

Analisis Disiplin Kerja, Sarana Pendidikan, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi Pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir

Enidarwati

Khairani

Program Pascasarjana, Magister Manajemen

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline, educational facilities, and teacher competence on the performance of certified teachers in state high schools in Rokan Hilir Regency. The study was conducted in August 2016. The population in this study were all certified teachers in state high schools in Rokan Hilir Regency, namely 275 people. And a sample of 35 people were determined by simple random sampling technique. The results of the study were analyzed using the multiple linear regression method. The results of the study revealed that work discipline and educational facilities partially had a significant effect on the performance of certified teachers in state high schools in Rokan Hilir Regency, while teacher competence did not have a significant effect. Simultaneously work discipline, educational facilities, and teacher competence significantly influence the performance of certified teachers in state high schools in Rokan Hilir Regency. The percentage value of the effect of work discipline, educational facilities, and teacher competence on teacher performance in state high schools in Rokan Hilir Regency was 78.9%. While other variables outside the three independent variables that explain the variation of influence on the performance of certified teachers in state high schools in Rokan Hilir Regency are 21.1%.

Keywords: Discipline of work, Educational facilities, Teacher competence, Teacher performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, sarana pendidikan, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir, yaitu 275 orang. Dan sampel sebanyak 35 orang yang ditentukan dengan teknik simple random sampling. Hasil penelitian dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial disiplin kerja dan sarana pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir, sedangkan kompetensi guru tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Secara simultan disiplin kerja, sarana pendidikan, dan kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir. Besarnya nilai persentase pengaruh disiplin kerja, sarana pendidikan, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir, sebesar 78,9 %. Sedangkan variabel lain di luar ketiga variabel independen tersebut yang menjelaskan variasi pengaruh terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir adalah sebesar 21,1 %.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Sarana pendidikan, Kompetensi guru, Kinerja guru.

A. Pendahuluan

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2010). Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai tanggung jawab dan wewenangnya sebagai guru dalam rangka mencapai tujuan secara baik. Kinerja guru ini merupakan faktor pendukung yang sangat penting di dalam sekolah untuk berkembangnya dan dapat bersaing dengan sekolah lain, bahkan sekolah menjadi yang terdepan dari tahun ke tahun.

Guru bersertifikasi adalah guru yang telah mendapatkan sertifikat profesi sebagai pendidik karena telah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pendidik pemerintah, baik daerah maupun pusat. Dengan adanya guru bersertifikasi tersebut pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat sehingga pada gilirannya mutu pendidikan nasional akan meningkat pula.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan kompetensi dan kinerja guru belum secara eksplisit menyebutkan dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi sekolah secara bersamaan. Dengan demikian belum ditemukan penelitian yang memperlakukan faktor-faktor organisasi sekolah seperti disiplin kerja, sarana pendidikan, dan kompetensi terhadap kinerja guru khususnya pada guru bersertifikasi yang bertugas di Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), umumnya kinerja guru bersertifikasi yang bertugas di SMA Negeri Kabupaten Rokan Hilir tinggi dengan rata-rata nilai > 80 (Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, 2016). Namun apabila ditinjau dari faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti disiplin kerja yang bertugas di kabupaten tersebut masih rendah. Hal ini diketahui, berdasarkan survey penulis bahwa hampir di setiap lokasi SMA Negeri yang ada di kabupaten tersebut gurunya memiliki masalah terkait dengan disiplin kerja. Dikatakan demikian, guru bersertifikasi sering datang terlambat ke sekolah, guru bersertifikasi pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan dan guru bersertifikasi tidak memakai pakaian seragam yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Nyatanya ketersediaan sarana di sekolah terkadang tidak memadai, dan ada sekolah yang sarannya memadai tetapi kurang dimanfaatkan secara optimal oleh para guru untuk mendukung kinerjanya. Kita bisa membandingkan antara guru yang dilengkapi sarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi sarana yang memadai. Guru yang dilengkapi dengan sarana yang baik akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana yang memadai. Kualitas sarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik yang ada di sekolah tersebut.

