

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN TAMANSISWA CABANG MALANG

Sunarko¹, Ema Sulisningrum², Askar³

¹Prodi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

²Prodi Akuntansi STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

³Prodi Magister Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

e-mail : sunarkomalang20@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kinerja guru. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang yang berjumlah 96 orang guru. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear ganda.

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1). Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja guru. 2). Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan berkontribusi terhadap kinerja guru di lingkungan Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang. 3). Sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru di lingkungan Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang baik maka kinerja guru akan meningkat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Tugas seorang guru memanglah berat, selain menjadi seorang pendidik guru juga harus menjadi manajer yang akan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran di dalam kelas. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi maka, kinerja yang diciptakan tidak akan berjalan optimal.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil

kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Senada dengan Kompri (2014:162) menerangkan bahwa “kinerja manusia atau yang sering dikenal dengan human performance ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)”.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi aspek kinerja guru yang telah dijelaskan di atas, salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian (2012:2) “... prestasi kerja seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada motivasinya”.

Seperti yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno dan Nina Lamatengga (2012: 63) “kinerja guru sekolah dasar dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru” Menurut pendapat ini, kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Winardi (2011:1) berpendapat, individu yang tidak termotivasi hanya akan memberikan upaya minimum dalam pekerjaannya.

Kedisiplinan merupakan salah satu pondasi utama suksesnya sebuah pekerjaan. Hal tersebut karena kedisiplinan memberikan andil besar dalam sempurnanya penyelesaian sebuah pekerjaan. Apalagi sebuah pekerjaan yang mempunyai rentan waktu yang lama dan membutuhkan keteraturan. Disiplin membentuk suasana kerja menjadi tertata dan menumbuhkan keharmonisan pada sebuah kinerja kelompok.

Sekolah merupakan tempat pencetak generasi sebuah peradaban. Di dalamnya terdapat berbagai unsur yang akan mempengaruhi hasil pendidikan tersebut. Berbagai unsur yang saling mengait satu dengan yang lainnya sehingga dibutuhkan adanya kerjasama dan penataan yang baik. Dan merupakan unsur yang sangat penting adalah mereka yang langsung menjadi ujung tombak pendidikan yaitu para guru. Guru merupakan pendidik yang sangat mempengaruhi majunya sebuah pendidikan. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:109) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan.

Posisi guru yang menjadi ujung tombak pendidikan menjadikannya mempunyai hubungan langsung dengan peserta didik. Hubungan langsung inilah yang akan menjadikan adanya transfer pengajaran secara langsung maupun tidak langsung. Merupakan contoh pendidikan secara tidak langsung yang terjadi pada guru dan siswanya adalah sikap perbuatan seorang guru.

Damayanti (2016:107) dalam memberikan penjelasan tentang fase pemrograman anak-anak menyatakan bahwa fase kedua adalah usia 7-14 tahun yang disebut fase model. Pada usia ini anak-anak selalu ingin meniru tokoh yang dikagumi. Usia ini mulai memasuki pendidikan formal di SD sampai SMP atau pendidikan dasar. Masa ini merupakan masa penting bagi anak untuk membentuk kepribadiannya. Anak akan menjadi hebat, sukses dan mulia jika yang ditiru adalah hal-hal yang positif. Sebaliknya, anak bisa salah langkah jika apa

yang dilihat dan dijadikan model itu salah, contoh-contoh negatif. Peran guru di sekolah sangat berpengaruh. Dari pemaparan tersebut maka sudah barang tentu bagiguru untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinannya.

Mulyasa (2013:141-142) menyatakan bahwa kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (*selfdiscipline*) dalam kaitan ini kepala sekolah harus mampu melakuka hal-hal sebagai berikut: Membantu tenaga kependidikan pola perilakunya. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya. Menggunakan pelaksanaan peraturan sebagai alat. Lebih lanjut dikemukakan pentingnya disiplin untuk menanamkan : *Respect for authority* (rasa hormat terhadap kewenangan), *Co-operative effort* (upaya untuk menanamkan kerjasama. *The need for organization* (kebutuhan untuk berorganisasi. *Respect for others* (rasa hormat terhadap orang lain)

Tenaga profesional yang di dalamnya termasuk guru adalah personal pelaksana proses pembelajaran serta kegiatan kependidikan lainnya (Daryanto dan Farid 2013:77). Seorang tenaga kependidikan yang baik tentunya memiliki persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi. Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto dan Farid (2013:78) bahwa seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan di atas. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah".

Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan

Menurut Uno (2010:3) "motivasi tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya". Tingkah laku ini bisa berupa tindakan yang diambil dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan faktor penggerak yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang sebaik mungkin secara efektif dan efisien, sehingga tujuan awal guru yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik. Motivasi ini tentunya memiliki kadar yang berbeda-beda setiap individu. Ada yang memiliki motivasi kerja tinggi, rendah dan sedang, semuanya akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Rivai (2011:837) menyebutkan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Tinjauan Teori Kinerja Guru

Menurut undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai pendidik menurut Sagala (2013: 6) adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para personel lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat.

Kinerja guru menurut Supardi (2014: 54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari rencana pelaksanaan pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran menurut Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah meliputi: kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup (Lampiran Permendiknas RI nomor 41 tahun 2007).

Kinerja guru berkaitan erat dengan kompetensi yang dikuasai oleh guru, kompetensi tersebut dijabarkan melalui hasil dari kerja yang sudah dijalankan oleh guru. Kompetensi tersebut juga berhubungan dengan sikap dalam keseharian, apapun kondisi di lingkungan kerjanya, guru harus stabil dalam menyikapinya. Jika kompetensi guru terkuasai dengan sangat baik, maka kinerja guru berjalan dengan sangat baik pula.

Mengenai kompetensi yang harus dikuasai oleh guru, sudah dijabarkan pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan kompetensi tersebut sebagai cerminan dari kinerja guru. Kinerja guru berkaitan erat dengan penjabaran penguasaan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja guru adalah hasil kerja guru berdasarkan kemampuan maupun karakter guru mengenai sikap, perilaku, serta kemampuan yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan kondisi di tempat kerjanya, yang terbentuk oleh sikap dan perilakunya tersebut.

Disiplin Kerja Guru

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu disciplina yang diartikan sebagai latihan atau pendidikan, pengembangan tabiat, dan kesopanan. Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi juga prestasi atau kinerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang

berkualitas. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Sinambela dalam Barnawi dan Arifin (2012:110), mengatakan bahwa, disiplin pada hakekatnya adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Sinambela (2012:238), disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Sedangkan menurut Ardhana (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Pendapat-pendapat tersebut memberikan penegasan bahwa disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seorang karyawan seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan dalam bekerja dan kontrol diri serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Motivasi

Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pinder (2014) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini di kategorikan dalam jenis penelitian *explanatory research* (penjelasan) untuk melihat hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu : "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Lebih lanjut Arikunto (2013:173) : menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang sebanyak 96 guru. Arikunto (2010:174) mengatakan bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” Selanjutnya menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Hasil perhitungan rumus slovin didapatkan 48 orang guru sebagai sampel penelitian. Teknik pengukuran sampel menggunakan metode propotional random sampling. Hasil pengambilan sampel dari masing-masing bagian disajikan dalam sebuah table populasi dan sampel sebagai berikut :

Tabel 1 Populasi dan Sampel Guru SD-SMA

No	Nama Bagian	Populasi	Sampel
1	Taman Muda 2 (SD)	10 orang	4 orang
2	Taman Dewasa (SMP)	54 orang	27 orang
2	Taman Madya (SMA)	32 orang	17 orang
Jumlah		96 orang	48 orang

Sumber : data diolah

Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono : 2012).

1. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus- menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, serta mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Selanjutnya Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam

rangka mencapai tujuan. Penelitian ini mengukur motivasi kerja guru berdasarkan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk afiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa. Selanjutnya

2. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini dilakukan dengan cara analisis, yaitu Analisis Tanggapan Responden Dalam melakukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya akan digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data perlu diperhatikan agar penelitian dapat menghasilkan hasil yang dapat dipercaya. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survey lapangan dan penelitian kepustakaan. Adapun analisis data yang dilakukan penulis meliputi analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Analisis data deskriptif maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata mean dari masing-masing variabel sedangkan untuk analisis asosiatif menggunakan metode *succeive interval* dari regresi ganda dengan dibantu software excel dan SPSS (*statistical product and service solution*).

