

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 TULANG BAWANG TENGAH

Hazairin Habe

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
Bandar Lampung

### ABSTRACT

*Problems on this study is whether the motivation and discipline of work affect the performance of teachers on Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah. This study aims to determine the effect of motivation and discipline on teacher performance. The hypothesis formulated is no influence of motivation and discipline the performance of teachers either partially or simultaneously.*

*The sample used in this study amounted to 69 employees. Data collection techniques by observation, questionnaire, and documentation. Methods of analysis with a quantitative approach with the help of SPSS 18.0 statistical tool for the calculation of the regression model.*

*Partial results of hypothesis testing proves that the motivation effect on morale, as well as work discipline positive effect on teacher performance. Simultaneous hypothesis test variables and variables motivation discipline positive effect on teacher performance.*

*Keywords: Motivation, Work Discipline and Performance of teachers*

## I. PENDAHULUAN

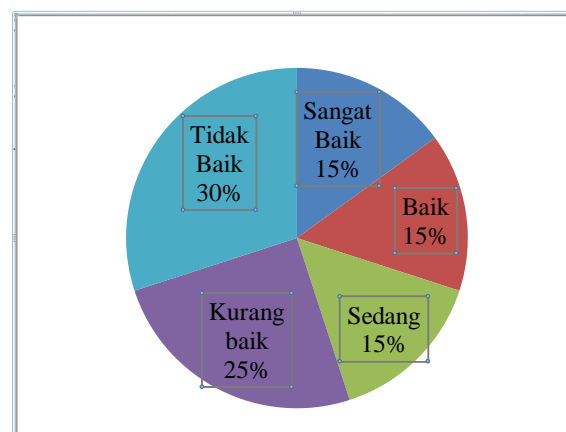
### 1.1 Latar Belakang

Sistem pendidikan yang baik akan terwujud dengan adanya sekolah yang baik. Sekolah yang baik adalah sekolah yang memiliki pimpinan yang mengetahui sekolahnya. Kepala Sekolah sebagai tulang punggung mutu pendidikan dituntut untuk bertindak sebagai pembangkit semangat mendorong, merintis dan memantapkan serta sekaligus sebagai administrator. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan motivasi dan disiplin pimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 (SMKN 1) Tulang Bawang Tengah sangat dibutuhkan, guna terlaksananya mutu pendidikan.

Kondisi tersebut tidak selalu sesuai dengan kenyataan disebabkan dari uraian latar belakang diatas beberapa permasalahan yang terjadi adalah motivasi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal ini maka berikut ditampilkan Gambar mengenai pendapat guru akan pimpinannya yang ada di sekolah :

Gambar 1

Pendapat Guru Tentang Motivasi dari Pimpinan Di Sekolah



Sumber : Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 (SMKN 1) Tulang Bawang Tengah 2016

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa masih banyak guru yang merasa dirinya belum termotivasi oleh pimpinan yang ada cukup banyak, hal ini disebabkan hanya karena yang bersangkutan mempunyai masalah di dalam pekerjaan dan keluarganya, sehingga terbawa dalam pekerjaannya di sekolah.

Manajemen sekolah harus bertindak sebagai sistem dan iklim yang efektif. Sebagai manajer yang baik, pimpinan sekolah harus

mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik yang meliputi: (1) perencanaan; (2)

pengorganisasian; (3) pengarahan; dan (4) pengawasan.

Kemudian berdasarkan data dari obyek penelitian didapatkan bahwa hasil kerja tidak sejalan dengan apa yang dilakukan oleh guru dan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1  
Kinerja Guru dalam Kriteria (6 Bulan Terakhir)

Bulan	RPP dikumpulkan	Kehadiran Guru	Analisis Soal
Maret	78%	72%	48%
April	79%	80%	42%
Mei	75%	79%	42%
Juni	65%	75%	35%
Juli	73%	80%	43%
Agustus	75%	88%	35%
Rata-rata	74%	79%	41%

Sumber : Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 (SMKN 1) Tulang Bawang Tengah 2016