Keberhasilan guru dalam kegiatan pembelajaran ditunjang oleh kelengkapan sumber belajar yang ada di sekolah. Kegiatan belajar mengajar perlu ditunjang oleh adanya buku-buku yang diperlukan dan sarana belajar lainnya. Secara rasional kegiatan pembelajaran terlaksana secara optimal, apabila sumber belajarnya lengkap dan berfungsi menunjang kegiatan tersebut. Kelengkapan sumber belajar di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kabupaten Rokan Hilir masih belum memadai. Hal ini, berdasarkan observasi penulis bahwa buku penunjang belajar di beberapa SMA Negeri yang ada di wilayah kabupaten ini belum sesuai dengan jumlah siswa, sarana laboratorium juga belum lengkap dan begitu juga dengan sarana pendidikan lainnya.

Selain disiplin kerja dan sarana pendidikan faktor yang mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi adalah kompetensi yang dimiliki guru tersebut. Kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan keprofesionalannya (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis dengan kepala sekolah di beberapa sekolah yang ada di wilayah tersebut disimpulkan kompetensi guru bersertifikasi masih rendah, ini bisa dilihat dari cara guru mengajar yang belum optimal, masih ada guru yang malas dalam pembuatan perencanaan belajar, masih adanya guru yang melaksanakan proses belajar mengajar belum sesuai dengan standar kurikulum yang telah ditetapkan dan masih adanya

guru yang belum kreatif dalam penyampaian materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan serta masih ada guru yang gaptek sehingga tidak mengikuti perkembangan teknologi. Selain itu juga masih kurangnya kerja sama antar para guru dalam pencapaian visi dan misi organisasi sekolah. Hal ini bertentangan dengan persyaratan guru memperoleh sertifikasi yang telah ditetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Sementara Anwar (2010) mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja sebagai berikut: kinerja adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dan telah dapat dilaksanakan berhubungan dengan tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik, apabila dia dapat melaksanakan atau menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Indikator dalam penilaian kinerja guru menurut Mangkunegara (2010) adalah: (1) Merencanakan pembelajaran. (2) Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu. (3) Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Sedangkan Depdiknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 (dua belas) kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu: a. Menyusun rencana pembelajaran. b. Melaksanakan pembelajaran. c. Menilai prestasi belajar. d. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik. e. Memahami landasan kependidikan. f. Memahami kebijakan pendidikan. g. Memahami tingkat perkembangan siswa. h. Memahami gaya pendekatan yang sesuai materi pembelajaran. i. Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan. j. Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pembelajaran. k. Menguasai ilmu dan keterampilan sesuai materi pembelajaran. l. Mengembangkan profesi (Depdiknas, 2012).

Istiarini dan Sukanti (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
3. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Sertifikasi guru merupakan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, pasal 61 (Mulyasa, 2011) menyatakan bahwa sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui

pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, lokakarya, dan simposium. Namun, sertifikat kompetensi diperoleh dari penyelenggaraan pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi. Ketentuan ini bersifat umum, baik untuk tenaga kependidikan maupun tenaga non kependidikan yang ingin memasuki profesi guru.

Guru bersertifikasi adalah guru yang telah mendapat pengakuan dari kompetensi yang dimilikinya untuk melakukan pelayanan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga sertifikasi. Guru bersertifikasi merupakan yang baik dan profesional, memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.

