

Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi di Sulawesi Barat

¹Rahmawati, ²Andi Nuryadin, ³Andi Irwan
Program Pascasarjana
STIM LPI Makassar

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat, Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru baik PNS maupun Non PNS yang ada di Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan mambi di Sulawesi Barat yang berjumlah 120 orang pada tahun 2022 yang meliputi (Sekolah Dasar Negeri 004 berjumlah 23 orang, Sekolah Dasar Negeri 012 berjumlah 22 orang, Sekolah Dasar Negeri 009 berjumlah 24 orang, Sekolah Dasar Negeri 002 berjumlah 23 orang dan Sekolah Dasar Negeri 006 berjumlah 25 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru, sedangkan Kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the effect of discipline on teacher performance in the Region III Public Elementary School in the Mambi District in West Sulawesi, to find out and analyze the influence of competence on Teacher Performance in the Region III State Elementary School in the Mambi District in West Sulawesi, to find out and analyze which variable has the most dominant influence on teacher performance in Region III Public Elementary Schools in the Mambi District in West Sulawesi.

The population in this study were all teachers, both civil servants and non-PNS, in the State Elementary School Region III, Mambi District, West Sulawesi, totaling 120 people in 2022 which included (23 people in 004 Public Elementary School, 22 012 State Elementary Schools , State Elementary School 009 totaled 24 people, Elementary School 002 totaled 23 people and 006 Public Elementary School totaled 25 people.

The results showed that Discipline had a positive and significant effect on teacher performance, while competence had a positive but not significant effect on teacher performance in Region III Public Elementary Schools, Mambi District, West Sulawesi.

Keywords: Discipline, Competence, Performance

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Salah satu faktor penunjang pendidikan adalah manusia dalam hal ini adalah sumber daya manusia, lembaga pendidikan akan berhasil jika memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional (Wahyuni, 2011). Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Oleh karena itu, kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar. Ia sangat berperan dalam meningkatkan kualitas. Sumber Daya Insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen Sumber Daya Insani menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain sebagainya. Unsur manajemen Sumber Daya Insani adalah manusia. Manajemen Sumber Daya Insani juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Insani melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung Sumber Daya Insaninya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar- mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah. Rendahnya tingkat kedisiplinan guru dapat menghambat kegiatan belajar-mengajar di sekolah.

Selanjutnya kompetensi guru dalam menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, tercermin pada kepribadian guru. Sebagai guru memiliki tugas dan tanggung jawab bukan hanya menyampaikan bahan pelajaran kepada peserta didik, melainkan dituntut pula agar pelajaran yang diterapkan oleh guru dapat dipahami oleh siswa sehingga siswa dapat menyerap ilmu pengetahuan, iman, ketakwaan, ibadah, amal shaleh, dan ahlak mulia dari pelajaran yang diajarkan oleh guru. Pengertian kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Dari organisasi atau instansi sendiri juga berperan dalam mengelola guru agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh sekolah sehingga para guru bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2011). Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para guru atau karyawan dapat mematuhi peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya

diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh guru atau karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para guru bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Sulawesi Barat yang meliputi Sekolah Dasar Negeri 004, Sekolah Dasar Negeri 012, Sekolah Dasar Negeri 009, Sekolah Dasar Negeri 002 dan Sekolah Dasar Negeri 006 yang memiliki visi dan misi yang berbeda, menghasilkan lulusan yang berdisiplin dan bertanggungjawab berdasarkan iptek, imtaq dan berkarakter. Dengan adanya guru yang profesional, yang salah satu bentuknya adalah guru yang mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas kerja seiring dengan perkembangan zaman, maka dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan ketentuan undang-undang Departemen Pendidikan Nasional (2003), tugas utama seorang guru adalah sebagai pendidik, manajer, inovator dan motivator bagi siswa. Guru adalah salah satu sumber daya manusia yang penting dan memiliki pengaruh besar pada kualitas pendidikan. Guru adalah orang yang memiliki pengaruh dominan dan paling penting dalam pendidikan formal secara umum. Seiring dengan peran guru sebagai pendidik, guru harus menguasai kompetensi mereka dan memiliki disiplin kerja sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja guru baik di sekolah maupun di luar sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masrin halawa, 2016.