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa fluktuasi kehadiran guru cenderung menurun walau terlihat masih tinggi yang dapat diartikan guru kurang disiplin dalam melakukan kegiatan sekolah, selain itu jumlah rencana pendidikan dan pengajaran (RPP) yang dikumpulkan belum mencapai persentase yang diharapkan sekolah. Agar proses inovasi di sekolah dapat berjalan dengan baik, kepala sekolah perlu dan harus bertindak sebagai pemimpin (*leader*), dan bukannya bertindak sebagai boss. Ada perbedaan di antara keduanya. William Glasser dalam Abin (2013) dalam bukunya *The Quality School: Managing Students Without Coercion* berhasil mengemukakan metafora yang membedakan antara *leader* dan bos. Perbedaan tersebut dapat kita pahami dari ungkapan-ungkapan metaporik berikut: (1) *A boss drives. A leader leads*; (2) *A boss relies on authority. A leader relies on co-operation*; (3) *A boss says "I". A leader says "We"*; (4) *A boss creates fear. A leader creates confidence*; (5) *A boss knows how. A leader shows how*; (6) *A boss creates resentment. A leader breeds enthusiasm*; (7) *A boss fixes blame. A leader fixes mistakes*; (8) *A boss makes work drudgery. A leader makes work interesting*.

### 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui sejauhmana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah.
2. Ingin mengetahui sejauhmana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah.
3. Ingin mengetahui sejauhmana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi

Pengertian 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* (tidak terlihat) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan As'ad (2010). Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pemikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga. Selain itu Motivasi Kerja dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Bambang (2013)

#### *Teori Tiga Kebutuhan David Mc Clelland*

Menurut teori yang dikemukakan oleh David Mc Clelland, bahwa setiap orang (individu) mempunyai tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya (Robbins; 2008: 228), yaitu :

#### 1. *Need For Achievement*

Adalah merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses (Keberhasilan) dalam hidupnya, termasuk dalam pekerjaannya. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk mencapai sukses ini, tercermin adanya dorongan untuk meraih prestasi sesuai standar yang telah ditetapkan.

#### 2. *Need for Affiliation*

Adalah merupakan kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang itu merupakan teman sekerja, bawahan maupun atasannya. Kebutuhan akan afflikasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain.

#### 3. *Need for Power*

Adalah merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

Dalam penelitian ini konsep Motivasi Kerja diartikan sebagai:

“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 bertindak laku dalam mencapai tujuan” As'ad (2010)

Dengan indikator pengukuran konsep adalah sebagai berikut Schermerhorn (2009) : Teori kebutuhan dasar guru, Teori pendekatan yang mendukung proses, Teori resiko masa lalu dan masa mendatang

### 2.2 Disiplin Kerja

Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja guru yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, disiplin guru merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan guru akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku.

Menurut Ruky (2012; 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan guru agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2010:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan memperhatikan hal tersebut diatas, tanpa disiplin guru yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil.

Sedarmayanti (2012:10) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif, Wexley (2012: 157) berpendapat bahwa mengikutsertakan orang lain dalam membuat keputusan seringkali merupakan suatu kebutuhan untuk membuat agar keputusan tersebut diterima dan diimplementasikan dalam organisasi.

Menurut Jacob (2010: 18), bekerja itu penting untuk menghidupi kehidupan sendiri, sekaligus menjamin rasa berguna, dikehendaki, dibutuhkan dan yang pasti memberi arti bagi kehidupan. Dengan demikian, penting untuk menanamkan pemahaman kepada para guru atas kesediaan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan.

Hasibuan (2010: 193) mengatakan, bahwa kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika para guru itu memahami arti pentingnya bekerja, dapat dipastikan akan melaksanakan tugas-tugas dengan penuh kesadaran atau loyalitas yang tinggi, tumbuh dari dalam dirinya sendiri dan tidak merasa dipaksakan untuk bekerja.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu Handoko (2011): Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*).

