

Pengaruh Penerapan Sistem Presensi Elektronik, Budaya Organisasi dan Kompetensi guru Terhadap Kinerja

Peneliti:

Himawan Rosyidi¹

Suwandi²

Joko Mariyono^{3*}

Afiliasi:

Universitas Pancasakti

Tegal^{1,2,3}

Korespondensi:

jokomariyono@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 30-06-2021

Accepted: 03-07-2021

Published: 05-07-2021

Abstrak: Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan presensi elektronik, budaya organisasi dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja, mengetahui pengaruh penerapan presensi elektronik, budaya organisasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja, mengetahui pengaruh penerapan presensi elektronik, budaya organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Responden dalam penelitian ini sebanyak 90 orang terdiri dari guru ASN dan Guru Honorer yang bertugas di Sekolah Dasar pada Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi. Data yang diperlukan dikumpulkan dengan angket dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis indeks, analisis structural modeling berbasis variance-PLS. Hasil dari penelitian ini adalah penerapan presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompetensi Guru berpengaruh terhadap motivasi kerja, penerapan presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi Guru berpengaruh terhadap kinerja, motivasi belum mampu memediasi pengaruh penerapan presensi, budaya organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja.

Kata kunci: presensi elektronik, budaya organisasi, kompetensi guru, motivasi kerja, kinerja

Pendahuluan

Era globalisasi berkembang sangat pesat, hal ini ditandai dengan berbagai perubahan. Realitas yang kita lihat adalah perkembangan di bidang teknologi. Fenomena yang menjadi daya tarik dari kemajuan teknologi adalah lahirnya internet (Astuti, Riyadi dan Putra, 2015).

Teknologi mengubah cara hidup dan bekerja serta menjadikan rasa nyaman juga kemudahan bagi kita. Kemajuan teknologi sangat signifikan di era saat ini, kemajuan perkembangan teknologi digital cukup pesat sekarang ini. Pesatnya kemajuan teknologi sebagai sumber penting dari ketidakpastian kondisi lingkungan yang dihadapi sebuah organisasi, dampak kemajuan teknologi digital ini memberi kemungkinan pihak manajemen organisasi untuk melakukan koordinasi upaya kerja para karyawan dengan cara lebih efektif dan efisien.

Dunia pendidikan dewasa ini, budaya disiplin tidak hanya terdapat pada diri peserta didik, juga wajib ada pada segala unsur di sekolah termasuk pendidik (Nurlasmi, 2018). Budaya disiplin guru akan berdampak pada hasil belajar siswa. Guru sebagai guru profesional ditekankan untuk terbiasa menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab juga mempunyai kedisiplinan cukup tinggi. Pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru profesional akan berjalan sesuai dengan arah kandungan kurikulum yang dijalankan.

Kedisiplinan adalah unsur signifikan dalam usaha mencapai visi misi sekolah, sebab dengan kedisiplinan kegiatan menjadi lebih baik dan terarah sehingga program-program yang berkaitan dengan aktivitas belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Realitanya, saat ini masih kita jumpai guru yang dalam melaksanakan tugasnya kurang optimal, misalnya guru meninggalkan jam pelajaran atau tidak masuk kerja dengan bermacam-macam alasan, namun didalam presensi manual guru yang dipakai untuk pelaporan bulanan ditandatangani secara full dalam satu bulan, disebabkan saat tanda tangan hadir pada presensi

dilakukan dengan merapel atau tanda tangan sekaligus untuk sebulan. Demikian pula saat kehadiran, sebenarnya hadir jam 07.00 lebih tetapi dalam presensi ditulis kurang dari jam 07.00. Kepala Sekolah dalam hal tersebut tidak punya nyali untuk mengatasi ketidak tertiban pendidik dalam kehadiran karena kenyataannya guru sudah meminta izin untuk tidak masuk kerja. Kepala sekolah dalam hal ini hanya memberi himbauan dan pembinaan biasa sehingga guru hanya menganggap hal yang bersifat biasa. Kedisiplinan guru khususnya guru ASN dapat ditingkatkan jika sekolah menerapkan system presensi elektronik dimana pendidik wajib membubuhkan scan wajah atau sidik jari pada alat rekam presensi elektronik. Apabila guru jika tidak menggunakan sidik jari atau scan wajah pada mesin maka guru tidak melakukan pembuktian kehadiran yang berdampak menjadi sebuah ketidak hadirannya atau absensi yang berarti guru dinyatakan tidak masuk kerja.