Guru adalah salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Guru adalah faktor dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan sistem pendidikan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, guru yang memainkan peran langsung dalam mengajar dan mendidik. Pentingnya komponen guru sangat menentukan terhadap pelaksanaan pendidikan berkualitas, hanya dengan guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kedisiplinan

Disiplin pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama. Disiplin merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko, 2012), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2015). Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan (Sinungan:2015). Disiplin guru dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan

tindakan seorang sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut (Febiningtyas dan Ekaningtyas, 2014).

Jadi pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan seseorang dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik (Tumilaar, 2015) serta untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga guru secara sukarela menaati pekerjaan (Siagian; 2015). Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan (Hasibuan, 2009:212) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja guru dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah

Disisi lain Mustari (20014:35-36) berpendapat bahwa disiplin merujuk pada instruksi sistematis yang diberikan kepada murid atau peserta didik. Untuk mendisiplinkan berarti menginstruksikan orang untuk mengikuti tatanan tertentu melalui aturan-aturan tertentu. Kedisiplinan siswa diperlukan agar mempunyai sikap yang mampu mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap aturan-aturan sehingga dalam proses belajar mengajar pembelajaran dapat berjalan secara kondusif.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016:271), Jadi kompetensi individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Zainun (2000:27) mengemukakan bahwa kompetensi adalah cara melaksanakan pekerjaan yang dapat dikategorikan efektif, efisien, produktif dan berkualitas karena memiliki kemampuan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang harus dikerjakan. Sedangkan menurut Widya (2004:14) bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap yang harus dikuasai oleh seorang pekerja melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja atau jabatannya". Dengan

demikian, kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pengertian kompetensi tersebut menggambarkan kemampuan yang dimiliki guru berisi seperangkat pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran.

Disisi lain Nawawi (2002:168) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja yang memiliki 3 (tiga) kriteria yang terdiri dari: (1) Kemampuan intelektual mengenai pekerjaan/jabatan sebagai tugas pokok; (2) Kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan/ jabatan dan menilai hasilnya dengan menggunakan alat melalui kegiatan kerjasama; dan (3) Kemampuan mengukur dan menilai kemajuan dalam bekerja dengan berorientasi pada efisiensi, efektifitas, dan produktivitas.

Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Menurut E. Mulyasa (2004: 37-38), kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Pada system pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional, yaitu kemampuan untuk menunjukan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman lain sesuai dengan tingkat kompetensi.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi merupakan penguasaan pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan melaksanakan secara efektif dan kemampuan mencapai hasil yang optimal dalam bekerja.

Pengertian Kinerja Guru

Berbicara tentang kinerja guru akan terkait dengan faktor-faktor pembentuknya baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara internal maupun secara eksternal. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2007). faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik, disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan type pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan kontribusi yang mempengaruhi kinerja akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang seseorang yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia tidak memiliki upaya atau kemampuan yang baik.

Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kinerja kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar

teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Mangkunegara (2017:67) mengatakan “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” merupakan bagian dari proses motivasi. Kinerja anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kinerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang seseorang terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain). Menurut Koesmono (2005:28) mengemukakan bahwa seorang guru akan sangat peduli pada aspek kinerja kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada seseorangnya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para guru merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kinerja.

Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kinerja. Sehingga para guru mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada sekolah. Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works.*

Berdasar pendapat tersebut, Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa kinerja kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kinerja kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kinerja kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover guru yang rendah, dan sebaliknya jika guru banyak yang merasa tidak puas maka turnover guru tinggi. Kinerja kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa guru yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kinerja kerja berhubungan dengan umur mengandung arti bahwa guru yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas daripada guru yang berumur relatif lebih muda, karena diasumsikan bahwa guru yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan guru dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak-seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, Uji reabilitas, Uji Asumsi klasik dan Analisis Regresi Linear berganda, Uji T dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Berganda

Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,419	1,762		4,211	,000
Kedisiplinan	,734	,100	,580	7,372	,000
Kompetensi	,146	,088	,131	1,665	,099

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2022

Persamaan Regresi:

$$Y = 7,419 + 0,734 X_1 + 0,146 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Kompetensi

- Konstanta sebesar 7,419 menyatakan bahwa jika tidak ada Kedisiplinan dan Kompetensi maka Kinerja guru adalah sebesar 7,419.
- Koefisien regresi X₁ (Kedisiplinan) sebesar 0,734 menyatakan bahwa setiap Kedisiplinan maka akan meningkatkan Kinerja guru. Hasil signifikannya yaitu 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, bila dilihat pada tabel *Coefficients* dari hasil t hitung terlihat bahwa kedisiplinan mempunyai t hitung sebesar 7,372 yang lebih

besar dari t tabelnya 1,65787 maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

- c) Kompetensi X2 sebesar 0,146 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja guru. Hasil signifikannya yaitu sebesar 0,099 yang lebih besar dari $\alpha = 0.05$, bila dilihat pada tabel *Coefficients* dari hasil t hitung terlihat bahwa kompetensi mempunyai t hitung sebesar 1,665 yang lebih besar dari t tabel dengan nilai $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar 1,65787 maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa variabel kedisiplinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa kedisiplinan memang sangat diperlukan oleh para guru Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat, Pentingnya kedisiplinan bukanlah semata-mata bagi guru yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan pada murid dan sekolah tersebut. Karena dengan meningkatnya kedisiplinan para guru, dapat meningkatkan produktivitas kinerja para guru.

Melaksanakan tugas dalam meningkatkan mutu pendidikan maka diadakan proses belajar mengajar, guru merupakan figur sentral, di tangan gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah khususnya Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat. Oleh karena itu tugas dan peran guru bukan saja mendidik, mengajar dan melatih tetapi juga bagaimana guru dapat membaca situasi kelas dan kondisi dan kondisi siswanya dalam menerima pelajaran. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan bagi guru, apabila seseorang menjadi sadar akan peran pentingnya dalam kehidupan ini, maka hal itu sangatlah cukup baginya untuk mempunyai tujuan didalam hidup dan berusaha dengan keras untuk mewujudkan tujuan. Ini adalah sebuah dorongan internal yang baik dan bertahan lama.

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktifitas yang mampu diraih oleh guru, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin guru, maka semakin tinggi kinerja guru yang dapat dicapainya. Sulit bagi guru dalam mencapai kinerja guru yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditujukan oleh guru yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2015:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan yang baik akan mempercepat tujuan Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat. Kinerja guru menjadi salah satu unsur dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Kinerja guru meliputi kedisiplinan guru dan etos kerja. Apabila kedisiplinan telah menjadi budaya sekolah, maka arah pencapaian peningkatan mutu sekolah akan tercapai. Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Penelitian ini sejalan dengan Rabukit Damanik, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru serta Kania Teja Utari dan Rasto. 2019. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini membuktikan bahwa, kompetensi guru pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat dinilai bukan sebagai gambaran profesional atau tidaknya tenaga pendidik (guru) sebab biasa ada yang mengajar bukan bidang studinya namun iya bisa membawakan materi maka berlangsunglah proses belajar mengajar di kelas. Mereka tidak memperhatikan bahwa kompetensi guru sangat penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar peserta didik dan mereka tidak memikirkan bahwa belajar mengajar dan hasil belajar yang diperoleh peserta didik hanya ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar. Bahkan mereka menganggap kompetensi guru bukan satu satunya peranan penting dalam membentuk kecerdasan anak atau peserta didik masih banyak peranan lain yang digunakan untuk menyiapkan dan mengembangkan kecerdasan pesertadidik. Seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan banyak dipengaruhi oleh kemampuannya dalam bidang pekerjaannya, oleh karena itu setiap guru harus dapat menyelesaikan dengan baik tugasnya berdasarkan kompetensi dibidang pekerjaannya. Peranan guru dalam membimbing belajara siiswa akan berdampak luas terhadap kehidupan serta perkembangan masyarakat pada umumnya (jabatan guru bersifat strategis), kita juga sepakat bahwa guru hendaknya mampu ber[eran langsung secara positif dalam kehidupan di masyarakat (diluar tugas persekolahan), tetapi hendaknya kita juga realistis untuk tidak menuntut beban kerja, tanggung jawab moral, dan pengorbanan yang berlebihan dari para guru. Penelitian ini relevan dengan Namira mardin amin. 2015 dengan hasil penelitian kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Srta