Dalam penelitian ini konsep disiplin kerja yang akan digunakan memiliki definisi Ruky (2012; 444):

“Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan guru agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dengan Indikator ukuran konsep yang akan digunakan adalah (Handoko: 2011: 208): Kehadiran, Ketaatan, Ketepatan waktu, Perilaku

### **2.3 Kinerja Guru**

Ruky (2012) Penilaian kinerja terjemahan dari *performance appraisal*. Tetapi karena banyak organisasi menghindari kata *appraisal* (penilaian) dengan berbagai alasan atau pertimbangan, maka dipakai juga istilah : *staff development, performance review, development needs assessment* untuk mengganti istilah penilaian kinerja. Menurut Hasibuan (2010: 87) pengertian penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kinerja kerja guru serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, dan penilaian kinerja kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap guru. Bernardin dan Russel (Kreitner: 2013: 96) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai "...a way of measuring the contributions of individuals to their organization..". atau suatu cara untuk mengukur berbagai kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Kinerja (*performance*) sendiri oleh Bernardin dan Russel (Kreitner: 2013: 94) didefinisikan sebagai "...the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specify field time periods" (riwayat pekerjaan pada penciptaan hasil pada sebuah fungsi kerja yang khusus atau aktivitas selama sebuah spesifikasi periode waktu).

Dalam penelitian ini konsep kinerja didefinisikan sebagai :

“Kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, motivasi, disiplin, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya” Kreitner (2013)

Dengan indikator pengukuran konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut(Mathis; 2006; 378): Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, Komunikasi bekerja sama.

## 2.4 Hipotesis

1. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah
2. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah
3. Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Pemilihan dan penggunaan desain survei dengan metode analitik korelasional dalam penelitian ini, untuk mengukur dan analisis sejauh mana atau seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah.

### 3.2 Obyek dan Variabel Penelitian

Lokasi penelitian berada di Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah, adapun variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- (1) Variabel Bebas (X1) Motivasi dan (X2) Disiplin Kerja
- (2) Variabel Terikat (Y) Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi Sugiono, (2010):

- (1) Data Primer, yakni data yang diperoleh langsung melalui penelitian, baik melalui penggunaan kuesioner maupun wawancara.
- (2) Data skunder, data yang diperoleh dari teknik dokumentasi dengan memanfaatkan sumber-sumber yang berkaitan dan dapat mendukung obyek yang akan diteliti.

Dalam pengumpulan data diperlukan teknik sebagai berikut :

### 3.4 Metode Penetapan Sampel

Menurut Arikunto ( 2012 : 13 ), Unit Analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian, dengan demikian, unit analisis dalam penelitian ini adalah keseluruhan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah.

Menurut Sugiono, (2010) Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang bagiannya akan digunakan dalam penelitian. Dengan demikian Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah beserta perangkatnya, yang secara terinci dapat diuraikan sebagai berikut :

- Tenaga Kependidikan = 65 orang
- Guru Honorer = 20 orang
- Jumlah Populasi = 85 orang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah adalah 64 orang. Metode penarikan sample dengan menggunakan metode *sampel jenuh* (Sekaran 2010).

### 3.5 Metode Analisis

Dalam Penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### a. Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus yang dipakai adalah (Djamaluddin, dalam Haryono, (2007)):

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

rn = Koefisien korelasi antara item dengan total skor

$\sum x$  = Skor pertanyaan yang dihitung validitasnya

$\sum y$  = Jumlah skor untuk variabel yang terdiri dari beberapa komponen pertanyaan

N = Jumlah sampel

**b. Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran, reliabilitas lebih berpusat pada stabilitas yang mengacu pada sejauh mana pengukuran yang dilakukan bebas dari kesalahan dan memberi hasil yang relatif sama atau tidak jauh berbeda bila dilakukan pengukuran yang berbeda walaupun dengan subyek yang sama Haryono, (2007). Selanjutnya dilakukan optimasi keseluruhan test dengan menggunakan koefisien alpha yang dikemukakan Gronbach dengan rumus:

$$\alpha = \left[ \frac{J}{J-1} \right] \left[ \frac{S^2 X \dots \dots \dots \sum S^2 YJ}{S^2} \right]$$

$S^2 X$  = Varian skor subyek pada keseluruhan test yang terdiri dari beberapa pernyataan

$S^2 YJ$  = Varian skor subyek pada belahan ke-J dimana J = 1,2,3,.....J

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas alpha  
 Nilai Koefisien alpha harus setinggi mungkin atau sekitar 0,6 Haryono, (2007)

**3.6 Analisis Statistik**

Analisis stasistik menurut Arikunto (2012) adalah yang digunakan seluruh rangkaian kerja suatu penelitian, diantaranya merumuskan hipotesis, menyusun instrumen peneltian, menentukan sampel, menganalisis data dan terahir menarik suatu kesimpulan dari suatu penelitian. Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, untuk mengetahui bentuk hubungan pengaruh antara variabel bebas ( X ) terhadap variabel terikat ( Y ) digunakan analisis statistik.

Dalam hal ini r YX merupakan koefisien korelasi pearson untuk uji validitas dan alpha pada reliabilitas. Struktur hubungan variabel tersebut dapat dinyatakan ke dalam persamaan regresi, yaitu :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2$$

Menurut Arikunto (2012) untuk memeriksa apakah hubungan pengaruh antara variabel X dan Y yang kedua-duanya pangkat ukuran ordinal digunakan korelasi Rank Spearman ( *Spearman's Coefficient of Rank Correlation* ).

Perumusan matematisnya sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum R(X)R(Y) - n \frac{(n+1)}{2} x^2}{\sqrt{[\sum R(X)^2 - n \frac{(n+1)}{2}] [\sum R(Y)^2 - n \frac{(n+1)}{2}]}}$$

Keterangan :

- Rs = Koefisien korelasi Rank spearman
- R(Xi) = ranking dar variabel X
- R(Yi) = ranking dari variabel
- n = jumlah sampel

Untuk mengetahui apakah hubungan dan variabel tersebut betul-betul bermakna atau hanya terjadi secara kebetulan, perlu dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan rumus uji t, yaitu Arikunto (2012):

$$t - h = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Hasil perhitungan test signifikan ini, kemudian dikonsoltasikan dengan nilai kritik t pada tabel distribusi stdent t, df.n-2 pada tingkat signifikansi untuk test dua sisi  $\alpha = 0,05$ . Bila nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel (  $t-h > t-t$  ), maka hubungan antara dua variabel adalah sgnifikan. Sedangkan bila nilai t hitung lebih kecil kecil dari nilai t tabel (  $t-h < t-t$  ), maka hubungan tersebut tidfak signifikan, atau hubungan terjadi karena kebetulan saja.

**IV. ANALISIS DATA**

**4.1 Analisis Instrumen Penelitian**

Berdasrkan hasil uji instrumen yang dirangkum dalam tabel berikut guna memudahkan peneliti dalam penggunaan alat analisis.

Tabel 2  
Rangkuman Hasil Uji Valid dan Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel / Butir	Motivasi Kerja	Taraf Signifikansi	Disiplin Kerja	Taraf Signifikansi	Kinerja	Taraf Signifikansi
1	0,453	Valid	0,903	Valid	0,547	Valid
2	0,046	Tidak Valid	0,596	Valid	0,931	Valid
3	0,636	Valid	0,596	Valid	0,898	Valid
4	0,083	Tidak Valid	0,613	Valid	0,578	Valid
5	0,617	Valid	0,903	Valid	0,915	Valid
6	0,665	Valid	0,654	Valid	0,142	Tidak Valid
7	0,636	Valid	0,596	Valid	0,915	Valid
8	0,771	Valid	0,825	Valid	0,657	Valid
9	0,298	Tidak Valid			0,730	Valid
10					0,639	Valid
Reliabilitas	0,763	Reabel	0,581	Reabel	0,910	Reabel

Sumber : Hasil rangkuman data olahan PASW

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa kuesioner atau instrumen penelitian telah siap dan dapat digunakan dalam melakukan pengambilan data guna mengungkap fenomena yang hasilnya akan di jelaskan selanjutnya.

#### 4.2 Analisis Data Penelitian

Dalam penelitian ini responden berjumlah 64 responden. Yang merupakan sampel jenuh dan datanya digunakan untuk dianalisis. Sebelum dilakukan pengolahan data regresi berganda perlu dilakukan uji terhadap asumsi klasik untuk menghindari asumsi klasik yaitu uji normalitas, dan uji homogenitas.

##### a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji, pola penyebaran yang terjadi berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal dan masih disekitaran sumbu normal. Ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

##### b. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa penyebaran nilai - nilai perbandingan tersebut tidak membentuk pola tertentu sehingga keadaan homogenitas dapat terpenuhi pada homogenitas Variabel X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja).

