

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI
KABUPATEN EMPAT LAWANG**



OLEH :

ADI HARIANSYAH

NIM. 92216038

TESIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

TAHUN 2018

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI
KABUPATEN EMPAT LAWANG**



OLEH :

ADI HARIANSYAH

NIM. 92216038

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Sains dalam Bidang Ilmu Manajemen

Pada Universitas Muhammadiyah Palembang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

TAHUN 2018

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI
KABUPATEN EMPAT LAWANG**

TESIS

NAMA : ADI HARIANSYAH

NIM : 922.16.038

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

Pada tanggal : 2018

Pembimbing,

Ketua



Prof. Dr. Indawan Syahri, M.Pd
NIDN/NBM:00230367701/833884

Anggota



Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., MM
NIDN/NBM:0207046301/652717

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0213106902/790437

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI
KABUPATEN EMPAT LAWANG**

NAMA : ADI HARIANSYAH

NIM : 922.16.038

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister
Sains dalam bidang ilmu manajemen yang telah disetujui oleh Tim penguji
pada tanggal seperti tertera di bawah ini:**

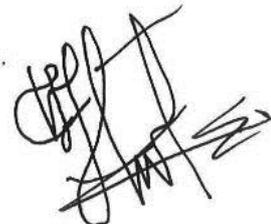
Palembang, 2018



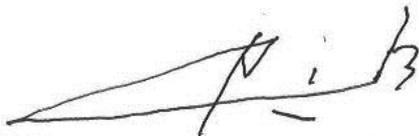
Prof. Dr. Indawan Syahri, M.Pd
Ketua



Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., M.M
Sekretaris



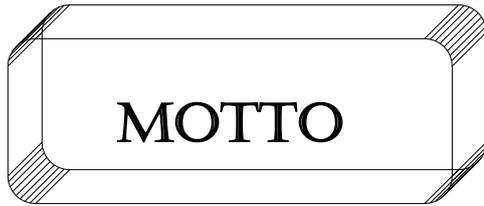
Dr. Yuhanis Ladewi S.E., Ak., M.Si., C.A
Anggota I



Dr. Ir. Mustofa Marlibatubara, M.P
Anggota II



Dr. Omar Hendro, S.E., M. Si
Anggota III



Apakah manusia mengira bahwa mereka akan dibiarkan hanya dengan mengatakan “kami telah beriman” dan mereka tidak diuji? (Q.S Al-Ankabut 29:2)

Kupersembahkan untuk :

- ❖ Bapak dan Ibu tercinta
Nukman dan Ruknawilis
- ❖ Adik-Adikku
Yepi Yulismawati, Febri Syaputra,
dan Anisa Ayu Listari
- ❖ Keluarga Besarku
- ❖ Sahabat-Sahabatku
- ❖ Almamater Yang Kubanggakan

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ADI HARIANSYAH
NIM : 92216038
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan
Program Studi Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Muhamadiyah Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Sains baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Palembang, 2018

Mahasiswa



ADI HARIANSYAH
NIM. 92216038

ABSTRAK

Adi Hariansyah, 92216038. **Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kemampuan Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.** Tesis Program Studi Manajemen. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing 1. Prof. Dr. Indawan Syahri, M.Pd; 2. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., MM.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan kemampuan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang. Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan hubungan kausal. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban responden sebanyak 107 orang guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Uji data yang digunakan untuk mengetahui karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji model yang digunakan terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil temuan: Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan motivasi, disiplin, dan kemampuan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi: Penelitian ini memberikan hasil bahwa motivasi, disiplin, dan kemampuan merupakan faktor pendukung peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kemampuan, dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

Adi Hariansyah, 92216038. The Influence of Motivation, Discipline and Teaching Ability on Teacher Performance of Public High Schools in Empat Lawang Regency. Thesis of Management Study Program. Postgraduate Program University of Muhammadiyah Palembang. Advisors 1. Prof. Dr. Indawan Syahri, M.Pd; 2. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.

