

# widya wacana

Wadah Kreatifitas dan Potensi Ilmiah Kependidikan

**Pengembangan Profesionalisme Guru bagi Masa Depan Pendidikan**

**Developing Character Education with Reference to Islamic Perspective**

**Kompetensi Pengelola Perpustakaan yang Dibutuhkan  
dalam Mewujudkan Birokrasi Bersih**

**Strategi Habitulasi dalam Implementasi  
Nilai-nilai Pendidikan Karakter Bangsa di Sekolah**

**Penyuluhan Kebersihan Gigi dan Mulut serta Cara Gosok Gigi  
dengan "Mental Imagery" Upaya Menerapkan Budaya Hidup Sehat**

**Pendidikan Karakter Disiplin pada Guru: Alternatif Peningkatan  
Profesionalitas Implementasi Standar Kompetensi Guru**

**Implementasi Problem Based Learning dalam Pembelajaran Matematika**

**Layanan Bimbingan Kelompok Meningkatkan  
Ketrampilan Berkomunikasi Siswa**

**Improving Reading Skill on ToEIC Reading Texts  
Using Story Mapping for Students of SMK**

**Cleft Sentences in the Post-Conciliar Documents by the Holy See**

**Upaya Peningkatan Kemampuan Bercerita melalui Metode Percakapan  
pada Siswa Kelas VI Semester 2**

**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru  
Sekolah Menengah Pertama**

ISSN 1411-206X

**WIDYA WACANA**  
**Wadah Kreativitas dan Potensi Ilmiah Kependidikan**

Terbit dua kali setahun pada bulan April dan Oktober  
Terbit pertama kali Oktober 1999

**Ketua Penyunting**  
Slamet Haryanto

**Wakil Ketua Penyunting**  
Lulus Priyo Ananto

**Penyunting Pelaksana**  
Prawoto  
Sugeng Wahyudi  
Djuweni  
Ahmad Damanhuri  
Haji Siswono  
Adi Cahyono

**Penyunting Ahli**  
HM Zainuddin  
Sutansi

**Pelaksana Tata Usaha**  
Wahyunuraini  
Hery Purnomo  
Sri Suharwati

**Alamat Penerbit/Redaksi:** Kantor Dinas Pendidikan Daerah Kota Blitar, Jalan A. Yani No. 94 A Blitar 66131, Telepon (0342) 801525, Fax. (0342) 808832, Langganan 2 nomor setahun Rp 20.000,00 ditambah ongkos kirim Rp 3.000,00. Uang langganan dapat dikirim dengan wesel ke alamat Tata Usaha.

**WIDYA WACANA** diterbitkan oleh Dinas Pendidikan Daerah Kota Blitar. **Kepala Dinas:** Santoso.

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain. Syarat-syarat, format, dan aturan tata tulis artikel dapat diperiksa pada Petunjuk bagi Penulis di sampul belakang dalam jurnal ini. Naskah yang masuk ditelaah oleh Penyunting dan Mitra Bestari untuk dinilai kelayakannya. Penyunting melakukan penyuntingan atau perubahan pada tulisan yang dimuat tanpa mengubah maksud isinya.

WIDYA WACANA	Vol. 14	No. 2	Hlm. 151-316	Blitar Oktober 2012	ISSN 1411-206X
-----------------	---------	-------	--------------	------------------------	-------------------

