

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
KECAMATAN KOTABUMI SELATAN LAMPUNG UTARA**

Oleh

Ganjar Winata, Sudjarwo, Sumadi

FKIP Unila, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung

E-mail: abotnatha@yahoo.co.id

+6282373971111

Abstract: Relations Between Achievement Motivation And Work Discipline With Teachers Performance in Public Elementary Schools South Kotabumi District Lampung Utara Regency The purpose of this research is to describe and analyze the relations between: 1) achievement motivation with teachers performance, 2) work discipline with teachers performance also 3) achievement motivation and work discipline with teachers performance simultaneously with teachers performance on public elementary schools in South Kotabumi district on Lampung Utara regency. The kind of this research is quantitative by using method of ex post facto. The samples use Slovin formula as much 105 from 143 teachers who teach on public elementary schools in South Kotabumi district on North Lampung regency. Data are obtained from questionnaire and documentation, then analyzed by used correlational technique and regression both simple and double. Hypothesis test is done by Product Moment correlation and double correlation, which have been done before with normality and homogeneity test. The results of this research are: 1) there is positive and significant relation between achievement motivation with teachers performance, it means that getting better achievement motivation of teachers, the teachers performance will be better too, 2) there is positive and significant relation between work discipline with teachers performance, it means that getting better work discipline of teachers, the teachers performance will be better too 3) there is positive and significant relation between achievement motivation and work discipline with teachers performance, it means that getting better achievement motivation and work discipline of teachers, the teachers performance will be better too. The suggestions of this research especially for teachers in order to have highly achievement motivation and increase also create good work discipline. The consciousness to grow achievement motivation and work discipline not only influenced by external factors but also the most important is internal motivation of ourselves, that are the efforts to increase teachers performance and his profession.

Key words: achievement motivation, work discipline and teachers performance

ABTRAK: Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan: 1) motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru, 2) disiplin kerja dengan prestasi kerja guru serta 3) motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara simultan dengan prestasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Sampel menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 105 dari 143 guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional dan regresi baik secara sederhana maupun ganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan korelasi *Product Moment* dan korelasi ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Hasil penelitian sebagai berikut: 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi seorang guru maka semakin baik pula prestasi kerjanya, 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja seorang guru maka semakin baik pula prestasi kerjanya, 3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi dan disiplin kerja seorang guru maka semakin baik pula prestasi kerjanya. Saran yang disampaikan dari hasil penelitian ini terutama kepada guru agar dapat memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan meningkatkan serta menciptakan disiplin kerja yang baik pula. Kesadaran menumbuhkan motivasi berprestasi dan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan prestasi kerja dan profesinya.

Kata kunci: *motivasi berprestasi, disiplin kerja dan prestasi kerja guru*

Guru mempunyai tanggung jawab terhadap peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia untuk pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Salah satu upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan dilaksanakan dengan undang-undang.

Hal ini ditegaskan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal

10 ayat 1 menjelaskan bahwa guru sebagai tenaga profesional dalam pendidikan harus memiliki 4 (empat) kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi profesional. Jika guru telah memiliki 4 (empat) kompetensi tersebut diharapkan akan memiliki tingkat kinerja yang baik, yaitu: Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Peraturan Menteri Pendidikan No 16 Tahun 2007 menyebutkan bahwa standar

kompetensi pedagogik guru terdiri dari (a) menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, (d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, (f) memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, (g) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap siswa, (h) menyelenggarakan penilaian juga evaluasi proses dan hasil belajar, (i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, (j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi kepribadian merupakan suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan dan cara berpakaian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Mulyasa, 2003: 118) yang menyatakan bahwa kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi siswa. Seorang guru harus memiliki kepribadian yang: (a) mantap, (b) stabil, (c) dewasa, (d) arif, (e)

berwibawa, (f) berakhlak mulia, dan (g) dapat menjadi tauladan.

