

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN  
KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI  
KECAMATAN BEJI KABUPATEN PASURUAN**  
*The Correlation of Work Motivation and Work Discipline with level of School  
Teacher Performance at Junior High School Beji Pasuruan Regency*

**Dwi Indra Kusumaningtyas  
Kusmintardjo  
Ahmad Supriyanto**

*e-mail: 11kusumaningtyas@gmail.com*  
**Jurusan Administrasi Pendidikan FIP Universitas Negeri Malang  
Jalan Semarang 5 Malang**

**Abstract:** The aims of this study are to find out the level of work motivation, work discipline, and performance of teacher and to explain the correlation of work motivation and work discipline with performance level of junior high school teacher. The approach of this study is quantitative that is correlation descriptive research with 88 respondents. As for collecting data is questionnaire. The results of statistical analyses indicate that the level of welfare included in medium category, the level of job satisfaction dan performance are both in high category, there are a correlation of work motivation and work discipline with level of junior high school teacher performance.

**Keywords:** welfare, job satisfaction, performance

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan tentang tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru serta menjelaskan hubungan tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif korelasional, dengan 88 orang responden. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru dalam kategori tinggi, terdapat hubungan tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru.

**Kata kunci:** motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban. Kemampuan dan motivasi guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Menurut Wijayanti (2008:31) mengemukakan: upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian motivasi. Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, guru juga terdorong untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kedisiplinan kerja guru penting untuk diperhatikan karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari guru. Kinerja guru yang baik tidak dapat dicapai jika tidak disertai dengan ketaatan guru pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut dapat meningkat.

Mangkunegara (2004:67) menyatakan: “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip adalah beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Prinsip kinerja yang kedua adalah beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan prinsip ketiga

adalah ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Simamora (2004) menyatakan bahwa “motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Semakin karyawan diberikan motivasi sesuai dengan kebutuhannya, maka kinerja pegawai yang bersangkutan dapat ditingkatkan. Apabila guru diberi motivasi namun tidak sesuai dengan kebutuhannya, maka pemberian motivasi akan berlangsung sia-sia tanpa hasil”. Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para penemu yaitu Teori Hierarki Kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow, Teori Existence, Relatedness and Growth (ERG) yang diungkapkan Hasibuan (2010:113-114), Teori Tiga Kebutuhan yang dipelopori David McClelland dan Teori Motivasi Higienis yang dikembangkan Frederik Herzberg.

Menurut Prijodarminto (1993:23) disiplin diartikan sebagai berikut: Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Adapun tujuan disiplin menurut Simamora (2001:12) adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan organisasi, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan-bawahannya, dan membantu pegawai supaya lebih produktif. Menurut Prijodarminto (1993:23) aspek-aspek kedisiplinan meliputi: (a) sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak, (b) pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar, (c) sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif-korelasional. Jenis rancangan penelitian korelasional yang digunakan adalah korelasi multivariat, yaitu rancangan penelitian yang meneliti hubungan beberapa variabel secara simultan. Dalam penelitian ini terdapat tiga

variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas/independen dan variabel terikat/dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tingkat motivasi kerja guru ( $X_1$ ) dan disiplin kerja guru ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP di Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan yang terdiri dari 6 SMP dengan 113 guru. Penentuan jumlah sampel penelitian ini dengan menggunakan formula Slovin (Setyadin, 2005:19). Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket jenis tertutup karena telah disediakan jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban. Pengukuran dalam penelitian ini dengan skala *Likert* 4 (empat) poin untuk mengurangi kecenderungan jawaban netral. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskripsi untuk mengetahui tingkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru yang dibagi menjadi 5 tingkatan, yaitu tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Selanjutnya, analisis korelasi *Product Moment* Pearson dimaksud untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja guru). Untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_2$  (disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja guru) digunakan analisis korelasi ganda (*multiple correlation*).

## HASIL

### Tingkat Motivasi Kerja Guru SMP Beji

Tabel 1 Deskripsi Motivasi Guru SMP

No	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	99 – 86	55	62,5
2	Tinggi	85,9 – 72,8	24	27,3
3	Sedang	72,7 – 59,2	4	4,5
4	Rendah	59,1 – 45,6	4	4,5
5	Sangat Rendah	45,5 – 36	1	1,1
<b>Jumlah</b>			<b>88</b>	<b>100</b>

Dapat diketahui bahwa 55 guru atau 62,5% responden memiliki motivasi sangat tinggi. Sebanyak 24 guru atau 24% responden memiliki motivasi tinggi. Sebanyak 4 guru atau 4,5% responden memiliki motivasi sedang. Sebanyak 4 guru atau 4,5% responden memiliki motivasi rendah dan sebanyak 1 guru atau 1,1% responden memiliki motivasi sangat rendah.

## Tingkat Disiplin Kerja Guru SMP

Tabel 2 Deskripsi Disiplin Guru SMP

No	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	60 – 50	57	64,8
2	Tinggi	49,9 – 39,8	26	29,5
3	Sedang	39,7 – 29,2	1	1,1
4	Rendah	29,1 – 18,6	2	2,3
5	Sangat Rendah	18,5 – 12	2	2,3
<b>Jumlah</b>			<b>88</b>	<b>100</b>

Dapat diketahui bahwa 57 guru atau 64,8% responden memiliki disiplin sangat tinggi. Sebanyak 26 guru atau 29,5% responden memiliki motivasi tinggi. Sebanyak 1 guru atau 1,1% responden memiliki motivasi sedang. Sebanyak 2 guru atau 2,3% responden memiliki motivasi rendah dan sebanyak 2 guru atau 2,3% responden memiliki motivasi sangat rendah.

## Tingkat Kinerja Guru SMP Beji

Tabel 3 Kriteria Kategori pada variabel Y

No	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	162 – 140	53	60,2
2	Tinggi	139,9 – 117	27	30,7
3	Sedang	116,9 – 94	5	5,7
4	Rendah	93,9 – 71	2	2,3
5	Sangat Rendah	70,9 – 52	1	1,1
<b>Jumlah</b>			<b>88</b>	<b>100</b>

Dapat diketahui bahwa 53 guru atau 60,2% responden memiliki kinerja sangat tinggi. Sebanyak 27 guru atau 30,7% responden memiliki kinerja tinggi. Sebanyak 5 guru atau 5,7% responden memiliki kinerja sedang. Sebanyak 2 guru atau 2,3% responden memiliki kinerja rendah dan sebanyak 1 guru atau 1,1% responden memiliki kinerja sangat rendah.

## Uji Prasyarat Analisis

Prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Tujuan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria jika nilai *asympt. Sig (2 tailed)* > alpha,  $\alpha$  0,05 maka data berdistribusi normal.

Diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 4 Perhitungan Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	13,16097770
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,054
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

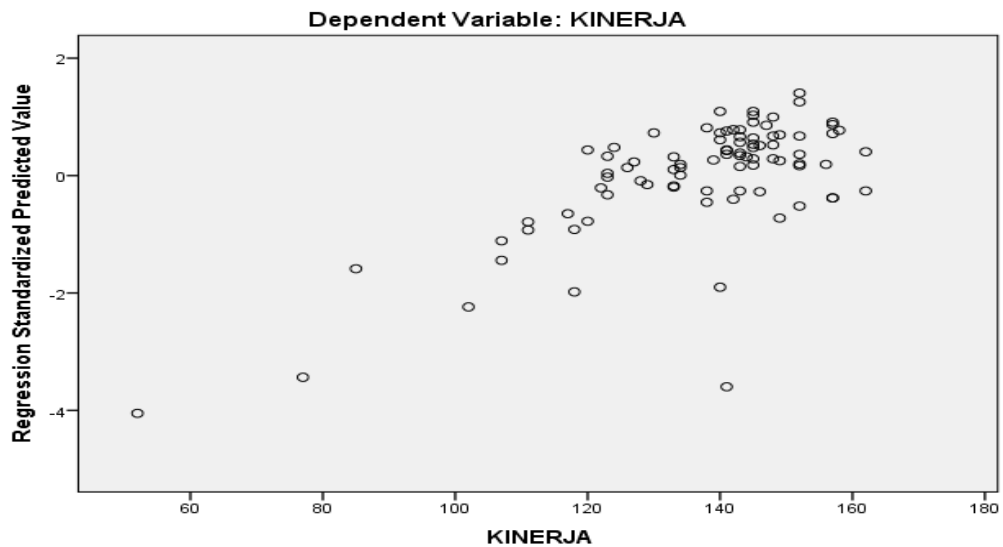
Uji multikolinieritas ini untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang sempurna antara variabel-variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak terjadi multikolinieritas. Batas bawah dari *tolerance value* adalah 0,1 dan batas atas dari VIF adalah 10. Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5 Nilai *Tolerance* dan VIF**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,679	11,259		3,435	,001		
	MOTIVASI	,681	,132	,436	5,162	,000	,853	1,172
	DISIPLIN	,820	,174	,398	4,706	,000	,853	1,172

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Diketahui terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

### Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Uji Korelasi Product Moment

		C		
		MOTIVASI	DISIPLIN	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,382**	,592**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	88	88	88
DISIPLIN	Pearson Correlation	,382**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	88	88	88
KINERJA	Pearson Correlation	,592**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	88	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sampel yang digunakan sebanyak 88 responden, dari sini didapat nilai  $df = n - 2 = 88 - 2 = 86$ , sehingga  $r_{tabel}$  pada signifikansi 5% didapatkan angka  $r_{tabel} = 0,213$ . Penjelasan hasil uji hipotesis untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Diperoleh  $r_{hitung}$  sebesar 0,592 dan nilai signifikansi 0,000. Skor  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,592 > 0,213$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Beji.
2. Diperoleh  $r_{hitung}$  sebesar 0,553 dan nilai signifikansi 0,000. Skor  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,553 > 0,213$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ),

sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Beji.