Dewi Lestari., 2019. Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi Terhadap kinerja guru pada smk negeri 2 tangerang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa variabel kedisiplinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa kedisiplinan memang sangat diperlukan oleh para guru Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat, Pentingnya kedisiplinan bukanlah semata-mata bagi guru yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan pada murid dan sekolah tersebut. Karena dengan meningkatnya kedisiplinan para guru, dapat meningkatkan produktivitas kinerja para guru.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini membuktikan bahwa, kompetensi guru pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat dinilai bukan sebagai gambaran profesional atau tidaknya tenaga pendidik (guru) sebab biasa ada yang mengajar bukan bidang studinya namun iya bisa membawakan materi maka berlangsunglah proses belajar mengajar di kelas.

Saran

Bagi Guru

Perlu adanya kesadaran dalam diri guru untuk meningkatkan kualitas kinerja.

Setiap kendala yang dihadapi dalam peningkatan kualitas kerja, hendaknya dijadikan motivasi untuk lebih maju lagi. Bagi guru yang telah mendapatkan sertifikasi hendaknya harus dipertanggung jawabkan dengan meningkatkan kinerja.

Bagi khasanah pendidikan

Dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Beer, M., Eisenstat, R. and Spector, B. (2004). The Critical Path to Corporate Renewal. Harvard Business School Press. Boston, MA.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok penerbitan Pers Jawa pos, Disertai Universitas Airlangga Surabaya.
- E.Mulyasa. (2007). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Febiningtyas, Rista Eka Rachim dan Ekaningtias, Diah. 2014. The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on the Employees' performance of Finance Section in the Regional Working Unit in Tulungagung Regency. The Indonesian Accounting Review Vol.4, No.2, July 2014, pp 97 – 106.

- Good, Thomas L., and Jere E. Brophy. 2002. Educational Psychology: A Realistic Approach. Fourth Edition. London: Longman
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Handoko.T.Hani.2001.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Koesmono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub ektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur". Jurnal. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultass Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Mulyasa. (2007).Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira,2001, Manajemen Sumber Daya Manusia StrategikCet.1 Ed.2,Bogor,Penerbit Galih Indonesia.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- McKenna dan Nie Beech, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta Andi.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. 2006. Instrumen Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ritzer, George, 2004. The Human Resource in Management. Prentice Hall, Ohio University Press, USA.
- Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Raharjo, Joko, 2013, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Platinum, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Sinungan. (2015)... Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudirman. 2003. Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutiadi. 2003. Pendidikan Nilai Moral Ditinjau dari Perspektif Global. Yogyakarta: UNY-FBS.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry. 2005. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Tumilaar. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership and Motivation On Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan SULUT, Journal EMBA, Vol 3, No 2, 787-797.
- Wahyuni. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widya. 2004. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pada Kinerja pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru. Jurnal Ilmu Administrasi Negara .
- Zainun, Buchari. 2004. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara