

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Srisiska¹, Nur Ahyani², Missriani³

¹Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Prabumulih, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
e-mail: srisiskaspensa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini 67 orang guru. Teknik pengumpulan data penelitian: 1) angket; 2) dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan program aplikasi *software SPSS For Windows Versi 21*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara; 2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara; 3) ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara.

Kata kunci : *Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.*

Abstract

The purpose of this study was to determine and describe the effect of discipline and job motivation on the teachers performance of the State Junior High School of Kecamatan Prabumulih Utara, to the either partially or simultaneously. The sample in this study was 67 teachers. Research data collection techniques: 1) questionnaire; 2) documentation. The data analysis technique used the SPSS For Windows Version 21 software application program. The results of this study concluded that: 1) there is an effect of discipline on the teachers performance of the state junior high school of Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara; 2) there is an effect of job motivation on the teachers performance of State Junior High School of Kecamatan Prabumulih Utara; 3) there is an effect of discipline and job motivation together on the teachers performance of the State Junior High School of Kecamatan Prabumulih Utara.

Keywords : *Dicipline, Job Motivation, Teachers Performance*

PENDAHULUAN

Secara umum pendidikan merupakan salah satu faktor dan sumber utama bagi kemajuan dan perkembangan negara, sehingga peran pendidikan menduduki posisi sentral dalam peningkatan mutu pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Faturohman (2012) yang mengatakan bahwa pendidikan dikatakan bermutu/berkualitas jika memberikan kebaikan, baik kepada dirinya sendiri (lembaga pendidikan itu sendiri), kepada orang lain (*stakeholder* dan orang tua).

Adapun tujuan pendidikan dari suatu lembaga pendidikan pencapaiannya tergantung dari efektifitas pendidikan dan hasilnya atau outputnya ditentukan oleh beberapa faktor misalnya siswa, guru, kurikulum, fasilitas (sarana dan prasarana), dan lingkungan. Dalam kaitannya dengan dunia pendidikan, sarana belajar dapat diposisikan sebagai bagian penunjang keberhasilan siswa yang disebut dengan prestasi belajar siswa (Hamalik, 2014).

Buchori (2015) menjelaskan bahwa sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk tercapainya tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, karena guru secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah optimalisasi sumber daya manusia terutama guru. Guru merupakan faktor yang sangat esensial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam bidang pendidikan. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan

guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kinerja guru diukur dari kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, mengevaluasi hasil pembelajaran, serta melaksanakan program pengayaan/melakukan tindak lanjut (Nawawi, 2016).

Namun bagaimanapun proses pembelajaran yang disampaikan oleh guru dapat dikatakan berjalan lancar jika guru tersebut belum memiliki disiplin kerja yang baik. Adanya disiplin kerja proses pembelajaran akan berjalan sesuai dengan ketetapan sebagaimana yang dikemukakan oleh Sardiman (2013) bahwa guru di sekolah dituntut menjadi seorang panutan yang baik bagi siswanya, guru harus dapat memberikan contoh yang baik ketika mengajar sebagai cerminan bagi siswanya bagaimana berperilaku yang baik. Jadi ketika bertindak, siswa selalu berpatokan pada sikap atau perilaku guru disekolah, karena siswa biasanya akan mengikuti perilaku gurunya.

Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir adalah salah satu contoh bahwa guru itu sudah menunjukkan kinerjanya (Supardi, 2013).

Sebagaimana dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mewajibkan PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7,5 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja (Kusumasari, 2012).

Kamus Bahasa Indonesia (2013) disiplin adalah sikap mental yang dinyatakan dengan gerak perilaku yang bersumber dari kesadaran dan kemauan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku. Kemudian dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (2013) pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil; hal pencarian nafkah.

Bila kedua kata tersebut yaitu kata "disiplin" dan kata "kerja" digabungkan, maka disiplin kerja dapat dapat bermakna suasana batin yang berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan (Kasmira, 2017). Lebih lanjut Hamalik (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Martinis (2015) mengemukakan bahwa sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga

diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performannya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi (Mulyasa, 2013).

Berkaitan dengan perubahan sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013) bahwa pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi dimulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkit kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai dari keputusan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan (Uno, 2013).

Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru terkait dengan profesinya sebagai pengajar, yakni (1) tugas dalam bidang profesi meliputi: mendidik, mengajar dan melatih peserta didik; (2) tugas dalam bidang kemanusiaan meliputi: bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orangtua kedua, dapat memahami peserta didik, membantu peserta didik dalam mentransformasikan dan mengidentifikasi diri peserta itu sendiri; (3) tugas dalam bidang kemasyarakatan meliputi membantu masyarakat untuk dapat memperoleh ilmu pengetahuan dan mencerdaskan bangsa Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila, (Uno, 2013).

Aqib (2012) mengemukakan bahwa guru dalam melaksanakan tugas mengajar senantiasa berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada siswa, masyarakat, dan lingkungan terutama lingkungan tempat bertugas. Dalam melaksanakan tugas ini guru berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Lebih lanjut Aqib (2012) mengemukakan bahwa ada empat ukuran seorang guru itu dinyatakan profesional: (1) memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2) secara mendalam menguasai bahan ajar dan cara mengajarkannya, (3) bertanggung jawab memantau kemampuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, (4) seyogianya menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya. Selain keempat aspek tersebut, sifat dan kepribadian seorang guru sangat penting bagi proses pembelajaran adalah adaptabilitas, antusiasme, kepercayaan diri, ketelitian, empati dan kerjasama yang baik.

Menurut Sani (2017), dalam melaksanakan tugasnya, guru tidak berada dalam lingkungan yang kosong. Ia bagian dari dari sebuah "mesin besar" pendidikan nasional, dan karena itu ia terikat pada rambu-rambu yang telah ditetapkan secara nasional mengenai apa yang mesti dilakukannya. Hal seperti biasa dimanapun, namun dalam konteks profesionalisme guru dimana mengajar dianggap sebagai pekerjaan profesional, maka guru dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya (Kurniasih, 2017).

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Selanjutnya Rusyan (2016) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Zahroh (2015) mendefinisikan kinerja sebagai cerminan dari keseluruhan cara seseorang dalam menetapkan tujuan prestasinya. Seorang guru yang baik bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Perbedaan Kinerja antara seseorang dengan yang lain dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu.

Pada dasarnya Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi. Pada faktor individu, jika seseorang melihat Kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk

memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka Kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah maka Kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya (Nanang, 2016).

Zahroh (2015) mengemukakan bahwa penilaian Kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain: jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran Kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai Kinerja guru. Kinerja menghasilkan *outcomes* – produktivitas bagi organisasi dan ganjaran bagi personel dalam bentuk gaji, tunjangan, jaminan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan atasan, serta kesempatan-kesempatan promosi bagi para karyawan individual. Ini sejalan dengan faktor motivator dan faktor kesehatan.

Di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara, hanya ada satu SMP Negeri yang ada, yaitu SMP Negeri 1 Prabumulih. Berdasarkan data awal yang diperoleh, bahwa SMP Negeri 1 Prabumulih merupakan sekolah peralihan dari Sekolah Guru Bantu (SGB) yang didirikan sejak tahun 1955. Terjadi Peralihan Menjadi Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berada di Prabumulih Kabupaten Muara Enim. Pada Tahun 1982 beralih menjadi Sekolah Menengah Pertama Negeri satu Prabumulih. Berawal dari Sekolah Guru Bantu di era awal kemerdekaan sampai menjadi SMP Negeri 1 Prabumulih dengan di bawah naungan Dinas Pendidikan Kota Prabumulih. Dalam proses pembelajaran SMP Negeri 1 Prabumulih kepala sekolah dibantu oleh tenaga pendidik dan kependidikan sebanyak 67 orang guru yang terdiri dari 52 orang guru PNS dan 15 orang Honorer dan 11 orang tenaga administrasi dan tata usaha.

Berdasarkan data wawancara awal peneliti dengan kepala SMP Negeri 1 disebutkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja guru belum dianggap baik, karena masih ada beberapa guru yang sering datang terlambat dan motivasi kerja yang diberikan kepada peserta didik belum maksimal. Bahkan terkadang ada guru yang tidak hadir dengan alasan urusan keluarga.

Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas. Sebagai kepala sekolah, ia selalu berusaha untuk memberikan arahan agar para guru selalu hadir tepat waktu dan senantiasa memberikan motivasi kepada peserta didik. Disamping itu juga, masih ada yang perlu diupayakan untuk ditingkatkan lagi seperti masih ada beberapa guru yang belum sertifikasi agar kinerja guru dalam mengajar lebih baik lagi dan memberikan dampak bagi mutu pendidikan yang ada di SMP Negeri 1 Prabumulih.

Berkaitan dengan uraian di atas, peneliti berkeinginan untuk mengetahui lebih lanjut dan mengembangkan keilmuan peneliti dalam melakukan suatu penelitian dengan judul: "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara." Alasan peneliti ingin melakukan penelitian ini dikarenakan ingin memberikan kontribusi kepada sekolah agar kinerja guru dapat ditingkatkan. Disamping itu juga, untuk memperkuat dugaan peneliti tentang kajian penelitian ini didasari oleh beberapa kajian penelitian yang relevan, sehingga pada akhirnya nanti dapat memberikan kontribusi yang positif tentang disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara.

Disiplin

Adanya disiplin kerja proses pembelajaran akan berjalan sesuai dengan ketetapan sebagaimana yang dikemukakan oleh Sardiman (2013) bahwa guru di sekolah dituntut menjadi seorang panutan yang baik bagi siswanya, guru harus dapat memberikan contoh yang baik ketika mengajar sebagai cerminan bagi siswanya bagaimana berperilaku yang baik. Jadi ketika bertindak, siswa selalu berpatokan pada sikap atau perilaku guru disekolah, karena siswa biasanya akan mengikuti perilaku gurunya.

Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir adalah salah satu contoh bahwa guru itu sudah menunjukkan kinerjanya (Supardi, 2013).

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah komitmen pada diri seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab yang ditunjukkan melalui sikap mental yang dinyatakan dengan gerak perilaku yang bersumber dari kesadaran dan kemauan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

Burhanuddin (2015) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin guru yaitu: 1) faktor kepemimpinan, 2) faktor kebutuhan, dan 3) faktor pengawasan.

Motivasi Kerja

Menurut Suryana (2012) menyatakan motivasi kerja guru adalah “dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Uno (2013) motivasi terbentuk karena adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik. Motivasi kerja guru terbentuk karena adanya hasrat dan keinginan untuk bekerja, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan pekerjaan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

Kinerja Guru

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2013), kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan seseorang. Sedangkan Naim (2010) mengartikan kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien. Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Kurniasih (2017) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru (Kurniasih, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu prestasi yang dicapai oleh guru sesuai dengan bidang keahliannya yang bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan institusional dalam dunia pendidikan. Selain itu, guru mampu mengelola kelas dengan baik mempersiapkan bahan pembelajaran yang telah dikuasainya dan mampu menerapkannya.

Hasil penelitian-penelitian relevan yang melatarbelakangi dan memperkuat penelitian ini adalah penelitian Jumriah (2016) yang menyimpulkan bahwa guru membuat perangkat pembelajaran sebelum memulai tahun ajaran baru sesuai silabus yang disediakan sekolah, dalam hal melaksanakan pembelajaran yaitu guru memiliki cara atau metode yang berbeda untuk menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, kemudian mengevaluasi pembelajaran

yaitu guru melakukan evaluasi hasil belajar untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran, terakhir yaitu melakukan tindak lanjut dalam pembelajaran juga sudah diterapkan oleh sebagian guru SMK Negeri 1 Barru Makassar. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar guru SMK Negeri 1 Barru Makassar sudah disiplin dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dari aspek: 1) Merencanakan pembelajaran, 2) Melaksanakan pembelajaran, 3) mengevaluasi pembelajaran, dan melakukan tindak lanjut. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin kerja guru. Selanjutnya perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian.

Penelitian Nurfahanah (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja (1), peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja (2), peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru (3), motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (4) motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru (5) dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru (6). Secara keseluruhan, baik secara langsung dan tidak langsung besarnya pengaruh diketahui 41,22%, sedangkan sisanya sebesar 59,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin kerja guru. Selanjutnya perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian.

Penelitian Bariroh (2015) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja guru akan mempengaruhi prestasi belajar siswa, karena terdapat hubungan sebesar 0,786 atau 78,6% yang tergolong sangat kuat berdasarkan tingkat keeratannya. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin kerja guru. Selanjutnya perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian.

Penelitian Eliyanto (2018) menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,699. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,014 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,248. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru 0,726 atau sebesar 72,6%, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi kerja dan kinerja kerja guru. Selanjutnya perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian.

Penelitian Pratiwi (2018) menyimpulkan bahwa kinerja tidak semata-mata diukur melalui bagaimana seorang guru mampu bertanggungjawab terhadap siswanya, melainkan bagaimana guru tersebut mampu untuk mendedikasikan diri mereka terhadap perkembangan pendidikan di sekolah tersebut (lingkungan kerja). Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi kerja dan kinerja kerja guru. Selanjutnya perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian.

Penelitian Agni (2016) memperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung sebesar 65,5% dan sisanya 34,5% dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan besarnya pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja 14,2% dan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung sebesar 49,2%. Karena pengaruh langsung kepuasan kerja lebih mendominasi terhadap kinerja, maka dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah harus memenuhi serta meningkatkan kepuasan kerja guru nya dan dapat mengabaikan lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti kinerja kerja guru. Selanjutnya

perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian.

Penelitian Destiniar (2020) menyimpulkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Sub Rayon 16 Kecamatan Sukarami Kota Palembang. 2) Terdapat pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 16 Kecamatan Sukarami Kota Palembang. 3). Terdapat Pengaruh Profesionalisme guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 16 Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji Kinerja Guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek yang dijadikan sumber data penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian Arafat (2020) menyimpulkan bahwa pertama, terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akadedemik terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang Kinerja Guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek yang dijadikan sumber data penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian Kesumawati (2020) menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh manajemen Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri kecamatan Tanjung Raja, hal ini dikarenakan keeratan hubungan korelasi berada pada negatif lemah. Dan tidak terdapat pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Hal ini dikarenakan koefisien Variabel bebas berada pada negatif lemah. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang Kinerja Guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek yang dijadikan sumber data penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian Yenny Puspita (2020) menyimpulkan ada pengaruh Full day school terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan sukarami dengan diterimanya hipotesis H_a jika pelaksanaan Full Day School berjalan dengan baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya jika pelaksanaan Full Day School tidak berjalan dengan baik maka kinerja guru pun akan menurun, walaupun hal tersebut tidak memberikan pengaruh dan hubungan yang cukup besar dikarenakan oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Ada pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Sukarami dengan diterimanya hipotesis H_a jika pelaksanaan sertifikasi guru berjalan dengan baik maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya jika pelaksanaan sertifikasi guru tidak berjalan dengan baik maka kinerja guru akan menurun. walaupun hal tersebut tidak memberikan pengaruh dan hubungan yang cukup besar dikarenakan oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Ada pengaruh Full Day School dan sertifikasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Sukarami dengan diterimanya hipotesis H_a jika pelaksanaan full day school dan sertifikasi guru berjalan dengan baik maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya jika pelaksanaan full day School dan sertifikasi guru tidak berjalan dengan baik maka kinerja guru akan menurun. walaupun hal tersebut tidak memberikan pengaruh dan hubungan yang cukup besar dikarenakan oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang Profesionalisme guru dan Kinerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek penelitian.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Sejalan dengan penelitian ini, menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metode *survey*