Disiplin kerja guru adalah kesediaan dan kesadaran guru untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalu menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya. Indikator disiplin kerja mencakup kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu, dan perilaku (Mangkunegara, 2010). Sastrohadiwiryono (2011) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Davis dan Newstroms (2010) membedakan terdapat 3 (tiga) jenis disiplin yang intinya sebagai berikut:

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif
3. Disiplin progresif

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo dalam Asmiarsih (2012) adalah :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
3. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen
Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan.
6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Sanjaya (2010) mendefinisikan sarana pendidikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan secara langsung dengan peserta didik dan mendukung kelancaran serta keberhasilan proses belajar peserta didik yang meliputi media pembelajaran, alat-alat pelajaran, perlengkapan sekolah, dan lain-lain. Menurut Mulyasa (2011), sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak, maupun tidak bergerak, agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien. Sarana pendidikan sebagai peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan untuk menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pembelajaran.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, pada ketentuan umum dikemukakan bahwa standar sarana dan prasarana adalah standarnasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat

beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut Sanjaya (2010), sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) macam yaitu (1) habisnya tidak dipakai; (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan; (3) hubungan dengan hasil belajar. Sarana pendidikan berfungsi sebagai fungsi sebagai pendukung aktivitas belajar mengajar di sekolah. Tanpa sarana pendidikan tujuan pembelajaran di sekolah tidak akan tercapai. Sarana pendidikan yang ada di setiap sekolah harus disesuaikan dengan teknologi yang mutakhir dan guru yang bersangkutan dalam penggunaan sarana pendidikan tersebut harus dapat mengaplikasikan sarana pendidikan tersebut sehingga pengandaannya sesuai dengan fungsinya.

Kompetensi (Rastodio, 2009) adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja ber kriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu. Menurut Undang-Undang RI tentang Guru Dan Dosen No 14 tahun 2005, kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Kepmendiknas No. 045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi, kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

Djamarah (2008) mengatakan bahwa “kompetensi guru tidak dapat berdiri sendiri, tetapi ada faktor lain yang mempengaruhinya.” Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru antara lain:

1. Latar Belakang Pendidikan
2. Pengalaman Mengajar
3. Fasilitas Pendukung Pembelajaran
4. Keadaan Kesehatan Guru
5. Keadaan Ekonomi atau Tingkat Kesejahteraan Guru
6. Etos Kerja dan Kecintaan Guru Terhadap Profesi
7. Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hipotesis penelitian tentang analisis disiplin kerja, sarana pendidikan dan kompetensi guru terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir Tahun Pelajaran 2015/2016.
2. Terdapat pengaruh sarana pendidikan terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir Tahun Pelajaran 2015/2016.
3. Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir Tahun Pelajaran 2015/2016.
4. Terdapat pengaruh disiplin kerja, sarana pendidikan, kompetensi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir Tahun Pelajaran 2015/2016.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, dari jumlah populasi 275 orang guru bersertifikasi di SMA Negeri di Kab. Rokan Hilir, maka ditentukanlah sampel sebanyak 35 orang melalui *teknik siple random sampling* yang kemudian menjadi responden peneliti. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diisi oleh responden, dengan menjawab pertanyaan ber-skala likert dimana 5 = Sangat Setuju, 4 =Setuju, 3 Kurang Setuju, 2 = tidak setuju, 1= Sangat Tidak Setuju. Untuk pernyataan negative akan bernilai kebalikannya

Tabel Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran guru untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalu menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya (Mangkunegara, 2010).	1. Kehadiran. Disiplin dalam jam kerja. 2. Ketaatan. Mampu menaati peraturan yang berlaku di institusi. 3. Ketepatan waktu. Bertanggung jawab dalam kewajiban sesuai dengan waktu yang ditetapkan. 4. Perilaku. Mampu berperilaku yang baik dan tidak melanggar norma yang berlaku.	Likert
2	Sarana pendidikan adalah segala sesuatu yang berkaitan secara langsung dengan peserta didik dan mendukung kelancaran serta keberhasilan proses belajar peserta didik yang meliputi media pembelajaran, alat-alat pelajaran, perlengkapan sekolah, dan lain-lain (Sanjaya, 2010).	1. Barang habis pakai. Ketersediaan alat tulis dan bahan praktikum. 2. Barang bergerak atau tidak bergerak. Kelayakan dan kecukupan jumlah perlengkapan belajar mengajar seperti papan tulis dan meja serta kursi. 3. Barang yang memiliki hubungan dengan proses belajar. Adanya alat peraga, buku, dan media yang mampu menunjang proses belajar mengajar.	Likert
3	Kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan	1. Kompetensi paedagogik. Guru mampu merancang dan melaksanakan pengajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran. 2. Kompetensi kepribadian. Guru memiliki kepribadian yang baik sehingga menjadi teladan dan	Likert