##### c. Uji Regresi Berganda

Setelah uji Normalitas dan Homogenitas terpenuhi maka data siap untuk dilakukan uji

regresi berganda guna pembuktian hipotesis penelitian.

**Pembuktian Hipotesis I** Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah. Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapatkan persamaan model regresi yang sebagai berikut :

$$Y = 0.083 + 1.199X_1$$

$$t_{\text{hitung}} = (0.019) (6.527)$$

$$R^2 = 0,497$$

$$N = 64$$

Berdasarkan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t hitung untuk variabel (X1) sebesar 6.527 (Prob.sig. = 0,000) yang berarti t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini berarti berpengaruh Signifikan. Kemudian koefisien determinasi X1 – Y (R<sup>2</sup>) relatif sedang yaitu sebesar 0.497 Berarti bahwa 49,7% (persen) dari variasi perubahan pengaruh motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah.

**Pembuktian Hipotesis II** Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah. Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapatkan persamaan model regresi yang sebagai berikut :

$$Y = 7.734 + 1.979X_1$$

$$t_{hitung} = (0.705) (7.836)$$

$$R^2 = 0,388$$

$$N = 64$$

Berdasarkan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t hitung untuk variabel (X2) sebesar 7.836 (Prob.sig. = 0,047) yang berarti t hitung > t table dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini berarti berpengaruh Signifikan. Kemudian koefisien determinasi X2 – Y (R<sup>2</sup>) relatif sedang yaitu sebesar 0.388 Berarti bahwa 38,8% (persen) dari variasi perubahan pengaruh disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah.

**Pembuktian Hipotesis III** Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah. Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapatkan persamaan model regresi yang sebagai berikut :

$$Y = 12.277 + 1.181X_1 + 1.130X_2$$

$$t_{hitung} = (-0.256) (6.063) (2.305)$$

$$R^2 = 0,408$$

$$F = 21.036 (Prob.sig = 0,000)$$

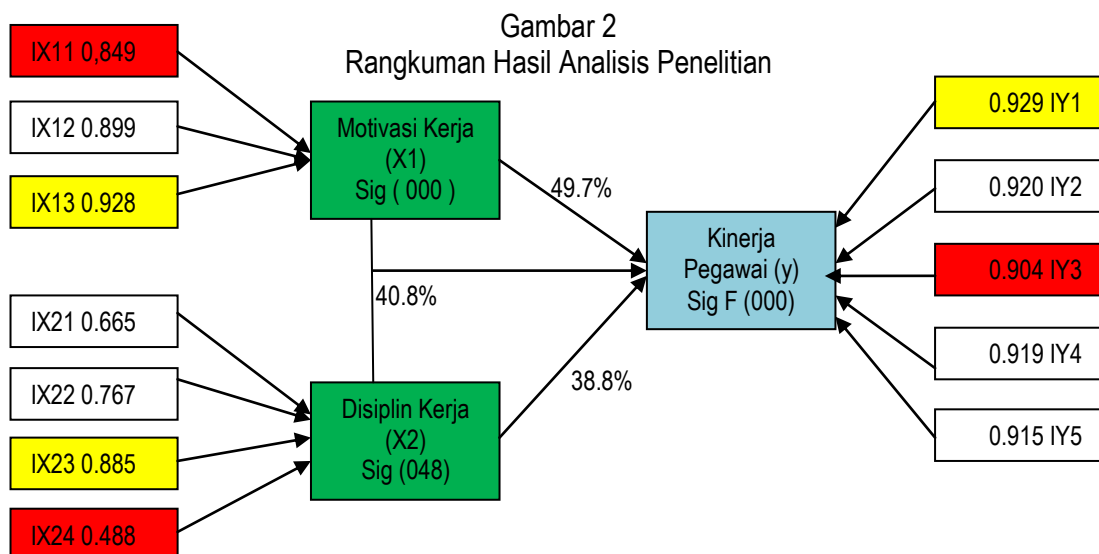
$$N = 64$$

Dari hasil regresi yang telah didapat, maka dapat hasil penelitian dapat

diinterpretasikan pada diketahui bahwa nilai F signifikansi adalah 0.000 < 0.05 yaitu pada tingkat signifikansi 95% yang berarti sahih. Dan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t hitung untuk variabel (X1) sebesar 6.063 (Prob.sig. = 0,000) dan untuk variabel (X2) sebesar 2.305 (Prob.sig. = 0,048) yang berarti t hitung > t table dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini berarti berpengaruh Signifikan baik secara parsial maupun simultan. Kemudian koefisien determinasi X2 – Y (R<sup>2</sup>) relatif sedang yaitu sebesar 0.408 Berarti bahwa 40,8% (persen) dari variasi perubahan pengaruh disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah. Sedangkan 59.2% (persen).

### 4.3 Pembahasan Hasil Analisis

Hasil analisis untuk menguji hubungan indikator terhadap variabelnya dan dilakukan pada setiap variabel uji guna mendapatkan hasil yang lebih detail pada setiap variabelnya dengan menggunakan korelasi Pearson, Sekaran (2010). Guna memudahkan interpretasi dari hasil regresi linier berganda yang digabungkan dengan korelasi pada indikator terhadap variabel ujinya pada variabel – variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai maka hasil analisis dirangkum dalam gambar rangkuman hasil uji yang ditampilkan sebagai berikut:



Sumber Rangkuman Hasil Analisis PASW

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tulang Bawang Tengah sebesar 49,7% (persen) dan signifikan. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Guru sebesar 38,8% (persen) dan signifikan.
2. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tulang Bawang Tengah sebesar 40,8% (persen). Sedangkan 59.2% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

### 5.2 Saran

Masih ada faktor diluar model yang ikut mempengaruhi Kinerja Guru maka saran yang dapat diberikan adalah memasukkan variabel lain dalam model yang diduga memiliki pengaruh juga seperti Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Sistem Informasi Manajemen, Sarana, Prasarana dan Kompetensi. Kemudian secara praktis mempertahankan Reinforcement Theory (Teori resiko masa lalu dan masa mendatang) dengan cara tetap melakukan pengkajian kebutuhan pegawai dalam bekerja agar lebih termotivasi seperti meningkatkan kemampuan guru agar mampu menangani tugas yang lebih berat. Pada Variabel Disiplin Kerja saran yang diberikan adalah meningkatkan Ketepatan Waktu dengan cara mempertahankan kecepatan kerja dan kompetensi guru agar tetap tepat pada masa penyelesaian pekerjaan. Kemudian Variabel Kinerja Guru saran yang diberikan adalah mempertahankan kecepatan kerja dan kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

Abin Syamsuddin Makmun. 2013. *Psikologi Pendidikan*; Bandung. PT. Remaja. Rosda Karya.

Ahmadi, A dan S. Widodo. 2012. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Citra, Jakarta.

As'ad, Moh. 2010, Psikologi Industri, Yogyakarta, Liberty.

Bambang Kusriyanto. 2013, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta , PT. Pustaka Presindo.

Davis Keith, New Strom, Jhon W. 2012, Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I, Alih bahasa Sutopo, Jakarta, Erlangga.

Hasibuan, S. P. Malayu. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.

Handoko Hani T. 2011, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE.

Hartono, 2009, Manajemen Personalialia, Yogyakarta : BPEE.

Jacob, Gareth R, 2010, Organizational Theory, Text and Cases, Third Edition, Boston, Prentice Hall.

Kreitner & Kinichi, 2013, Organizational Behavior, Needham Heights, USA :Allyn And Bacon,.

Mangkunegara Anwar Prabu A. A. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Milkovich, G.J & Bourddreau, J.W. 2009 Human Resource Management. Eighth Edition, London, Richard D. Irwin, a Times Mirrom Higher Education Group. Inc, Company.

Mulyasa. 2003. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Prawirosentono, 2010, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta, PT.Gramedia Pustaka Utama.

Robbins, S. 2008, Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Pujaatmaka, Jakarta : Prenhalindo.

Ruky, Achmad S., 2012, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung Ilham Jaya.

Sekaran Uma. 2010, *Research Methods For Business*, New York :John Wiley & Sons, Inc.

Siagian Sondang P. 2009, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta, Gunung Agung.

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Penerbit Alfabeta, Bandung. 2010.

Su'ad, Husnan dan Heidjrachman, 2012, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.