Efektivitas sekolah bisa kita tingkatkan dengan membangun budaya dan pengembangan diri yang lebih baik, sehingga dapat digunakan untuk mencapai visi misi sekolah. Menurut Robbins (2016), lembaga yang berbudaya baik dapat memberi ciri khas tertentu sehingga bisa menjadi pusat perhatian bagi seseorang untuk bergabung. Seseorang dapat bertindak, berfikir serta berperilaku berdasarkan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Kesesuaian antara budaya sekolah dengan nilai yang dimiliki anggota lembaga atau organisasi dapat melahirkan motivasi kerja, sehingga memotivasi seseorang untuk bekerja pada sebuah organisasi dan berkarir di masa depan (Sutanto, 2015). Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (2013), budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai-nilai, serta asumsi-asumsi yang benar digunakan sebagai media untuk menumbuhkan kualitas guru agar tercapai tujuan lembaga atau organisasi.

Penerapan budaya organisasi, kompetensi Guru di SD-SD Gugus Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi masih dianggap kurang kuat ditunjukkan dengan menurunnya disiplin dan semangat kerja guru. Kondisi tersebut menimbulkan kinerja kerja guru juga mengalami distorsi. Wallach (1983) mengatakan bahwa kesesuaian antara budaya organisasi dengan karakteristik anggota menimbulkan motivasi kerja sehingga memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah tolak ukur guru dalam menjalankan tugas yang menjadi target untuk diselesaikan. Usaha yang dilaksanakan untuk melakukan penilaian kinerja menjadi hal yang penting dengan mengetahui pengukuran kinerja yang tepat. Menurut Mangkunegara AP kinerja merupakan *work outcome* yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Hamzah, 2015). Menurut Robbins (2016:47) menyatakan kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kompetensi dan motivasi. As'ad (2015) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan keberhasilan individu saat menjalankan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja guru selama masa tertentu.

Faktor signifikan yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu motivasi kerja. Marliani, (2015) berpendapat bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong perilaku individu untuk menjalankan kegiatan yang berbentuk usaha yang keras. Menurut Rivai (dalam Marliani, 2015) motivasi kerja merupakan serangkaian nilai dan sikap yang berpengaruh terhadap pegawai untuk mencapai hal khusus berdasarkan tujuan dari diri pegawai. Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) mengatakan motivasi kerja adalah perangsang cita-cita dan daya penggerak motivasi bekerja seseorang sebab setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Siagian (dalam Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi kejiwaan yang memberikan dorongan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan perilaku individu dalam mencapai tujuan.

Berikut adalah tabel rekapitulasi kehadiran guru ASN Sekolah Dasar di Gugus Kihajar Dewantara sebelum diterapkannya presensi elektronik.

Tabel 1. Rekapitulasi Daftar Hadir Guru ASN Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal (September 2019)

