. C., Goetz, T., Stephens, E. J., & Jacob, B. 2011. Antecedents and effects of teachers' emotional experiences: an integrated perspective and empirical test. In P. A. Schutz & M. Zembylas (Eds.), *Jurnal Advances in teacher emotion research* (pp. 129–151). Heidelberg: Springer.
- Hasmayanti, Yanti. (2011). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi Pada Jurusan Bisnis Dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Dan Swasta Di Kabupaten Sumedang). *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*. Vol 10, No 1.
- Khatoon, Hamida, Fareeda Azeem and. Sajjad Hayat Akhtar. (2011). The impact of different factors on teaching competencies at secondary level in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Copy right © 2011 Institute of Interdisciplinary Business Research 648 September 2011 Vol 3, No 5
- Khayatun, Nur. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* Vol 6, No 1 (2017)
- Lestari, Siti., dkk. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Guru dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Moderasi. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karanganyar. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 6 No. 2 Desember 2012: Marselus R. Payong. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*. Jakarta: Indeks.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Nurdin, Syafruddin. (2002). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Pers, h. 16).
- Nurlaila. (2016). Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Pedagogik Guru PAI Pasca Sertifikasi Mts Negeri Se-Kota Palembang Tahun 2016. Thesis. Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

- Pudjiastuti, E. (2011). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(2), 120–131.
- Rahayu, Septi. (2014) Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Disiplin Kerja Guru SDN di Gugus Gatot Subroto Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, V. & Sagala, J. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2011). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Rofi. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Rusneli, dkk. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Disiplin Kerja dan Konsep Diri terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*. Lampung. FKIP UNILA. VOL 6, NO 1
- Sinambela, Litjan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Uwameiye, R. (2014). Falling standard of education in Nigeria: Causes and solution, Abrose Ali UniversityPublication, Vol.14, First edition
- Veithzal Rivai & E. Jauvani Sagala. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saefudin, W., Bestari, D. K. P., Aisyah, M., & Mujib, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan di Wilayah Kalimantan Barat. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 117-128.
- Wang, Y.- F., Chiang, M.,-H., and Lee, Y.,-J. (2014). The relationships amongst the intern anxiety, internship outcomes, and career commitment of hospitality college student. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 1(1), pp.86-93.
- Yani, Asri dan Indrawati, Aniek. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, Juli 2016, Halaman 58 – 74