Pakar psikologi pendidikan menyebut kompetensi sosial itu sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan (logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam dan kuliner). Semua kecerdasan itu dimiliki oleh seseorang, hanya mungkin beberapa diantaranya menonjol dan yang lain biasa saja atau kurang. Beberapa kecerdasan tersebut bekerja secara terpadu dan simultan ketika seseorang berpikir dan atau mengerjakan sesuatu.

Seorang guru harus: (a) bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi, (b) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat, (c) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya, (d) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan sesuai dengan keahliannya. Seorang guru harus menyampaikan sesuatu sesuai keahliannya kepada siswa dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya. Seorang guru memiliki kompetensi profesional bila guru tersebut memiliki pengetahuan dan pemahaman dasar di bidangnya. Disiplin ilmu dasar yang harus diketahui dan dipahami oleh seorang guru meliputi: (a) penguasaan bidang studi (materi) pembelajaran secara luas dan mendalam yang

memungkinkannya untuk membimbing siswa dalam memenuhi kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, dan (b) memilih juga mengembangkan kurikulum dan atau silabus sesuai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada organisasi dalam hal ini sekolah. Menurut (Simamora, 2000: 10) bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. *Output* yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Prestasi kerja itu merupakan suatu wibawa bagi guru, untuk mencapai prestasi yang baik itu banyak faktor yang mempengaruhi. Motivasi berprestasi dan disiplin kerja dalam hal ini mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut mengenai

motivasi berprestasi dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan prestasi kerja guru sekolah dasar negeri.

Motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Bila guru dalam melakukan pekerjaan mempunyai motivasi berprestasi, ia akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai keberhasilan. McClelland menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena orang yang berhasil dalam bisnis dan industri adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. Ia menandai 3 motivasi utama yaitu: (1) penggabungan, (2) kekuatan dan (3) prestasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi berprestasi dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja menurut (Anoraga, 1998: 35).

Setiap orang dalam suatu organisasi berusaha untuk memahami harapan-harapan yang diarahkan kepadanya dan mencoba untuk menentukan harapan yang perlu dipenuhi. Menurut (Danim, 2004: 35) bahwa apapun tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru, ia akan berusaha untuk melaksanakan secara baik agar mencapai hasil yang baik pula.

Pada dasarnya, setiap orang yang bekerja menginginkan pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil, seperti kenaikan pangkat tepat waktu dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Namun tidak semua keinginan itu dapat tercapai dengan mulus. Birokrasi yang dilalui terkadang dapat membuat sikap apatis dan menurunkan motivasi untuk berprestasi dalam bekerja.

Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak ada unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan

bagaimana caranya gairah kerja guru, agar mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi, maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika ia mengajar karena hanya terpaksa saja dan tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru tersebut.

Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Menurut McClelland dalam (Hasibuan, 2003: 163) energi yang dilepaskan karena didorong oleh: kekuatan motivasi dan kebutuhan dasar yang terlibat; harapan keberhasilannya; nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Selanjutnya, menurut McClelland bahwa hal-hal yang memotivasi seseorang adalah: kebutuhan akan prestasi; kebutuhan akan afiliasi; dan kebutuhan akan kekuasaan.

Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan maupun promosi jabatan secara fair.

Penelitian ini mengasumsikan bahwa setiap guru memiliki motivasi berprestasi dan melaksanakan kerja dengan disiplin, setiap pemimpin memberi motivasi berprestasi dan sebagai penegak disiplin kepada bawahannya serta terdapat peluang untuk meningkatkan motivasi berprestasi, disiplin kerja dan prestasi kerja bagi semua guru di lingkungan sekolah dalam melaksanakan pekerjaan.