No	NIP Pegawai	Keterangan				
		Hari	T	MP	TK	%
1	19640506 198608 2 002	25	7			28
2	19660302 199103 2 010	25	9			36
3	19620429 198304 2 003	25	4			16
4	19830507 200903 2 001	25	10		1	44
5	19680627 200312 2 004	25	9			36
6	19621220 198304 1 001	25	12			48
7	19740801 199803 2 005	25	7			28
8	19610309 198203 2 006	25	11	4		60
9	19641203 198508 2 001	25	2			8
10	19671123 201406 2 002	25	10			44
11	19610523 198304 2 005	25	13		3	64
12	19620924 198608 2 001	25	2			8
13	19650301 198608 2 002	25	3			12
14	19650718 198806 2 001	25	1			4
15	19670307 199102 2 002	25	7			28
16	19820808 201405 2 001	25	2	2		8
17	19630719 198405 1 001	25	5			20
18	19630910 198508 1 001	25	1			4
19	19680515 199403 1 009	25	4		1	16
20	19710109 199303 1 010	25	6			24
21	19770519 201406 2 003	25	1			4
22	19630407 198304 2 001	25	8	1		36
23	19640820 198806 2 001	25	2			8
24	19741010 199606 2 001	25	9		2	44
25	19820125 200801 2 006	25	7			28
26	196204051983042008	25	3			12
27	196309141984052001	25	3			12
28	196411191985081003	25	4			16
29	197503191999032004	25	2		2	16
30	198403202010012016	25	5	1		24
31	19601111 198201 2 011	25	3			12
32	19610526 198304 2 001	25	8			36
33	19710822 200501 1 007	25	5		1	24
34	19691001 200312 2 003	25	4			16
35	19690826 200003 1 004	25	10	1		44
36	19690104 200003 1 002	25	6			24
37	19640128 198508 2 002	25	4			16
38	19621011 198405 2 002	25	2			8
39	19620429 198104 2 001	25	5			20
40	19720530 200501 2 004	25	7			28
41	19680114 200003 1 001	25	3			12
42	19670615 198806 2 001	25	1			4
43	19700922 200501 2 002	25	1			4
44	19640506 198608 2 002	25	8			32

No	NIP Pegawai	Keterangan				
		Hari	T	MP	TK	%
45	19660302 199103 2 010	25	9	2	2	52
46	19620429 198304 2 003	25	11	1		48

Sumber: Data sekunder, Database operator SD-SD di Gugus Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal 2019.

Keterangan:

T : Telat

MP : Mendahului Pulang,

TK : Tanpa Keterangan

% : Persentase Kehadiran

Kenyataannya banyak guru yang terus melanggar aturan kehadiran. Dilihat dari tabel 1 menunjukkan 78,3 % pegawai melakukan pelanggaran kedisiplinan absensi. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja guru perlu dipertanyakan. Penerapan presensi manual belum berjalan secara efektif karena kebanyakan guru yang korupsi waktu serta tidak disiplin jam kerjanya.

Berdasarkan pembahasan tersebut, perlulah dilakukan penelitian tentang Pengaruh Penerapan Presensi Elektronik, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanasi serta dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Sekolah Dasar di wilayah Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal yang berjumlah 239 orang. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik, karena subyektivitas yang kecil dalam menentukannya (Suliyanto, 2018). Penelitian ini mengambil sampel penelitian di Sekolah Dasar di wilayah Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal, yang terdiri dari 10 sekolah dasar yang berada di sekitar pusat pemerintahan Kabupaten Tegal yang sudah maju dan keberadaan satu sekolah dengan sekolah lainnya tidak berjauhan sehingga memudahkan peneliti memperoleh data penelitian.

Sepuluh Sekolah Dasar tersebut yaitu SD Negeri Slawi Kulon 01, SD Negeri Slawi Kulon 02, SD Negeri Slawi Kulon 03, SD Negeri Slawi Kulon 05, SD Negeri Slawi Kulon 07, SD Muhammadiyah Slawi, SD Negeri Dukuh Salam 01, SD Negeri Dukuh Salam 02, SD Negeri Dukuh Salam 03 dan SD Islam Terpadu Al Furqon. Penelitian ini berlangsung pada tanggal 16Desember 2020 – 16 Maret 2021. Penelitian lapangan di mulai 3 Januari 2021. Sedangkan lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah sepuluh sekolah dasar di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru-guru baik yang berstatus ASN maupun Honorer yang bertugas di sekolah dasar dalam wilayah Gugus Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal tahun pelajaran 2020/2021, dengan sampel berjumlah 90 orang responden, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan Sekunder.

Teknik pengolahan data di dalam penelitian ini berupa persamaan permodelan Structural Wquation Modeling (SEM) serta Partial Least Square (PLS). Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data skunder. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner tertutup dengan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Data primer yang dikumpulkan pada penelitian ini pada awalnya akan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui perilaku data, kemudian analisis dilanjutkan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan uji mediasi.