digunakan untuk mendapatkan data-data tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan angket/kuesioner, test, dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Selanjutnya Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan teori di atas dan tempat yang dijadikan penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Prabumulih Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara yang berjumlah sebanyak 67 orang guru seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2015). Selanjutnya, Arikunto (2010) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Apabila populasi 100 maka sampel diambil keseluruhan dan dinamakan sampel populasi namun jika populasi lebih dari 100, maka dapat diambil 10 – 15%, 20 – 25%, 30 – 35% atau lebih. Berdasarkan penjelasan populasi dan pendapat ahli di atas, maka sampel yang dijadikan penelitian ini adalah sampel populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji coba validitas instrumen dalam penelitian ini yang meliputi: 1) Uji coba instrumen angket disiplin dengan jumlah butir sebanyak 20 item pernyataan; 2) Instrumen angket motivasi kerja guru dengan jumlah butir sebanyak 21 item pernyataan, dan 3) instrumen angket kinerja guru dengan jumlah butir sebanyak 25 item pernyataan. Angket diberikan kepada guru-guru diluar sampel penelitian dengan jumlah guru yang diuji cobakan angket ini sejumlah 20 orang guru., dengan opsi pilihan jawaban dengan menggunakan, yaitu: 1) selalu (SL dengan nilai 4, 2) Sering (SR) dengan nilai 3, 3) Jarang (JR) dengan nilai 2, 4) Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji coba angket disiplin sejumlah 20 butir pernyataan diperoleh hasil semuanya valid dan memiliki nilai signifikan $>$ dari α 5%, sehingga dapat diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji coba angket motivasi kerja guru sejumlah 21 butir pernyataan diperoleh hasil semuanya dinyatakan valid dan memiliki nilai signifikan $>$ dari α 5%, sehingga dapat diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji coba angket kinerja guru sejumlah 25 butir pernyataan diperoleh hasil semuanya dinyatakan valid dan memiliki nilai signifikan $>$ dari α 5%, sehingga dapat diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas instrumen angket disiplin, instrumen angket motivasi kerja guru, instrumen angket kinerja guru, diketahui bahwa hasil perhitungan reliabilitas instrumen angket disiplin diperoleh nilai sebesar 0,892 $>$ 0,6, hasil perhitungan instrumen angket motivasi kerja guru diperoleh nilai sebesar 0,912 $>$ 0,6, hasil perhitungan instrumen angket kinerja guru diperoleh nilai sebesar 0,916 $>$ 0,6. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari angket yang diujikan adalah reliabel yang berarti bahwa instrumen angket yang disebarkan dan digunakan dalam penelitian ini merupakan angket yang layak untuk dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

Berdasarkan uji hipotesis 1) ada pengaruh yang signifikan pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara; 2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara; 3) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara.

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara dan memberikan persentase hubungan sebesar 17,5%. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan memberikan persentase hubungan sebesar 19,4%. Ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara dan memberikan persentase hubungan sebesar 28,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agni. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung". *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 2 Nomor 2, September 2016i. Halaman 124-140.*
- Arafat, Y. (2020). "Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja". *Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 9, Nomor 1, Juni 2020. Halaman 104-114.*
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aqib, Z. (2012). *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*. Bandung: Yrama Widya.
- Bariroh, S. (2015). "Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada SMA Negeri 1 Bumiayu Kabupaten Brebes." *Jurnal. Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, Nomor 1, April 2015, Halaman 11-21.*
- Buchori, A. (2015). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Graffindo Persada.
- Burhanuddin. (2015). *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Destiniar. (2020). "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 5 Nomor 2, Juli – Desember 2020. Halaman 168-174.*
- Eliyanto. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen." *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volumen 3 Nomor 2, halaman 226-240.*
- Hamalik, O. (2014). *Implementasi Guru dalam Proses Belajar-Mengajar*. Jakarta: Raja Graffindo Persada.
- Kamus Umum Bahasa Indonesia. (2013). *Pengertian Disiplin*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kasmira. (2017). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kartika.
- Kesumawati. N. (2020). "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 2 Nomor 3, Juni 2020. Halaman 102-117.*
- Kurniasih, I. (2017). *Kompetensi Pedagogik, Teori dan Praktik Untuk Peningkatan Kinerja dan Kualitas Guru*. Jakarta: Kata Pena.
- Kusumasari, S. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Kinerja Guru dan Upaya Meningkatkan*. Jakarta: www.emaskuwinggo-mangkunegara.html. (Diakses pada 20 Januari 2020).
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naim, N. (2010). *Menjadi Guru Inspiratif: Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nanang. (2016). *Strategi Pendidikan*. Jakarta: Raja Graffindo Persada.
- Nawawi, H. (2016). *Administrasi Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurfahanah. (2017). "Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru SMKN 1 Depok dan SMKS Yapan Indonesia." *Research and Development Journal Of Education, Vol. 4 No. 1 Oktober 2017, ISSN 2406-9744.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Departemen Aparatur Negera Republik Indonesia dan BAKN.
- Pratiwi. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi." *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 3 Nomor 2, Mei 2018, Halaman 140-153.*
- Puspita. Y. (2020). "Pengaruh Full Day School dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Mei 2020. Halaman 78-93.*
- Rusyan. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sani, B. (2017). *Kompetensi Pedagogik, Teori dan Praktik Untuk Peningkatan Kinerja dan Kualitas Guru*. Jakarta: Kata Pena.
- Sardiman. (2013). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajag Graffindo Persada.
- Suryana. (2012). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Uno, H. B. (2013). *Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zahroh, A. (2015). *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Bandung: Yrama Widya.