“Berdasarkan laporan Balitbang Depdiknas tahun 2002, dari 1.054.859 guru SD di Indonesia ternyata hanya sekitar 30% yang layak mengajar di kelas dihadapan para siswa dan yang selebihnya tidak layak. Untuk guru SLTP, SMU, dan SD angkanya hampir sama” (www.suaramerdeka.com/harian.htm)

Penulis mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru SD Negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara yang terdiri dari 6 SD Negeri dengan jumlah kurang lebih 143 orang belum memenuhi harapan Pemerintah, lembaga, orangtua ataupun masyarakat. Secara umum persoalan tersebut meliputi sebagian guru yang kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang disiplin dan juga kurang termotivasi untuk mengajar. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja guru SD, yaitu: belum tepat waktu dalam bertugas, sering datang terlambat dan pulang belum waktunya, serta sebagian guru belum memiliki kualifikasi akademik yaitu S1 dan sebagian guru pula belum membuat perangkat pembelajaran. Sarana dan prasarana juga terlihat belum memadai untuk mendukung proses belajar mengajar di sebagian SD negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan.

Terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru yang dapat dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2010-2011. Data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2010-2011 pada tingkat SD di Kecamatan Kotabumi Selatan dapat diketahui: (1) 75% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) 75% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif, (3) 80% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan (4) 50% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks.

Melihat kondisi tersebut penulis tertarik untuk meneliti hubungan motivasi berprestasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Hubungan motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara, (2) Hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara, (3) Hubungan motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan prosedur penelitian

deskriptif inferensial dengan membedakan variabel ke dalam variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi. Variabel bebasnya adalah motivasi berprestasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja guru.

Sejalan dengan sifat penelitian deskriptif korelasional, peneliti berusaha menggambarkan fakta-fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selanjutnya, fakta tersebut diolah dan dianalisis untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat lalu menggunakan analisis korelasi dan regresi. Data yang diperoleh telah digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan variabel yang sudah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara, yang berjumlah 143 orang. Dari populasi tersebut telah diambil 105 orang sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* pada taraf signifikan 5%.

Untuk menentukan jumlah sampel di tiap-tiap sekolah digunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu penarikan sampel secara acak atas kelompok populasi dengan memperhatikan proporsi setiap kelompok dalam strata populasi sehingga proporsi populasi yang paling kecil pun dapat terwakili.

Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari

berbagai risalah resmi yang terdapat di lokasi penelitian. Salah satu risalah resmi adalah mengetahui data jumlah guru yang ada di tiap sekolah, mengetahui jenjang pendidikan terakhir tiap-tiap guru yang ada di Sekolah Dasar Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara serta mengambil gambar Sekolah Dasar di Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara.

Pemilihan teknik pengumpulan data dengan angket didasarkan atas alasan bahwa: responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan; setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan; responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban; dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat. Melalui teknik angket ini telah dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam angket tersebut. Indikator- indikator yang merupakan penjabaran dari variabel motivasi berprestasi, disiplin kerja dan prestasi kerja guru merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah pertanyaan di dalam angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Mendeskripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa di-pisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Sebanyak 105 orang guru SD Negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan yang di-ambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang telah diungkap dalam penelitian ini adalah prestasi kerja guru (Y), motivasi berprestasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya.

Pembahasan

Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,843 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,711. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru dan kontribusi motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru sebesar 71,1%. Hasil ini memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja guru. Kontribusi motivasi berprestasi sebesar 71,1% dengan prestasi kerja guru merupakan sumbangan yang cukup berarti untuk meningkatkan prestasi kerja guru.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi

dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki tujuan ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian masalah itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya.

Motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Bila guru dalam melakukan pekerjaan mempunyai motivasi berprestasi, ia akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai keberhasilan. McClelland menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena orang yang berhasil dalam bisnis dan industri adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. Ia menandai 3 motivasi utama yaitu: (1) penggabungan, (2) kekuatan dan (3) prestasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi berprestasi dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja menurut (Anoraga, 1998: 35). Sebaliknya, orang yang mempunyai motivasi berprestasi rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh motivasi berprestasi akan selalu berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada motivasi berprestasi akan mendukung terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,783 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,613. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru dan kontribusi disiplin kerja dengan prestasi kerja guru sebesar 61,3%. Hasil ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja guru. Kontribusi disiplin kerja sebesar 61,3% dengan prestasi kerja guru merupakan sumbangan yang cukup berarti untuk meningkatkan prestasi kerja guru.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, (8)

dan hubungan kemanusiaan, menurut (Hasibuan, 2003: 213).