H₁: Penerapan presensi elektronik memberikan pengaruh kepada motivasi kerja guru

H₂: Budaya organisasi memberikan pengaruh kepada motivasi kerja guru.

H₃: Kompetensi guru memberikan pengaruh kepada motivasi kerja guru

H₄: Motivasi kerja memberikan pengaruh kepada kinerja guru

H₅: Penerapan presensi elektronik, budaya organisasi, kompetensi guru memberikan pengaruh kepada kinerja guru.

Hasil

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Presensi Elektronik (X ₁)	0,596	0,965	0,596
Budaya Organisasi (X ₂)	0,624	0,956	0,624
Kompetensi Guru (X ₃)	0,558	0,932	0,558
Motivasi Kerja (Z)	0,583	0,906	0,583
Kinerja (Y)	0,562	0,953	0,562

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Kriteria Validity dan Reliabilitas bisa diperhatikan dari nilai Composit reliability sebuah variabel dan juga nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap variabel. Variabel dinyatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi apabila nilai Composit reliability diatas 0,7 dan AVE berada diatas 0,5. Pada tabel 1 memperlihatkan bahwa semua variabel memenuhi syarat realibilitas, karena nilai *Composit reliability* berada diatas yang direkomendasikan yaitu diatas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria realibel.

Tabel 2. Hasil untuk Total *Effects*

	Original Sample (O)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	Hipotesis	Keputusan
Presensi elektronik => Motivasi Kerja	-0,004	0,098	0,043	H ₁	Ditolak
Budaya Organisasi => Motivasi Kerja	0,645	0,123	5,257	H ₂	Diterima
Kompetensi Guru => Motivasi Kerja	0,203	0,085	2,957	H ₃	Diterima
Presensi Elektronik => Kinerja	0,174	0,149	1,167	H ₄	Ditolak
Budaya Organisasi => Kinerja	0,360	0,117	3,957	H ₅	Diterima
Kompetensi Guru => Kinerja	0,391	0,132	2,957	H ₆	Diterima
Motivasi Kerja => Kinerja	0,126	0,141	0,890	H ₇	Ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2021

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh positif penerapan Presensi Elektronik terhadap Motivasi Kerja di Gugus SD Kihajar Dewantara. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara presensi elektronik terhadap motivasi kerja menunjukkan ada pengaruh negative (-0,004), dengan nilai T-

statistik sebesar 0,043 pada signifikansi 0,05. Nilai *T-statistik* tersebut lebih kecil dari 1,98 sehingga hipotesis pertama belum dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja menunjukkan ada pengaruh positif (0,645), dengan nilai *T-statistik* sebesar 5,257 pada signifikansi 0,05. Nilai *T-statistik* tersebut lebih besar dari 1,98 sehingga hipotesis kedua diterima atau dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja menunjukkan ada pengaruh positif (0,203), dengan nilai *T-statistik* sebesar 2,957 pada signifikansi 0,05. Nilai *T-statistik* tersebut lebih besar dari 1,98 sehingga hipotesis ketiga diterima atau dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh positif Presensi Elektronik terhadap Kinerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara presensi elektronik terhadap kinerja guru menunjukkan ada pengaruh positif (0,174), dengan nilai *T-statistik* sebesar 1,167 pada signifikansi 0,05. Nilai *T-statistik* tersebut lebih besar dari 1,98 sehingga hipotesis keempat ditolak atau belum dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan ada pengaruh positif (0,391), dengan nilai *T-statistik* sebesar 3,957 pada signifikansi 0,05. Nilai *T-statistik* tersebut lebih besar dari 1,98 sehingga hipotesis kelima diterima atau dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis keenam menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif Kompetensi Guru terhadap Kinerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kompetensi guru terhadap kinerja menunjukkan ada pengaruh positif (0,391), dengan nilai *T-statistik* sebesar 2,957 pada signifikansi 0,05. Nilai *T-statistik* tersebut lebih besar dari 1,98 sehingga hipotesis kelima diterima atau dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan ada pengaruh positif (0,126), dengan nilai *T-statistik* sebesar 0,890 pada signifikansi 0,05. Nilai *T-statistik* tersebut lebih kecil dari 1,98 sehingga hipotesis ketujuh belum dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 8