**WIDYA WACANA**  
**Wadah Kreativitas dan Potensi Ilmiah Kependidikan**

Volume 14, Nomor 2, Oktober 2012

**Daftar Isi**

Pengembangan Profesionalisme Guru bagi Masa Depan Pendidikan .....	151
<i>Farida Andriani</i>	
Develoving Character Education with Reference to Islamic Perspective .....	160
<i>H. Supriyono</i>	
Kompetensi Pengelola Perpustakaan yang Dibutuhkan dalam Mewujudkan Birokrasi Bersih .....	188
<i>Hery Purnomo</i>	
Strategi Habituaasi dalam Implementasi Nilai-nilai Pendidikan Karakter Bangsa di Sekolah .....	198
<i>Slamet H.</i>	
Penyuluhan Kebersihan Gigi dan Mulut serta Cara Gosok Gigi dengan "Mental Imagery" Upaya Menerapkan Budaya Hidup Sehat .....	215
<i>Soerahman</i>	
Pendidikan Karakter Disiplin pada Guru: Alternatif Peningkatan Rofesionalitas Implementasi Standar Kompetensi Guru .....	227
<i>Sri Kurniawati</i>	
Implementasi Problem Based Learning dalam Pembelajaran Matematika .....	244
<i>Tatiek Ismiasri</i>	
Layanan Bimbingan Kelompok Meningkatkan Ketrampilan Berkomunikasi Siswa .....	257
<i>Yuni Lestari</i>	
Improving Reading Skill on ToEIC Reading Texts Using Story Mapping for Students of SMK .....	267
<i>Endang Sulistiyowati</i>	
Cleft Sentences in the Post-Conciliar Documents by the Holy See .....	282
<i>R. Hendro Prasetyanto</i>	
Upaya Peningkatan Kemampuan Bercerita melalui Metode Percakapan pada Siswa Kelas VI Semester 2 .....	292
<i>Sri Astuti</i>	
Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama .....	306
<i>Udin Erawanto</i>	

Desain sampul: H. Prawoto

Setting dan cetak: Intra Data Caraka Malang, Telp./Fax (0341)552885

# **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA**

**Udin Erawanto**

**Abstrak:** Disiplin and teacher's motivation to work contribute to the success in teaching learning process. From the partial and tptal hypothesis testing using multiple regresion it is known that free variable X1 (discipline) has a greater positive contribution than X2 (motivation to work) toward variable Y (teacher performance) though it is not optimum yet where the increqase of one digit X1 (discipline) yield the increase of 0,451 and for X2 (motivation to work) yields 0,335. In conclusion, discipline and motivation influence the teahers' performance of SMPN 2 Wates Blitar

**Key words:** discipline, motivation, performance.

Sekolah sebagai organisasi yang didalamnya terdapat personal guru, perlu ditingkatkan kedisiplinanya dalam menjalankan tugasnya sebab semakin baik disiplin guru maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin guru yang baik sulit diperoleh hasil yang optimal dalam proses pembelajaran. Hal ini senada dengan pendapat Rivai (2004:443), disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja.

Uno (2007: 86) juga menjelaskan, apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka salah satu faktor yang turut mempengaruhi kualitas pendidikan adalah proses pendidikan yang didalamnya terdapat aktifitas guru mengajar disamping faktor yang lain yakni input mentah atau siswa, lingkungan instruksional dan keluaran pendidikan. Oleh karena itu kualitas sumber daya guru yang terkait dengan disiplin dan motivasi kerja guru perlu ditingkatkan sehingga dihasilkan kinerja guru yang optimal.

---

Udin Erawanto dosen PPKn STKIP PGRI Blitar.

Berikut hasil penelitian yang membuktikan bila disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Aritonang (2005) dalam penelitiannya membuktikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya guru di SMP Kristen 01 BPK Penabur, Jakarta. Kontribusi efektif variabel disiplin kinerja guru terhadap kinerja guru sebesar 77,44% dengan koefisien korelasi  $r = 0,88$ . Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula meningkatkan disiplin kerjanya yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti.

Hasil penelitian Nugroho (2005) membuktikan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktifitas kerja karyawan di pengrajin mebel ekspor CV. Permata tujuh, Wonogiri. Hal ini terbukti dengan diperolehnya harga  $r_{xy} = 0,380$  yang lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikan 5%. Variasi produktifitas kerja yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 12,9124. Hal ini berarti bahwa faktor disiplin kerja ikut menentukan produktifitas kerja di CV. Permata tujuh, Wonogiri.

Selain disiplin, motivasi kerja guru juga perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugasnya. Hal senada juga dikemukakan Supriyadi (2006: 60) motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Danin dan Suparno (2008: 30) menerangkan, motif atau dorongan dalam melakukan pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya pada hasil kerja. Seseorang bersedia melakukan pekerjaan bilamana motif yang mendorongnya cukup kuat dan tidak mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya, orang lain yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan pekerjaan.

Karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi sebagai berikut (1) Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi ketrampilan, bukan kesempatan; menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggungjawab pribadi tinggi bagi hasil yang dicapai (2) Memperhitungkan keberhasilan. Seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Dia lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan tidak mengharapkan hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasi tersebut. (3) Menyatu dengan tugas. Orang yang berprestasi tinggi memilih satu tujuan yang dicapai. Dia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai benar-benar berhasil secara gemilang. Hal ini berarti bahwa dia bertekad akan mencapai

tujuan yang telah dipilihnya dengan ketekatan hati yang bulat. (4) Memerlukan umpan balik dengan segera. Seseorang yang berprestasi tinggi pada umumnya menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya, sehingga dapat memperbaiki untuk meningkatkan prestasi berikutnya. (5) Mempunyai ketrampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan organisasional.

Hasil penelitian Nina Lamatenggo sebagaimana dikutip Uno (2007: 118) menerangkan, motivasi kerja guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan kinerja guru. Hal ini diperlihatkan melalui hasil penelitian, dimana kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 72,90%. Besarnya kontribusi mengindikasikan pentingnya motivasi kerja bagi guru.

Hasil penelitian Robe Suterneister dalam Mahyudin (2004: 27-28) menjelaskan, bahwa hubungan positif antara motivasi tinggi dengan kenaikan produktivitas kerja, didasarkan pada tiga argumen yaitu (1) Produktivitas itu, sekitar 90% sangat tergantung pada pekerja. Sisanya, 10% amat tergantung pada teknologi dan bahan mentah yang digunakan. (2) Prestasi kerja itu, antara 80% - 90% sangat tergantung pada motivasinya bekerja. Adapun sisanya, sekitar 10% - 20% baru tergantung pada kemampuan pekerja. (3) Motivasi pekerja itu, sekitar 50% sangat tergantung pada kondisi sosial, sementara 40% tergantung pada kebutuhan dan 10% tergantung pada kondisi fisik.

Dari rumusan di atas diperoleh gambaran bahwa disiplin dan motivasi kerja yang tinggi merupakan modal pertama dan utama dalam rangka peningkatan prestasi, kualitas dan produktivitas kerja. Hal senada juga dikatakan Mahyudin (2004: 27) disiplin dan motivasi kerja yang tinggi, sangat berpengaruh pada prestasi dan produktivitas kerja. Ini berarti bahwa pekerja yang memiliki disiplin dan bermotivasi tinggi, dapat dijadikan tolok ukur pertama dan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan mendasarkan pada pemikiran di atas penulis berargumentasi bahwa kinerja seorang guru dapat ditingkatkan kualitasnya jika dalam diri guru memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi.

Tujuan penelitian ini sebagai berikut (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates, Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010 (2) Untuk mengetahui motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates, Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010 (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates, Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Rivai (2004: 444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut juga dijelaskan, seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan, disiplin kerja itu merupakan pencerminan dari sikap dan perilaku seseorang (pegawai) untuk mematuhi aturan atau norma yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat mereka bekerja dengan penuh kesadaran, konsisten dan penuh tanggung jawab.

Meski demikian menurut Suharto (1998:40) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin seseorang yaitu (1) faktor dari dalam (2) faktor dari luar. Faktor intern sangat dipengaruhi atau tergantung dari tingkat usia, kematangan, tingkat pendidikan, kondisi ekonomi dan keyakinan. Faktor ekstern tergantung pada kondisi lingkungan, budaya, keteladanan, aturan-aturan serta norma-norma yang berlaku dalam kelompok masyarakat.

Mangkunegara (2008: 130) mengemukakan bila disiplin kerja itu terdiri atas dua macam yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk *menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah gariskan oleh perusahaan*. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai biar berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya sendiri terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam *menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan* untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

### Motivasi Kerja Guru

Dami (2004: 2) menjelaskan, motivasi adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Lebih lanjut juga dijelaskan, dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Dalam arti afeksi, motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok

orang untuk bertindak atau tidak bertindak. Selanjutnya, Dami (2004: 23) mengemukakan yang dimaksud motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Kesadaran yang dimaksud dapat bersumber dari factor-faktor internal dan dapat pula muncul secara eksternal.