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa: Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2". Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Koefisien konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

e = Error, variabel gangguan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 23.0. analisis selengkapnya dapat dilihat pada table 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variable	Regresi Koefisien	t Hitung	t sig
Konstan	7,114		
Disiplin Kerja (X1)	1,189	5,873	,000
Motivasi Kerja (X2)	,473	1,931	,060
R = 0,756 N = 48			
R Square = 0,571 α= 0,05 F hitung = 29,932			
F signifikan = 0,000 Standar error = 10,252			

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 2 tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,756, menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 75,6%. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, hubungan yang tergolong kuat adalah sebesar 0,60-0,79 sedangkan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “Fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik.
2. Nilai R² (*R-Square*) sebesar 0,571 menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah 57,1%, sehingga sisanya sebesar 42,9% dijelaskan bahwa ada ruang 42,9 masih bias di isi variable yang lain. Maka peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain.

Dari hasil analisis regresi linear berganda seperti pada tabel 2 maka model persamaan regresi linier sederhana dari pengujian tersebut adalah :

$$Y = 7,114 + 1,189.X_1 + 0,473.X_2$$

dimana : Y : Kinerja Guru
X1 : Disiplin Kerja
X2 : Motivasi Kerja
e : standar error

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta diperoleh sebesar 7,114 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai 0 maka kinerja guru di Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang sebesar 7,114 satuan.
2. Koefisien disiplin kerja sebesar 1,189 mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti meningkatnya disiplin sebesar 1 satuan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru di Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang sebesar 1,189 satuan.
3. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,473 mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti meningkatnya motivasi kerja sebesar 1 satuan maka cenderung dapat menurunkan kinerja guru di Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang sebesar 0,473.

Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) dan Interpretasi Hasil Pengujian
Hasil analisis regresi yang diringkas seperti pada tabel 4.13 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :
 - a. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru
Variable Disiplin Kerja menghasilkan probabilitas sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan.
 - b. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Variable Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,060 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, hal ini berarti motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.
2. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) dan Interpretasi Hasil Pengujian
Hipotesis penelitian dari nilai F_{sig} sebesar 0,000 berarti nilai $F_{sig} < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variable disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang.
3. Pengujian Hipotesis Dominan dan Interpretasi Hasil Pengujian
Pengujian hipotesis dominan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dominan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Pengujian dilakukan dengan melihat besarnya nilai *standardized coefficient* beta. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh *standardized coefficient* β_2 sebesar 0,210 *standardized coefficient* β_1 sebesar 0,639. Hasil pengujian tersebut menunjukkan jika $\beta_2 > \beta_1$ ($0,210 > 0,639$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi signifikan, artinya disiplin kerja yang ada pada lingkungan Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang.

Hubungan yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru tentang baiknya; mentaati segala ketentuan peraturan perundangundangan, kurangnya melaksanakan tugas kedinasan dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti & Isroah (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja pegawai untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tata tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, artinya motivasi kerja yang ada pada lingkungan Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang tidak mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2012), tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal Sadiyo (2014) penelitian tentang Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Pujiyanti & Isroah (2012) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 1 Ciamis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, di pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan berkontribusi terhadap kinerja guru di lingkungan Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang.
3. Sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru di lingkungan Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang baik maka kinerja guru akan meningkat.

Saran

Setelah melakukan analisa dalam penelitian ini maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut : Bagi Bapak Ketua Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang untuk dapat meningkatkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang berada di lingkungan Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang. Upaya yang dapat dilakukan oleh Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Malang adalah dengan cara memberikan fasilitas dan pembinaan dalam menambah pengetahuan, pemahaman tentang disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga sekolah yang berada di bawah Yayasan Perguruan

Tamansiswa Cabang Malang yang ada lebih efektif, mendorong kepada Ketua Bagian (Kepala Sekolah) untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja yang telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Achmad, Slamet, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Agung, Iskandar . 2012. *Panduan Penelitian Tindakan Kelas bagi Guru*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama: Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), hal. 109.
- Damayanti. *Sukses Menjadi Guru Humoris Dan Idola Yang Akan Dikenang Sepanjang Masa* (Yogyakarta : Araska, 2016), hal. 107.
- Daryanto dan Mohammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Jamaris, Martini. 2013. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pendidikan*. Ghalia Indonesia,
- Jasmani dan Mustofa, Sayaiful. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 141-142.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari, 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Pinder, 2014, *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois : Scoff, Foresmen and Company
- Robbin S.P & Judge, T.A, 2013. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta:

- Rajagrafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. (2013). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers. 123 Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suprihanto John, dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, Edi 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Prenada Media Group.
- Tho, Ivone. 2010. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kabupaten Fak-Fak*. Iqtishoduna Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Volume 6 No 1
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.