Hipotesis kedelapan menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja dalam memediasi variabel Presensi Elektronik terhadap Kinerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja guru

menunjukkan ada pengaruh positif (0,126), dengan nilai T-statistik sebesar 0,890 pada signifikan 0,05. Nilai T-statistik tersebut lebih kecil dari 1,98 sehingga hipotesis ketujuh belum dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 9

Hipotesis kesembilan menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja dalam memediasi budaya organisasi terhadap Kinerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan ada pengaruh positif (0,126), dengan nilai T-statistik sebesar 0,890 pada signifikan 0,05. Nilai T-statistik tersebut lebih kecil dari 1,98 sehingga hipotesis ketujuh belum dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 10

Hipotesis kesepuluh menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja dalam memediasi kompetensi guru terhadap Kinerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan ada pengaruh positif (0,126), dengan nilai T-statistik sebesar 0,890 pada signifikan 0,05. Nilai T-statistik tersebut lebih kecil dari 1,98 sehingga hipotesis ketujuh belum dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Penerapan Presensi Elektronik Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa penerapan presensi elektronik tidak bisa memengaruhi kinerja guru di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal.

Hasil analisis indeks menunjukkan bahwa rata-rata indeks variabel presensi elektronik adalah sangat tinggi yakni sebesar 89,81 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat bahwa penerapan presensi elektronik di sekolah sangat baik dimana penggunaan alat ini dapat memberikan data yang lebih akurat dibandingkan dengan penggunaan presensi konvensional. Alat ini juga membantu menunjang kelancaran tugas pokok guru, menghindari perbuatan-perbuatan kurang baik seperti pulang cepat, titip absen kepada teman kerja dan lain-lain serta membantu mengarahkan guru focus pada pekerjaannya.

Presensi elektronik walaupun memiliki beberapa sisi positif ,namun alat ini tidak bisa mengatasi kebiasaan pegawai yang suka menunda-menunda waktu dalam bekerja, prosentase kehadiran pegawai, serta hasil penilaian kinerja guru (PKG) dilihat dari nilai outer loading yang cukup rendah. Presensi elektronik ini hanyalah sebagai alat yang dipakai hanya mendisiplinkan pegawai saja namun tidak mampu membangun komponen-komponen lain yang mengarah pada peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana pendapat Hasibuan (2016) yang mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sehingga presensi elektronik yang diterapkan di sekolah belum bisa meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertolak belakang dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristian (2016) , dimana dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa adanya dampak langsung yang signifikan antara penerapan presensi finger print terhadap motivasi kerja guru, dan Ayu Sulastri (2013) hasil penelitiannya membuktikan penerapan disiplin kerja karyawan dankesejahteraan mempunyai pengaruh paling besar pada motivasi kerja karyawan KSP Tunas Arta Mandiri Nganjuk.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Gugus Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal, semakin baik budaya organisasi di sekolah wilayah Gugus Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi maka akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini sangat sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharyanto Toni Susilo W (2015) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yang melaporkan bahwa perilaku anggota organisasi signifikan terhadap kinerja pendidik.

Sekolah membutuhkan sumber daya manusia yaitu guru yang terampil dan berkualitas, maka sangat urgen bagi kepala sekolah untuk mempertahankan budaya organisasi dan kinerja guru. Kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah aktivitas yang dijalankan individu untuk meraih atau mencapai tujuan. Pencapaian hasil kerja guru ini sebagai bentuk perbandingan hasil dari kerja yang dilakukan seorang guru sesuai dengan standar kerja atau bahkan melampaui standar maka dinyatakan kinerja guru tersebut mencapai prestasi yang baik. Profil kinerja guru menjadi deskripsi kekuatan dan kelemahan guru dapat diidentifikasi serta dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit skill guru sebagai dasar untuk merencanakan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan).