Sedangkan fungsi motivasi menurut Sardiman A.M (2008: 85) adalah (1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. (2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. (3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Uno (2007:113) menjelaskan, indikator motivasi kerja guru tercermin dalam Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Indikator Motivasi Kerja Guru**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Tanggung jawab	1. Kerja keras 2. Tanggungjawab 3. Pencapaian tujuan 4. Menyatu dengan tugas
Prestasi kerja	1. Dorongan untuk sukses 2. Umpan balik 3. Unggul
Pengembangan diri	1. Peningkatan ketrampilan 2. Dorongan untuk maju
Kemandirian	1. Mandiri dalam bekerja 2. Suka pada tantangan

### **Kinerja Guru**

Nawawi (2006: 64) mengatakan, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri atas (1) pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya (2) Pengalaman, yang tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu. (3) Kepribadian, berupa kondisi di

dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2001: 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). *Faktor Kemampuan*: Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. *Faktor Motivasi*: Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Mc Clelland dalam Mangkunegara (2001: 68) menjelaskan, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi berprestasi tinggi. Lebih lanjut dijelaskan, terdapat 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi yaitu: (a) memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi (b) berani mengambil resiko (c) memiliki tujuan yang realistis (d) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya (e) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Adapun standar kinerja guru menurut Sagala (2008:147-148) dipaparkan dalam Tabel 2

**Tabel 2**  
**Standar Kinerja Guru**

No	Tanggung jawab	Standar Kinerja Guru
1	Pendidikan dan pengajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan pelajaran tepat waktu</li> <li>• Memberikan bimbingan belajar kepada siswa sesuai jadwal</li> <li>• Membuat bahan ajar selalu Up to date mengacu pada kurikulum</li> <li>• Menyusun dan mengembangkan bahan ujian formatif dan sumatif</li> <li>• Membicarakan hasil ujian dengan siswa sebagai umpan balik yang positif</li> <li>• Memberikan pelayanan belajar secara efektif</li> <li>• Menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi kelas, maupun kegiatan belajar siswa.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dapat mencakup materi pelajaran sesuai rencana dan silabus pelajaran</li><li>• Menggunakan berbagai media belajar untuk membangkitkan minat belajar siswa</li><li>• Membimbing siswa dalam kegiatan-kegiatan pembelajaran</li></ul>
2 Melakukan penelitian dan pengembangan ilmu oleh guru	<ul style="list-style-type: none"><li>• Merancang dan mengadakan penelitian baik secara kelompok atau mandiri untuk mengembangkan pembelajaran</li><li>• Membuat laporan karya ilmiah ataupun penelitian secara tepat berdasarkan syarat ilmiah, seminar di sekolah, regional ataupun tingkat nasional/internasional</li><li>• Menulis buku ilmiah dan bahan ajar</li><li>• Mengkaji bahan-bahan ilmiah mutakhir</li></ul>
3 Pengabdian pada masyarakat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Memberikan latihan dan penyuluhan pada masyarakat mengenai program pembelajaran di sekolah</li><li>• Berperan aktif dalam memecahkan problema pendidikan yang dihadapi masyarakat lingkungannya</li><li>• Menulis hal-hal yang dibutuhkan oleh masyarakat berkaitan dengan pembelajaran dan pendidikan.</li></ul>

### KERANGKA TEORI

Hakekat disiplin merupakan sikap dan prilaku seseorang untuk mematuhi segenap aturan, norma yang ada di tempat bekerja secara konsekuen dan penuh tanggung jawab supaya tercipta ketertiban dan keteraturan dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan dalam bekerja tercapai secara optimal.

Disiplin dalam bekerja merupakan prasyarat yang harus dimiliki setiap pegawai termasuk guru. Tanpa disiplin pegawai yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan sangat sulit dihasilkan kinerja yang baik. Maka sudah sewajarnya bila dalam diri pegawai ditanamkan dan ditumbuh kembangkan kepedulian dan kesadaran disiplin dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya.

Kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang dikerjakan perlu disosialisasikan dan di budayakan di lingkungan kerja

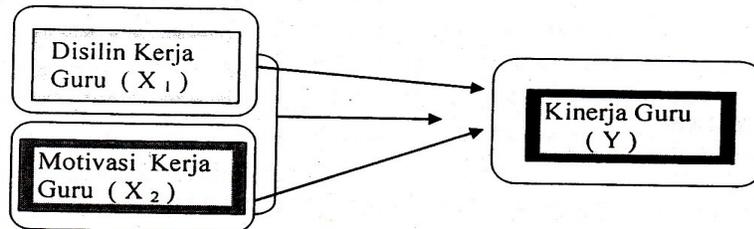
pegawai. Kepatuhan terhadap aturan tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai atas tata tertib, peraturan yang telah dibuat di tempat bekerja. Dalam hal ini pegawai dalam menjalankan pekerjaan harus sesuai dan mematuhi rambu-rambu, norma-norma, aturan-aturan yang sudah baku dan berlaku di tempat kerja. Dengan suasana kerja yang tertib dan teratur serta kepatuhan yang tinggi dari pegawai terhadap aturan, mudah bagi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Disamping itu, kinerja yang tinggi menurut hemat peneliti juga menuntut prasyarat adanya motivasi yang tinggi pula dari dalam diri pegawai. Motivasi merupakan sumber energi yang menggerakkan, mendorong pegawai termasuk guru untuk menjalankan pekerjaan sehingga dihasilkan kinerja maksimal.

Motivasi berprestasi yang tinggi perlu dimiliki dan harus ditumbuhkan kembangkan dari dalam diri pegawai sendiri, selain dari lingkungan kerja. Dengan memiliki motivasi yang tinggi, pegawai semakin semangat untuk menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab.

Dengan demikian menurut hemat peneliti, disiplin dan motivasi kerja yang tinggi pada diri pegawai merupakan dua hal yang secara bersama-sama dapat menentukan keberhasilan pegawai didalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu baik disiplin maupun motivasi perlu dibudayakan dan diberdayakan baik dilingkungan kerja maupun di dalam diri pegawai sehingga dihasilkan kinerja yang maksimal.

Untuk lebih memahami kerangka pemikiran mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebagaimana yang peneliti uraikan di atas dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1**  
**Kerangka Berfikir Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

#### **METODE PENELITIAN**

Hipotesis penelitian sebagai berikut (1) Disiplin Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Wates, Keca-

matan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010 (2) Motivasi Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Wates, Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010 (3) Secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Wates, Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010.

Metode penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode Survey atas pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates, Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010. Penggunaan metode survey dalam penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian yakni menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan yaitu untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates, Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010.

Variabel yang diteliti terdiri atas (1) variabel bebas atau independent variabel terdiri atas dua buah yaitu disiplin kerja guru SMP Negeri 2 Wates dan Motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Wates, dan (2) variabel terikat atau dependen, yakni Kinerja guru SMP Negeri 2 Wates.

### **Populasi Dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang bekerja di SMP Negeri 2 Wates, Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik ini digunakan mengingat kepangkatan guru-guru di SMP Negeri 2 Wates, Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010 tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

### **HASIL PENELITIAN**

Dari hasil uji hipotesis dengan uji secara parsial maupun bersama-sama dengan regresi ganda diketahui bahwa variabel bebas  $X_1$  (disiplin) mempunyai sumbangan efektif yang lebih besar dari pada  $X_2$  (motivasi kerja), terhadap variabel Y (kinerja guru) walaupun belum maksimal, dimana tiap penambahan satu poin  $X_1$  (disiplin) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,451 dan untuk  $X_2$  (motivasi kerja), setiap penambahan 1 poin akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,335. Hal ini tidak berarti bahwa  $X_2$  (motivasi kerja) kurang penting dalam mendukung pelaksanaan proses kerja.