	keprofesionalannya (UU RI No. 14 Tahun 2005).	contoh bagi para siswa. 3. Kompetensi sosial. Guru mampu berkomunikasi dan menciptakan lingkungan yang akrab dengan siswa. 4. Kompetensi profesional. Guru mamou menciptakan situasi belajar yang menarik dengan berbagai macam metode belajar.	
4.	Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).	1. Merencanakan pembelajaran 2. Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu 3. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran	Likert

Data dari penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini adalah profil sosial dan identifikasi responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, sarana pendidikan, dan kompetensi terhadap kinerja guru.

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah: profil SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah metode angket dan dokumentasi.

1. Metode angket atau kuisioner
2. Wawancara

Analisis deskriptif pada penelitian ini adalah analisis yang memberikan gambaran pada variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja, sarana pendidkan, kompetensi guru, dan kinerja guru yang dianalisis secara bersama-sama dengan menggunakan program SPSS versi 20. Untuk itu dilakukan pengujian :

1. Uji Normalitas
2. Uji Asumsi Klasik
3. Uji Multikolinearitas
4. Uji Heterokedastisitas
5. Uji Autokorelasi

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Reliabilitas

Kinerja Guru

Rata-rata penilaian yang diberikan responden terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir adalah sebesar 3,95 dimana nilai skor tersebut berada pada rentang interval 3,40-4,20 = Baik/ Cukup Tinggi, hal ini berarti bahwa variabel kinerja

guru dengan indikatornya: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, dan penilaian hasil belajar dan tindak lanjut yang dilakukan oleh guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir sudah baik/ cukup tinggi.

Disiplin Kerja

Rata-rata penilaian yang diberikan responden terhadap disiplin kerja pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir adalah sebesar 3,93 dimana nilai skor tersebut berada pada rentang interval 3,40-4,20 = Baik/ Cukup Tinggi, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dengan indikatornya: kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu, dan perilaku yang diterapkan oleh guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir sudah baik/ cukup tinggi.

Sarana Pendidikan

Rata-rata penilaian yang diberikan responden terhadap ketersediaan sarana pendidikan pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir adalah sebesar 4,27 dimana nilai skor tersebut berada pada rentang interval 4,20-5,00 = Sangat Baik/ Sangat Tinggi, hal ini berarti bahwa variabel sarana pendidikan dengan indikatornya: sarana yang habis pakai, sarana yang bergerak dan tidak bergerak, dan sarana untuk kebutuhan sosial proses belajar yang disediakan di SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir sudah sangat baik/ sangat tinggi.

Kompetensi Guru

Rata-rata penilaian yang diberikan responden terhadap kompetensi guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir adalah sebesar 4,02 dimana nilai skor tersebut berada pada rentang interval 3,40-4,20 = Baik/ Cukup Tinggi, hal ini berarti bahwa variabel kompetensi guru dengan indikatornya: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang dimiliki guru bersertifikasi di SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir sudah baik/ cukup tinggi.

Uji Normalitas

Pengujian data atau uji kenormalan data dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Dari hasil uji normalitas tersebut diketahui bahwa data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dapat digunakan untuk dianalisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.991	4.867		2.053	.049		
disiplinkerja	.320	.117	.332	2.741	.010	.464	2.157
saranapendidikan	.899	.176	.622	5.102	.000	.458	2.184
kompetensiguru	.045	.053	.072	.862	.395	.980	1.020

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 9,991 ini dapat diartikan jika disiplin kerja, sarana pendidikan dan kompetensi guru nilainya 0, Maka kinerja guru bernilai 9,991.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja, yaitu 0,320, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,320.
3. Nilai koefisien regresi variabel sarana pendidikan, yaitu 0,899, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sarana pendidikan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,899`
4. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi guru, yaitu 0,045, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompetensi guru sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,045.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Secara Parsial)

Dari hasil uji t di atas diketahui bahwa disiplin kerja dan sarana pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir. Disiplin kerja merupakan faktor pengikat kerja, yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi segala peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan dan disepakati oleh lembaga yang berwenang atau pejabat yang berwenang dengan berpegang teguh pada peraturan tersebut.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F hitung adalah 38,610 sedangkan nilai F tabel 2,91. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja, sarana pendidikan, dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab lima, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMA Negeri Kabupaten Rokan Hilir. Ini berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMA Negeri Kabupaten Rokan Hilir adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin tinggi disiplin kerja maka menjamin semakin tingginya kinerja guru bersertifikasi di SMA Negeri Kabupaten Rokan Hilir.
2. Sarana pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMA Negeri Kabupaten Rokan Hilir. Ini berarti pengaruh sarana pendidikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMA Negeri Kabupaten Rokan Hilir adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin lengkap sarana pendidikan maka kinerja guru bersertifikasi akan semakin tinggi di SMA Negeri Kabupaten Rokan Hilir.
3. Kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMA Negeri Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini beberapa indikator kompetensi guru tidak terpenuhi, seperti indikator kompetensi pedagogik dan indikator kompetensi profesional. Adapun temuan lapangan diperoleh indikasi bahwa guru jarang sekali menerangkan tujuan pembelajaran yang akan diajarkan, kurang mempersiapkan rencana pembelajaran, kurang memanfaatkan IPTEK, menggunakan metode pembelajaran yang monoton, dan kurang memanfaatkan kearifan lokal dalam media pembelajaran.

4. Disiplin kerja, sarana pendidikan, dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMA Negeri Kabupaten Rokan Hilir.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai Analisis Disiplin Kerja, Sarana Pendidikan, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi Pada SMA Negeri di Kabupaten Rokan Hilir, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan SMA Negeri Kabupaten Rokan Hilir, disarankan agar memperhatikan disiplin kerja dan sarana pendidikan. Hal ini disebabkan karena berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa disiplin kerja dan sarana pendidikan dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan kata lain semakin baik disiplin kerja dan semakin lengkap sarana pendidikan, maka akan semakin baik kinerja guru.
2. Kepada guru hendaknya dapat menjadikan disiplin kerja sebagai bagian dari variabel yang mampu meningkatkan kinerjanya sehingga akan bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Guru juga diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Selain itu, kepada pimpinan sekolah hendaknya melengkapi sarana pendidikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar menambah variabel bebas lagi supaya variabel tersebut mempunyai kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2013. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Anwar. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Asmiarsih, 2012. *Sumber daya Manusia*, Alfabeta. Bandung
- Davis, Keith dan Newtoms, John W. 2010. *Perilaku dalam Organisasi Edisi 8 Jilid 2*. Terjemahan oleh Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Depdiknas. 2012. *Pedoman Perhitungan Beban Kerja Guru*. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Djamarah, S. B. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gay, L.R. & Diehl, P.L. 1996. *Research Methods for Business and Management*. New York: MacMillan.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Istiarini, R. dan Sukanti. 2012. *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012*. Jurnal Pendidikan Akutansi Indonesia.10(1) : 98-113.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mulyasa, E. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Rastodio. 2009. *Budaya Organisasi*. Jakarta: EGC.

- Sahertian, P. A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanjaya, W. 2010. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Kencana: Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2006. Semarang : diperbanyak oleh CV Duta Nusindo.