3. Diperoleh  $r_{hitung}$  sebesar 0,382 dan nilai signifikansi 0,000. Skor  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,382 > 0,213$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru SMP di Kecamatan Beji.

**Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji F**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14003.330	2	7001.665	39.493	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15069.386	85	177.287		
	Total	29072.716	87			

a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Pada tabel ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,493 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  ( $39,493$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,10$ ), dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Beji.

## PEMBAHASAN

### Tingkat Motivasi Kerja Guru

Motivasi dalam kategori tinggi ini terjadi karena lebih dari 40% responden memiliki motivasi tinggi dalam faktor pendorong. Hal ini terbukti dari indikator prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kenaikan pangkat diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban selalu. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru sudah memiliki motivasi berdasarkan pada faktor pendorong. Sedangkan motivasi yang bersifat faktor penyehat dikategorikan menjadi gaji, peluang untuk tumbuh, hubungan dengan bawahan, kedudukan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman kerja, teknik supervisi yang dilakukan, kebijakan, kondisi kerja, kehidupan pribadi dan keamanan kerja. Berdasarkan distribusi jawaban responden, dapat dikatakan



bahwa sebagian besar guru SMP lebih dari 34% responden memilih jawaban selalu yang meliputi gaji, peluang untuk tumbuh dan hubungan dengan bawahan. Sedangkan responden memilih jawaban sering untuk pernyataan tentang kedudukan, hubungan dengan atasan, , hubungan dengan teman kerja, teknik supervisi, kebijakandan dan kondisi kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi yang telah dilakukan sebelumnya, tingkat motivasi kerja guru SMP rata-rata berada dalam kategori tinggi dengan nilai *mean* sebesar 84,79. Hal ini terbukti dengan nilai *mean* sebesar 84,79 yang berada pada interval 85,9 – 72,8 yang tergolong dalam kategori tinggi. Secara faktor pendorong, motivasi diberikan dalam bentuk prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kenaikan pangkat.

### **Tingkat Disiplin Kerja Guru**

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan. Menurut Nawawi dan Martini (1990:155),”disiplin kerja berupa kesediaan datang dan pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya, kesediaan mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi dan ketaatan pada perintah pimpinan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif sumber daya manusia agar dalam bekerja guru semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam bekerja sangat penting karena jika guru tidak disiplin maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Adapun indikator-indikator disiplin guru yaitu: hadir disekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai, pulang setelah pelajaran selesai, menandatangani daftar hadir, melaksanakan tugas secara tertib dan teratur, berpakaian rapi dan pantas, mengisi buku agenda guru, hadir dan meninggalkan kelas-kelas tepat waktu, tidak meninggalkan sekolah tanpa ijin dan mengisi batas pengajaran setiap selesai mengajar.

### **Tingkat Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Menurut Barnawi dan Arifin (2012:14) menyatakan, “kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.”

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam bekerja sangat penting karena kinerja merupakan tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya.

### **Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru**

Peningkatan kinerja pada pegawai pendidikan, termasuk guru SMP diperlukan agar keberhasilan tujuan pendidikan dapat tercapai. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Karmidi (2003) berjudul Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMU Negeri Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja guru yang berarti motivasi kerja guru besar pengaruhnya terhadap tingkat kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan korelasi *Product Moment* Pearson menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja guru (Y) SMP di Kecamatan Beji.

### **Hubungan Disiplin dengan Kinerja Guru**

Disiplin kerja berupa kesediaan datang dan pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya, kesediaan mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi dan ketaatan pada perintah pimpinan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif sumber daya manusia agar dalam bekerja guru semakin baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnanda (2014:13) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan respati sanur beach hotel. Hasil analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,307. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari pengertian disiplin kerja sendiri yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:3). Dengan kata lain jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi pastinya akan mengurangi kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukannya

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja guru SMP**

Semakin karyawan diberikan motivasi sesuai dengan kebutuhannya, maka disiplin kerja guru akan timbul dalam diri. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana (2008) mengaji tentang hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai rsj daerah atma husada mahakam samarinda. Dalam penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di RSJD. Atma Husada Mahakam. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 100 pegawai sebagai sampel penelitian. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan korelasi dalam kategori kuat. Persentase motivasi kerja berpengaruh pada disiplin kerja sebesar 68,4%, sedangkan sisanya adalah faktor lainnya.