The Objective: The Objective of this study was to find out the Influence of Motivation, Discipline and Teaching Ability on Teacher Performance of Public High Schools in Empat Lawang Regency. The design of this study is associative research using a causal relationship. The data used in this study are primary data from the answers of respondents as many as 107 teachers of Public High Schools in Empat Lawang Regency. The analytical method used is multiple linear regression and through testing validity and reliability. Test the data used to determine the characteristics of the data, namely the normality test and linearity test. The model test used consisted of multicollinearity test and heteroscedasticity test.

Findings: The results of multiple linear regression testing showed motivation, discipline, and ability together to have a significant effect on teacher performance. Partially motivation has a positive and significant effect on teacher performance, discipline has a positive and significant effect on teacher performance, ability has a positive and significant effect on teacher performance.

Implications: This study provides results that motivation, discipline, and ability are supporting factors for improving teacher performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Ability, and Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji dan syukur hanya kepada Allah SWT Tuhan seluruh alam semesta, karena berkat rahmat taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Mengajar terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang”. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan dan tauladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta sahabat dan pengikut yang senantiasa istiqomah dijalan-Nya.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Manajemen di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini banyak mendapatkan hambatan, akan tetapi atas doa kedua orang tuaku Bapak Nukman dan Ibu Ruknawilis, juga dukungan dari keluarga besar, para dosen pengajar dan para sahabat, hingga saya dapat menyelesaikan studi saya tepat pada waktunya.

Selain itu pula penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.M., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Prof. Dr. Indawan Syahri, M.Pd., Ketua Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian Tesis ini.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., MM., selaku Anggota Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian Tesis ini.
5. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E.,M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen beserta Staf Karyawan Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah menderma-baktikan ilmunya kepada penulis, serta memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PEMBIMBING ..	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PENGUJI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Signifikasi Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Teori	12
1. Kinerja Guru	12
2. Motivasi	18
3. Disiplin.....	22
4. Kemampuan	28

B. Penelitian Sebelumnya	36
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	42
B. Data	42
C. Variabel	43
D. Populasi dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Instrumen Penelitian	49
G. Metode Analisis	57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	63
1. Karakteristik Responden	63
2. Karakteristik Jawaban Responden	67
3. Hasil Uji Karakteristik Data	76
4. Hasil Model Persamaan.....	79
5. Hasil Uji Model Persamaan.....	83
6. Hasil Uji Koefisien.....	86

B. Pembahasan	89
1. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kemampuan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang	89
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang	95
3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang	99
4. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang	103
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Simpulan	108
B. Rekomendasi	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	114

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 2 Rincian Data Populasi Guru	45
Tabel 3 Jumlah Sampel Penelitian	46
Tabel 4 Jawaban dan Skor Skala Likert	48
Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	51
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin	52
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan.....	53
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	54
Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 13 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 14 Persentase Jawaban Responden Terhadap Var. Kinerja	68
Tabel 15 Persentase Jawaban Responden Terhadap Var. Motivasi	70
Tabel 16 Persentase Jawaban Responden Terhadap Var. Disiplin	72
Tabel 17 Persentase Jawaban Responden Terhadap Var. Kemampuan....	74
Tabel 18 Hasil Uji Normalitas Data	76
Tabel 19 Hasil Uji Linearitas Data Kinerja dengan Motivasi	77
Tabel 20 Hasil Uji Linearitas Data Kinerja dengan Disiplin	78
Tabel 21 Hasil Uji Linearitas Data Kinerja dengan Kemampuan	79
Tabel 22 Hasil Uji Regresi Berganda.....	80
Tabel 23 Hasil Uji Determinan	82
Tabel 24 Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 25 Hasil Uji F	86
Tabel 26 Hasil Uji T	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 2 Grafik Scatterplot Kinerja	85

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi	114
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin.....	115
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan ...	116
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja.....	117
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	118
Lampiran 6 Hasil Uji Linearitas	118
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas	120
Lampiran 8 Grafik Scatterplot.....	120
Lampiran 9 Regresi Berganda.....	121
Lampiran 10 Hasil Uji F.....	127
Lampiran 11 Hasil Uji T	127
Lampiran 12 Kuesioner Penelitian	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting baik secara individu ataupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran dan jalannya kegiatan sebuah organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan pengaruh yang sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan oleh karena itu pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan. Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pendidikan pada dasarnya merupakan proses mencerdaskan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia indonesia seutuhnya. Sebagaimana disadari bahwa pendidikan memegang penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun nonfisik. Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal.

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan menengah pada pasal 18 adalah merupakan lanjutan pendidikan dasar (Depdiknas 2003) pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. (Dalam UU RI no. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, Bab I pasal 1 ayat (11) dijelaskan bahwa “Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang, terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Sedangkan pendidikan non formal dijelaskan pada pasal 1 ayat (12), yaitu “Jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan terstruktur dan berjenjang. Satuan pendidikan non formal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat dan majelis taklim serta satuan pendidikan yang sejenisnya. Sebagaimana disadari bahwa pendidikan memegang penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen : guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam undang-undang no 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal

yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (pasal 2 UU RI No, 14 : 2005).

Pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa dalam memberdayakan semua warga negara indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas, sehingga mampu dan proaktif dalam menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Menurut Susanto (2016:69) Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, *work performance* atau *job performance*, tetapi didalam bahasa inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Uno dan Lamatenggo (2016:100) istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan, yang terdapat dalam diri individu dan menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dengan kepala sekolah dan guru dengan guru akan dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian motivasi merupakan kekuatan yang

mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti: (1) keinginan yang hendak dipenuhinya, (2) tingkah laku, (3) tujuan, (4) umpan balik (Uno dan Lamatenggo, 2016:103).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin, Menurut Uno dan Lamatenggo (2016:40) Disiplin adalah pengendalian perilaku yang disesuaikan dengan norma, kepatuhan, ketaatan, kesediaan, tanggung jawab, dan kesadaran guru dalam bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi/lembaga/instansi pendidikan yang bersangkutan. Hal tersebut berkaitan dengan tugas profesional guru dalam mengelola administrasi, merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran disekolah.

Disiplin merupakan suatu sikap mental seseorang, yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan-aturan yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab. Disamping itu, penegakan disiplin kerja memungkinkan terciptanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas. Disiplin juga berarti kesadaran dan kesediaan individu untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk mentaati segala peraturan, karena sadar akan tugas dan tanggung jawab mereka dalam melakukantugasnya secara baik tanpa ada paksaan. Disiplin kerja merupakan bagian dari latihan batin dan watak agar segala perbuatan seseorang sesuai dengan tata tertib yang berlaku. Sikap disiplin adalah upaya kearah perbaikan perilaku seseorang, agar secara langsung mereka mematuhi segala peraturan yang disampaikan.

Selain motivasi dan disiplin yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, Menurut Moenir (2014:44) kemampuan adalah suatu keadaan seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu hasil yang optimal. Kemampuan dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Kemampuan pada hakikatnya ialah keterampilan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa, sanggup melakukan, atau dapat. Kemampuan menurut Kunandar adalah suatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Salah satu tujuan dari pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu dapat diperoleh melalui jenjang pendidikan formal. Salah satu jenjang pendidikan formal adalah pendidikan menengah yang merupakan lanjutan pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan menengah diselenggarakan untuk melanjutkan dan

menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan berinteraksi dengan lingkungan alam sekitar, sosial dan budaya serta dapat mengembangkan kemampuan lebih dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Mengingat beban yang diemban lembaga penyelenggara pendidikan menengah begitu berat, maka sekolah harus dikelola secara profesional agar dihasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan pemerintah. Sekolah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan formal merupakan organisasi yang kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar.