Kinerja guru terutama penguasaan kompetensi dan implementasi kognitif serta ketrampilan guru, sebagai penentu tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan siswa dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah terutama bagi guru bersama tugas tambahan tersebut. Peningkatan kinerja guru memiliki dampak positif diantaranya adalah sebagai pengembangan karier guru melalui *in-service training*, hubungan yang semakin baik antara guru dan kepala sekolah, pengetahuan guru akan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadinya, hubungan yang lebih produktif antara penilaian dengan perencanaan juga dengan pengembangan sekolah, adanya kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa, peningkatan moral dan efisiensi sekolah.

Penilaian Kinerja Guru yang diterapkan di sekolah dasar terutama di Gugus Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dan Buku 2 Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di sekolah dasar Gugus Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

1. PK Guru dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku
2. Periode PK Guru mulai tanggal 2 Januari – 31 Desember tahun penilaian.
3. Aspek yang dinilai dalam PK Gury adalah kinerja guru yang dapat diamati, dipantau dan dilakukan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
4. Instrumen PK Guru terlampir
5. PK Guru dilaksanakan dengan belandaskan dokumen PK Guru.
6. Sasaran Penilaian Kinerja: Kepala Sekolah, Guru bersertifikat Pendidik, Guru PNS dan Guru Wiyata Bhakti.

Budaya organisasi sekolah yang kondusif adalah syarat utama bagi terse-lenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Budaya organisasi sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem sekolah.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa kompetensi guru bisa memengaruhi kinerja guru di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal.

Hasil analisis indeks menunjukkan bahwa rata-rata indeks variabel kompetensi guru adalah sangat tinggi yakni sebesar 88,82 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat bahwa kompetensi guru sangat penting bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru dapat meningkat bila diperkuat oleh kompetensi pedagogik, kompetensi social, kompetensi kepribadian dan kompetensi professional.

. Penelitian ini selaras dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Iskandar (2015) , dimana dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa Kompetensi kepribadian dan kompetensi social berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Penerapan Presensi Elektronik Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian membuktikan bahwa penerapan presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di sekolah dasar wilayah Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal.

Peneliti berpendapat bahwa presensi elektronik hanyalah media yang berfungsi memaksa pegawai untuk bekerja lebih tepat waktu di tempat kerja yaitu waktu datang dan waktu pulang, namun belum bisa memberikan dorongan psikologis pegawai untuk menuju tujuan organisasi secara sadar. Simamora (2015) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan, yang berlangsung secara sadar.

Teori motivasi *Frederick Hesberg* yaitu teori model dua faktor. Teori ini mengungkapkan bahwa dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Pertama, faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivational factor*), faktor ini antara lain faktor prestasi (*achievement*), faktor penghargaan/pengakuan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan pengembangan dalam bekerja khususnya promosi dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor kedua adalah faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*), berbentuk upah/gaji, hubungan antar suprvisi teknis, kondisi kerja dan proses administrasi di organisasi. Berdasarkan teori tersebut presensi elektronik bukan salah satu dari faktor teori motivasi yang dijelaskan oleh *Frederick Hesberg* ini.

Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faisal Ali Ahmad (2006) , dimana dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara implementasi absensi, sarana pendukung, presensi terhadap motivasi kerja. Perubahan-perubahan yang terdapat pada perangkat presensi yang sangat signifikan menyebabkan perubahan dalam motivasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Febriani Widyastuti (2016) tentang hubungan penerapan *finger print* dengan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan ada hubungan signifikan penerapan program absensi sidik jari dengan motivasi karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di sekolah dasar wilayah Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal.

Penelitian ini sangat sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ruhban Masykur (2019), tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung melaporkan bahwa ada korelasi antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru. Budaya organisasi diyakini merupakan salah satu faktor keberhasilan kinerja sebuah organisasi. Kesuksesan organisasi menerapkan nilai-nilai budaya organisasinya bisa mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh pernyataan dari Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Pengukuran penerapan budaya organisasi di sekolah dasar sekolah dasar wilayah Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal dengan cara memberlakukan segenap tata tertib yang harus ditaati seluruh guru dan staf tanpa terkecuali. Pemberian sanksi bagi yang melanggar tiap peraturan yang berlaku. maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pegawai negeri sipil. Pemberlakuan peraturan-peraturan ini digunakan sebagai kontrol dan pedoman guru PNS maupun guru honorer dalam menjalankan pekerjaannya. Kontrol dan pedoman tersebut akan menjadi kebiasaan yang dilakukan masing-masing individu sehingga terbentuklah suatu sikap, nilai-nilai dan norma yang tertanam menjadi sebuah budaya.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja di sekolah dasar wilayah Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Artinya, hasil temuan dari penelitian ini adalah pendidik yang memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang baik maka kinerja pendidik akan teroptimalisasikan secara konferhensif dan lebih cepat tercapainya