### **Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja dengan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan ada hubungan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Beji. Jika tidak ada motivasi maka kita tidak memiliki kesadaran untuk disiplin sehingga ketika kita tidak disiplin maka akan berpengaruh dengan kinerja yang kita hasilkan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan

Mohammad Arifin (2012:28-29) penilaian kinerja guru diharapkan dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik. Kinerja guru yang lebih baik akan mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Motivasi kerja dan disiplin kerja guru harus selalu ditingkatkan karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Jika motivasi kerja dan disiplin kerja guru semakin baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja guru yang dicapai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui karena tanggungjawab motivasi kerja akan timbul ketika ada faktor pendorong, kenaikan pangkat merupakan prestasi yang didapat pada pengakuan/penghargaan dari pekerjaan itu sendiri, (2) Disiplin kerja guru berada pada tingkat tinggi. Indikator kedisiplinan peraturan kategori tertinggi dalam penelitian ini adalah kedisiplinan hadir, pulang, melaksanakan tugas dan berpakaian rapi dan terendah kedisiplinan dalam peraturan mengikuti upacara. Hal ini dapat diartikan bahwa guru SMP melaksanakan kedisiplinan sehingga tingkat disiplin tergolong tingkat tinggi, (3) Kinerja guru SMP berada pada tingkat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa guru SMP memberikan usaha yang maksimal dalam pencapaian kinerja yang baik dengan melaksanakan atau memenuhi tugas yang harus diselesaikan meliputi penyusunan program, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, analisis hasil evaluasi dan pelaksanaan perbaikan/pengayaan, (4) Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja guru SMP. Hal ini berarti membuktikan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru, karena motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan kepada guru untuk mengeluarkan kinerja yang maksimal, (5) Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru SMP. Hal ini berarti bahwa guru yang memiliki disiplin yang tinggi, juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi, (6) Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru SMP. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, karena motivasi merupakan salah satu faktor untuk menumbuhkan kesadaran dalam bentuk kedisiplinan, (7) Terdapat hubungan

motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru SMP Hal ini berarti motivasi yang tumbuh akan berpengaruh pada disiplin kerja dan akan berdampak pada kinerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan, agar lebih memperhatikan tingkat kinerja guru SMP karena berdasarkan hasil penelitian masih dalam kategori tinggi. (2) Kepala SMP di Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan, agar selalu memperhatikan motivasi dan disiplin kerja sehingga kinerja tinggi dapat dipertahankan. (3) Guru SMP di Kecamatan Beji, agar tetap mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi dan hendaknya aktif mengikuti kegiatan-kegiatan diklat atau seminar dalam rangka peningkatan kinerja. (4) Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, hendaknya mengadakan kegiatan seminar bertemakan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru yang bermanfaat sebagai referensi dan ilmu tambahan dalam rangka peningkatan kinerja guru. (5) Peneliti lain, dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan penelitian selanjutnya.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Jakarta. Rineka Cipta.
- Barnawi & Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Guruvalah. 2003. *Hubungan Antara Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru*, Journal Guruvalah (Online), ([http://www.guruvalah tk](http://www.guruvalah.tk), diakses 20 Januari 2016).
- Hadi, S. 1991. *Metode Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibun, S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Karmidi, A. 2003. *Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMU Negeri Kota Malang*. Tesis tidak diterbitkan. Malang. Program Pasca Sarjana. Universitas Negeri Malang.
- Kirana, A.D. 2008. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Rsj Daerah Atma Husada Mahakam Samarinda*. Skripsi. RSJ.
- Mangkunegara, A.P 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prijodarminto, S. 1993. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT.Pradnya Paramita.
- Riduwan. 2005. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika (Untuk Penelitian Administrasi Pendidikan, Bisnis, Pemerintah, Sosial, Kebijakan, Ekonomi, Hukum, Manajemen, Kesehatan)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. 1994, *Organizational Behaviour. Concept Cotroversies and Applications*. Sidney: Prentice-Hall Of Australia ctd.
- Setyadin, B. 2015. *Modul Statistika*. Malang: FIP Universitas Negeri Malang.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi III). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suryabrata, S. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang; Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijayanti, E. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru IPS SMA Negeri 1 Batu*. Skripsi tidak Diterbitkan. Malang. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Malang.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiyono, B.B. 2007. *Metodologi Penelitian(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Action Research)*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Yamin, M. & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.