Proses belajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utamanya. Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan seorang guru dalam proses belajar mengajar sangat tergantung dengan kinerjanya dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Rendahnya kinerja guru dapat terlihat dari Masih adanya guru yang mengajar tanpa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Guru belum mampu menyusun rancangan pembelajaran dengan melihat berbagai karakter peserta didik yang berada di dalam kelas. Masih ada sebagian guru yang belum memberikan materi pelajaran sesuai dengan target yang direncanakan sebelumnya. Selain dari itu guru juga belum mampu mencapai target perencanaan pengajaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain dari perencanaan proses pembelajaran dapat juga dilihat dari bagaimana seorang guru melaksanakan proses pembelajaran tersebut, didalam proses pelaksanaan pembelajaran dapat dilihat Masih adanya guru yang belum melaksanakan pembelajaran dengan baik. Guru juga belum mampu menguasai materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Guru juga belum dapat menggunakan waktu mengajarnya secara maksimal dengan hasil yang maksimal. Didalam pelaksanaan pembelajaran juga guru belum mampu memperhatikan kenyamanan ruang kelas sehingga membuat pembelajaran belum berjalan dengan baik. Selain dapat dilihat dari perencanaan proses pembelajaran dan juga pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dapat juga dilihat dari mengevaluasi proses pembelajaran. Didalam mengevaluasi pembelajaran masih ada sebagian guru yang belum melakukan evaluasi setiap hasil pembelajaran kepada siswanya. Guru juga belum bisa memanfaatkan hasil evaluasi pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi, dalam faktor motivasi guru kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya karena guru merasa tidak adanya jaminan yang diharapkan guru apabila mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Misalnya keinginan guru untuk mendapatkan pemberian promosi jabatan seperti diangkat menjadi kepala sekolah atau jabatan bergengsi lainnya. Guru merasa struktur administrasi yang belum jelas berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan membuat guru merasa tidak ada dorongan untuk mereka bekerja sehingga mengakibatkan tidak adanya tanggung jawab guru untuk menyelesaikan tugas yang telah diserahkan oleh atasan. Gedung sekolah dalam keadaan kurang baik membuat guru merasa tidak aman dalam bekerja. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah sebagai supervisor dapat memberikan bantuan bimbingan, ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan tugas maupun memecahkan hambatannya dan memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin, disiplin seringkali terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain Masih adanya pekerjaan yang dibebankan kepada guru tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut, membuat guru kesulitan dan tidak maksimal melaksanakan tugas dari kepala, sehingga membuat kinerja guru tidak optimal. Kepala sekolah belum sepenuhnya berlaku adil dalam memberikan sanksi/teguran kepada bawahan yang melanggar peraturan sekolah. seperti habis mengajar langsung pulang. Tidak berada disekolah pada jam kerja. Pulang sebelum waktunya. Terlambat dan tidak mengajar tanpa alasan yang jelas. Kepala

sekolah belum sepenuhnya dapat dijadikan contoh baik oleh guru maupun peserta didik disekolah. Kepala sekolah belum menjadi teladan yang baik disekolah. Kepala sekolah terkesan cenderung pilih kasih (tidak adil) dalam menentukan dan membuat keputusan. Kepala sekolah belum memberikan pengawasan kepada bawahannya baik dalam kemampuan mengajar maupun kedisiplinan waktu mengajar. Kepala sekolah juga belum memberikan pengawasan langsung kepada setiap bawahannya.

Selain dari motivasi dan disiplin faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan guru, kemampuan guru sering tidak diperhatikan dalam melaksanakan proses belajar mengajar/menjalankan tugas sebagai seorang guru, hal ini dapat dilihat diantaranya Masih ada guru yang belum mahir secara teknis menggunakan alat peraga dalam proses pembelajarannya untuk menggali kemampuan dalam materi yang diajarkannya. Masih ada guru yang belum mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuannya. Sebagian guru belum mengikuti seminar dan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran untuk menggali informasi dan wawasan. ada beberapa guru yang belum melakukan penelitian untuk menembah wawasan dan memperdalam pengetahuan pada materi bidang studi. Guru belum diberikan peluang dan kesempatan sepenuhnya untuk meningkatkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Pengalaman mengajar yang dimiliki oleh sebagian guru masih sedikit sehingga membuat wawasan seorang guru belum begitu luas didalam perakteknya melakukan proses pembelajaran. Masih ada guru yang belum bisa memberikan solusi dan membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan dalam menguasai materi

yang diajarkan. Masih ada guru yang belum melakukan pekerjaannya dengan teliti dan penuh tanggung jawab.