peningkatan kualitas pendidikan. Dan sebaliknya, jika pendidik tidak memiliki kompetensi guru yang tidak baik dan motivasi kerja yang rendah, maka kinerja pendidik dikatakan tidak baik atau tidak berkualitas.

Penelitian ini sangat sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Zubaedah (2016), tentang pengaruh leadership kepala sekolah, kompetensi guru terhadap motivasi kerja beserta implikasinya pada kinerja melaporkan bahwa kompetensi guru berimplikasi positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di sekolah dasar wilayah Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal.

Berdasarkan hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan ada pengaruh positif (0,075), dengan nilai T-statistik sebesar 0,599 pada signifikansi 0,05. Nilai T-statistik tersebut lebih kecil dari 1,98 sehingga motivasi kerja sebagai variabel mediasi belum bisa memediasi variabel presensi elektronik, budaya organisasi dan kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini sangat bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka, Ardiana (2017) tentang pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun melaporkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Simpulan

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh penerapan sistem presensi elektronik, budaya organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Gugus SD Kihajar Dewantara Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal ini dapat disimpulkan penerapan presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, yang berarti bahwa semakin canggih alat presensi pengganti presensi tradisional belum tentu dapat meningkatkan motivasi kerja guru, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan motivasi, kompetensi Guru berpengaruh terhadap motivasi kerja, berarti bahwa semakin baik kompetensi guru dalam sebuah organisasi maka akan dapat meningkatkan motivasi, penerapan presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap kinerja, yang berarti semakin canggih alat presensi pengganti presensi tradisional belum tentu dapat meningkatkan kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja, kompetensi Guru berpengaruh terhadap kinerja, berarti bahwa semakin baik kompetensi guru dalam sebuah organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, yang berarti semakin baik motivasi belum tentu dapat meningkatkan kinerja, motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh presensi elektronik terhadap kinerja guru, motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Apriyani, L. (2020). Implementasi Fingerprint Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim (Studi Kasus PT Berjaya Tapioka di Desa Kedalor Induk Kecamatan Batanghari Nubu Lampung Timur. Undergraduate Thesis IAIN Metro.
- As'ad, M. (2015). Psikologi Industri, Penerbit Liberty, Edisi Keempat. Yogyakarta.
- Hartanti, A. S., Yumaris, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 3(1): 19-27 Buku Pedoman Penelitian Tesis dan Disertasi Universitas Negeri Jakarta.
- Rodhiyana, D., Hasanah, P., dan Rohmatulloh., (2015) Perancangan dan Implementasi Sistem Presensi Berbasis Finger Print di SMPN 1 Tanjunganom, e-Proceeding of Applied Science , (2), 1, 2442-5826.

- Efferi, A. (2015) Mengelola Lembaga Pendidikan di Era Global (Pergesarn Paradigma Humanis Menjadi Bisnis), *Jurnal Pendidikan Islam*, 3 (1) : 1-9.
- Engkoswara & Komariah, A. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad, F. A. (2016). Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor, Bogor - Jawa Barat)
- Febriantina, S (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Article*. 2 (2) : hal 120-131.
- Ferdinand A (2013). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi 5 BP Undip Semarang.
- Sobandi, A. (2010). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. *Manajerial*, 9(17): 25-34
- Halina, Siti (2018). Pengaruh Absensi Sidik Jari dan Uang Makan Terhadap Kinerja Guru Rumpun PAI di MTs Negeri 2 Kota Bengkulu. 3 (1) : 39-51.
- Hamzah, N (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pritama Mulya Jaya Kabupaten Pesaman Barat, *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3 (2) : hal 199-206.
- Hariandja, dan Efendi, M. T (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian dan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: Penerbit PT Gramedia
- Harun, dan Zahri, C (2016). Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Implementasi Absen Sidik Jari. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syah Kuala*. 6 (4) : 192-197.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Holis, M. (2016). Absen Fingerprint dan Perilaku Tidak Etis Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Mataram. *Tadris Jurnal Pendidikan Islam*. 11 (2) : 188-205.
- Asmara, H. (2015), *Profesi Kependidikan*, Bandung, Alfabeta. Hal 28.
- Kim. Y.D, Kwon, S.Kim J & Jung. W (2016). Customized Attendance System For Students Sensibility Monitoring And Counselling. In *Proceeding-2015. IIAI 4th International Congress on Advanced Applied Informatic; IIAI-AAI 2015* pp.703-704.
- Kristin, L. S. (2016). Pengaruh Presensi Sidik Jari (Fingerprint) Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA di SMA Negeri 5 Malang, *Jurnal Management*, 12 (3A): 170-177.
- Masykur, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung. *Alidarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9 (1) : 39-48.
- Al-Ayyubi, M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7 (1) : 265-272
- Ningsih, M. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Alhikmah Way Halim Kedaton Bandar Lampung, 2(1): 22-27
- Putra, T. Y. Astutu ES & Riyadi (2015) Pengaruh Penerapan Sistem Administrasi E-Registration, E-SPT dan E-Filling Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak (sudi pada wajib pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Singosari). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Robbin, S.P (2016). *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rohani, (2016). Pengaruh Penggunaan Fingerprint Terhadap Peningkatan Kinerja dan Disiplin Guru di MAN Dampang Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar*. 371(12).
- Raharjo, U. (2008). Absen Online. *Jurnal CCIT*. 1 (2) : 83-94.
- Rohati E., Oktavia, R. Istikomah, (2020). Application of The Fingerprint System As A Discipline Control Tool For Educators And Education Personal : Penerapan Sistem Fingerprint Sebagai Alat Pengendali Kedisiplinan Bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Proceeding Of The ICECIS*. 5 (4).
- Sedarmayanti, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sunaryo (2018). Absen Berbasis Finger Print Dalam Memotivasi Kerja Dosen Universitas Islam Malang. Respon Publik. 12 (2) : 170-177.
- Soewito, B, Gaol. F. L, Simanjutak,E & Gunawan F.E (2015). Attendance System On Android Smartphone. In Internative Conference on Control, Electronic, Renewable Energi And Commuination's (ICCEREC). Pp. 208-211. Jakarta.
- Ivancevich, et al, (2016). Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses, Erlangga. Jakarta.
- Supardi (2016). Kinerja Guru. Jakarta. Rajawali Press.
- Kreitner dan Kinichi (2013). Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Priansa (2018), Kinerja Guru Profesionalisme Guru. Alfabet. Bandung.
- Ghozali, I (2015). Model Persamaan Struktural : Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0 edit by IV Semarang. Program S3 Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Juniantara, I Wayan (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. Pascasarjana Universitas Udaya Denpasar.
- Risfa F., Maryani, S. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam .Journal of Business Administration 3 (1): hlm, 53-63
- Robbins, J. (2007) Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2 Jakarta: Salemba Empat
- Robert L M., dan Jhon H. J. (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Tika, P. (2016) Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, D. (2014) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Ardiana, T. E (2017).Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.Jurnal Akuntansi Dan Pajak.17(2) :14-20
- Tofik, M. (2010). Panduan Praktis Membuat Aplikasi Penggajian Microsoft Excel 2007. Jakarta: Media Kita
- Wibawa, B (2009). Metode Penelitian Pendidikan. CV Muskarya Cet-6 Ed1 Tangerang.
- Supranto (2013) Statistik: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Erlangga.
- Stonner, J. A. F., R Edward Freeman, Daniel R Gilbert JR, Manajemen. PT Prenhallindo: Jakarta.
- Toha, Miftah.(2017) Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Fisipol UGM.
- Sukestiyarno (2020). Metode Penelitian Pendidikan. Unnes Press Semarang. Cet 1 V1+ 382 hal.