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai 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 apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

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, pegawai dan masyarakat.

Disiplin kerja sering terabaikan di kalangan guru, hal ini

dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan maupun promosi jabatan secara *fair*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh disiplin kerja akan selalu berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada disiplin kerja akan mendukung terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

Hubungan Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,881 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,776. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara simultan dengan prestasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. Kemudian kontribusi motivasi berprestasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru sebesar 77,6% dan selebihnya 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel

independen terhadap variabel dependen.

Meningkatkan prestasi kerja guru perlu diperhatikan dua faktor sebagaimana dikemukakan oleh (Arikunto, 2009: 87). Dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja itu disebut dengan faktor internal dan faktor eksternal, sedangkan (Lehrer, 1957: 131) menamakan dua faktor itu dengan faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Arikunto, 2009: 89) yang dimaksud dengan faktor internal antara lain adalah sikap, minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian, sedangkan yang dimaksud faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana dan lingkungan kerja. Lebih lanjut, menurut (Dharma, 1991: 41) mengemukakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri atas kemampuan, sikap dan disiplin, minat dan persepsi, sedangkan faktor eksternal meliputi struktur tugas, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem imbalan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh faktor: intelegensi; sikap dan disiplin; minat; persepsi; motivasi; pengetahuan dan kemampuan; keadaan fisiologis; insentif atau gaji; keamanan dan perlindungan; sarana dan prasarana; iklim kerja; dan gaya kepemimpinan atasan.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan selalu berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan mendukung

terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dihasilkan dari temuan dan pembahasan hasil penelitian yaitu sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi seorang guru, maka semakin baik pula prestasi kerjanya. (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja seorang guru, maka semakin baik pula prestasi kerjanya. (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi dan disiplin kerja seorang guru, maka semakin baik pula prestasi kerjanya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Saran untuk Guru agar dapat menumbuhkan motivasi berprestasi yang tinggi dan meningkatkan serta menciptakan disiplin kerja yang baik pula. Kesadaran menumbuhkan motivasi berprestasi dan disiplin kerja tidak hanya di-pengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang ber-asal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan prestasi kerja dan profesinya. (2) Saran untuk Kepala

Sekolah hendaknya melakukan supervisi secara teratur dan berkala, menggunakan pendekatan kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar tidak timbul salah persepsi antara guru dan kepala sekolah sehingga menimbulkan jarak antara kepala sekolah dengan guru. Pada akhirnya guru memiliki sikap yang positif terhadap kepala sekolah. (3) Saran untuk Pengawas Sekolah, (a) Memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada kegiatan profesi seperti MGMP dan MKKS, sehingga secara intensif kepala sekolah dan guru dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan. (b) Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material. (4) Saran untuk Peneliti, (a) Dengan keterbatasan pada penelitian ini, tentunya hasil penelitian ini tidaklah sempurna, sehingga diharapkan dapat menerima saran dan kritik yang membangun dari peneliti selanjutnya. (b) Bagi para peneliti mengenai prestasi kerja guru selanjutnya diharapkan kiranya dapat dijadikan acuan untuk pengembangan teori yang ada.

DAFTAR RUJUKAN

Buku:

Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Renika Cipta.

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta. Penerbit : EDC.

Dharma, A. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hasibuan, H. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Lehrer, R. N. 1957. *Work Simplification: Creative Thinking About Work Problems*. Englewood Cliff: Prentice Hall Inc.

Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Suharsimi, Arikunto. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Internet:

Hartono. 2003. *Data Balitbang Depdiknas Tahun 2002*. www.suaramerdeka.com/harian.htm. diakses tanggal 1 Oktober 2012.