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Mengajar terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi, disiplin dan kemampuan mengajar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang?
4. Bagaimanakah pengaruh kemampuan mengajar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kemampuan mengajar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan mengajar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang

D. Signifikansi Penelitian

Dengan diterapkannya tujuan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Memberikan sumbangan pada bidang pendidikan yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang kinerja guru.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas tentang kinerja guru, kedisiplinan, dan kemampuan mengajar guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi guru di kabupaten Empat Lawang, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi sekolah, menjadi bahan referensi untuk mengetahui kinerja guru.
- c. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amboyo, A.F., Syafar, A.W., & Hasanuddin, B. (2015). Pengaruh kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru laki-laki dan perempuan pada SMK Negeri 1 sigi (studi perbandingan). *Jurnal katalogis*, Vol.3 (10), 185-195.
- Arianto D.A.N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, Vol.9 (2), 191-200.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta, Indonesia: PT. Asdi mahasatya.
- Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas). 2008
- Fatmasari. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa pada gugus II sekolah dasar kecamatan kebayakan kabupaten aceh tengah. *Jurnal ilmiah DIDAKTIKA*, Vol.XIV (2), 426-441.
- Gibson. (2009). *Perilaku organisasi*. Buku 1. Edisi kedua belas. Alih bahasa Diana Angelina 2007. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Gusti, M.M. (2012). Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara
- Hoetomo. (2005). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya, Indonesia: PT Mitra Pelajar
- Kunandar. (2008). *Guru profesional implementasi KTSP dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta, Indonesia: Grafindo Persada.
- Khoiriyah, M. (2010). Pengaruh disiplin kerja guru terhadap disiplin belajar siswa (Studi kasus di SMP Tadika pertiwi cinere Depok). Diunduh dari <http://jurnal.unimed.ac.id/2010/php/article/view/3310>.

- Mangkunegara, A.P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung, Indonesia:PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2007). Menjadi guru profesional. Bandung, Indonesia:PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, (2014). Pendekatan manusia dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian. Jakarta, Indonesia:CV.Haji Masagung.
- Priyanto, D. (2008) *Mandiri Belajar Spss Untuk Analisis Dan Uji Statistik. Jakarta, Indonesia: Gramedia Pustaka Utama.*
- Rahmatullah, M. (2016). Kemampuan mengajar guru dalam meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. *Jurnal Penelitian manajemen pendidikan*, Vol.10 (2), 119-126.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Simajuntak, P. J. (2005). Manajemen dan evaluasi kerja. Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siregar, S. (2015). Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17 (cet.3). Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
- Sulistyo, A., Wijayanto, W. (2015). Meningkatkan kinerja guru ditinjau dari kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X kecamatan tanggungharjo kabupaten grobogan. Seminar nasional pendidikan UNS & IPSI Jawa tengah.
- Sugiyono. (2013). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru.(cet.3)*. Jakarta, Indonesia: Rajawali pers.

- Susanto, A. (2016). Konsep, strategi, dan implementasi manajemen peningkatan kinerja guru. (cet.1). Jakarta, Indonesia: Prenadamedia Group.
- Undang-undang No.20 tahun 2003 (Tentang Sistem Pendidikn Nasional)
- Undang-undang No.14 tahun 2005 (Tentang Guru dan Dosen)
- Uno, H. (2004). Landasan Pembelajaran. Gorontalo, Indonesia:Nurul Jannah.
- Uno, H.B (2011). Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara
- Uno, H.B., & Lamatenggo, N. (2016). Tugas guru dalam pembelajaran aspek yang mempengaruhi. (cet.1). Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
- Umar, H. (2017). Metode penelitian: IM9-SMT2 [Catatan kuliah]. Palembang, Indonesia: Universitas Muhammadiyah Palembang, Prodi S2 Manajemen.
- Usman, N. (2008). Manajemen peningkatan kinerja guru . Bandung, Indinesia:Mutiara ilmu.