Kepatuhan terhadap aturan dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas yang dikerjakan perlu disosialisasikan dan dibudayakan dilingkungan kerja

pegawai. Kepatuhan terhadap aturan tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai atas tata tertib, peraturan yang telah dibuat di tempat bekerja. Dalam hal ini pegawai dalam menjalankan pekerjaan harus sesuai dan mematuhi rambu-rambu, norma-norma, aturan-aturan yang sudah baku dan berlaku ditempat kerja. Dengan suasana kerja yang tertib dan teratur serta kepatuhan yang tinggi dari pegawai terhadap aturan, mudah bagi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Disamping itu, kinerja yang tinggi juga menuntut prasyarat adanya motivasi yang tinggi pula dari dalam diri pegawai. Motivasi merupakan sumber energi yang menggerakkan, mendorong pegawai termasuk guru untuk menjalankan pekerjaan sehingga dihasilkan kinerja maksimal.

Motivasi berprestasi yang tinggi perlu dimiliki dan harus ditumbuhkembangkan dari dalam diri pegawai sendiri, selain dari lingkungan kerja. Dengan demikian menurut hemat peneliti, disiplin dan motivasi kerja yang tinggi pada diri pegawai merupakan dua hal yang secara bersama-sama dapat menentukan keberhasilan pegawai didalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu baik disiplin maupun motivasi perlu dibudayakan dan diberdayakan baik dilingkungan kerja maupun di dalam diri pegawai sehingga dihasilkan kinerja yang maksimal.

Koefisien determinasi berganda ( $r - \text{square}$ ) = 0,728 berarti kontribusi teori dalam penelitian ini adalah sebesar 72,8% dan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti, artinya bahwa kinerja guru, 72,8% dipengaruhi secara positif oleh disiplin dan motivasi kerja, sedangkan 27,2% dipengaruhi oleh hal-hal luar variabel bebas tersebut seperti tingkat pendidikan guru, kesejahteraan guru, kelengkapan sarana dan prasarana dan sebagainya.

Hal ini dapat dipahami karena pada umumnya kinerja guru tidak mungkin hanya dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut (disiplin dan motivasi kerja), karena sesedikit apapun tingkat pendidikan guru, kesejahteraan guru, kelengkapan sarana dan prasarana, akan mempengaruhi kinerja.

Bertolak dari uraian diatas perlu adanya pemikiran dan upaya secara maksimal penyelenggaraan pendidikan yang memungkinkan perkembangan kemampuan guru baik yang berkaitan dari hasil penelitian ini maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan kepentingan pendidikan pada umumnya. Hal ini sesuai dengan kebijakan pemerintah dengan adanya Manajerial peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) yang menekankan pemberian kepercayaan lebih banyak untuk mengambil keputusan kepada sekolah. Untuk itu perlu adanya keputusan yang bersifat positif dalam upaya melibatkan komponen yang ada. Dengan demikian agar kebijakan pemerintah tersebut dapat dilaksanakan secara optimal perlu adanya peningkatan kemampuan input pendidikan termasuk didalamnya adalah guru.

## KESIMPULAN

Disiplin dan motivasi kerja yang tinggi pada diri pegawai merupakan dua hal yang secara bersama-sama dapat menentukan keberhasilan pegawai didalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu baik disiplin maupun motivasi perlu dibudayakan dan diberdayakan baik dilingkungan kerja maupun di dalam diri pegawai sehingga dihasilkan kinerja yang maksimal.

Dalam penelitian ini, hipotesis 1, 2 dan 3 diterima secara signifikan. Artinya, bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Wates, Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar tahun 2010.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Dami Sudarwan. (2004), *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Danim S dan Suparno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara Prabu Anwar. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangku Prawira Sjafri. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai Veithzal. (2005), *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Fajar Intepratama Offset, Jakarta
- Sardiman. (2008), *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Sugiyono. (2007), *Statistika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung
- Suharto dan Alamsyah. (1998), *Pembinaan Mental, Fisik, Dan Disiplin, Dan Keprotokolan*, LAN-RI, Jakarta.
- Tamara Toto. (2002), *Memberdayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta
- Uno B. Hamzah. (2006), *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta