

# PENGARUH KEDISIPLINAN, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN PADA SMK NEGERI 1 SIGI (STUDI PERBANDINGAN)

Abdul Faisal Amboyo<sup>1</sup>, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin<sup>2</sup>

*Abdul.faisal1990@yahoo.com*

<sup>1</sup>(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

<sup>2</sup>(Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

## Abstract

*The aims of this study are: 1) to seek and analyze the simultaneous influence of discipline, workload, and job motivation on teachers' performance at SMK Negeri 1 Sigi Regency; 2) to seek and analyze the partial influence of discipline, workload, and job motivation on teachers' performance at SMK Negeri 1 Sigi Regency. The sample of this study consists of 53 teachers who selected through census sampling technique. The hypothesis of this study tested by using multiple linear regressions. The results demonstrate that discipline, workload and job motivation simultaneously and partially have positive and significant influence on teachers' performance at SMK Negeri 1 Sigi Regency. Differential test shows that discipline, workload and job motivation have no significant difference.*

**Keywords:** *Discipline, Workload, Job Motivation and Performance*

Dalam peningkatan kinerja organisasi diperlukan pemberdayaan pegawai secara komprehensif, baik berupa kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja organisasi itu sendiri. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Gauzali (2000; 284) bahwa pelaksanaan Disiplin yang baik dapat meningkatkan berbagai hal antara lain: a). Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, b). Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, c). Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, d). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, dan e). Meningkatkan efisiensi dan produktifitas para karyawan. Dari semua aspek yang telah dikemukakan diatas, penyelenggaraannya tentu saja bermuara ke peningkatan kinerja pelaku organisasi sebagai komponen yang penting dalam mencapai kinerja yang ditetapkan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah

beban kerja dimana beban kerja yang berlebihan ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin, secara tepat dan cermat pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang baik. Namun, desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang Everly & Giordano (dalam Munandar, 2001; 384-389).

MC Clelland (Danim, 2004; 32-34) membagi pembentuk motivasi ke dalam tiga aspek yaitu:

1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu akan mendorong semangat kerja seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga diperlukan peningkatan kemampuan baik teknis, konseptual maupun hubungan manusiawi.

- 2) Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan yang menjadi penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang, karena itu yang merangsang gairah kerja seorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup bekerja, kebutuhan akan hidup dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (percaya diri dan optimis), dan kebutuhan akan ikut serta, sehingga diperlukan kerjasama yang baik.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan, karena itu yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi, sehingga motivasi yang diharapkan adalah motivasi untuk dipromosi menduduki jabatan dan penghargaan.

Tujuan dari penelitian ini: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi (5) Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kedisiplinan, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja di kalangan guru laki-laki dan perempuan di SMKN 1 Kabupaten Sigi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kausal (*causality*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan

mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Lokasi penelitian ini adalah SMKN 1 Kabupaten Sigi Propinsi Sulawesi Tengah dengan alamat Jalan Raya Palu-Palolo Km 14 Sidera. Sasaran penelitian adalah tenaga pengajar laki-laki dan perempuan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Waktu yang digunakan dalam melakukan kegiatan penelitian ini adalah selama 3 (Tiga) bulan, yang dimulai pada bulan Januari sampai dengan Maret 2015. Pengumpulan data dilakukan disetiap jam kerja dalam lingkungan SMKN 1 Kabupaten Sigi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru laki-laki maupun perempuan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di SMKN 1 Kabupaten Sigi. Kepala sekolah tidak dimasukan dalam populasi karena penelitian ini berfokus pada kinerja guru yang melakukan tugas mengajar sebanyak 53 orang.

Jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 53 orang. Olehnya itu seluruh populasi guru tersebut ditetapkan sebagai sampel melalui teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2009; 122) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 53 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis data, yaitu:

- a) Data primer, yaitu data hasil penelitian yang diperoleh langsung melalui teknik wawancara, pengisian kuesioner atau daftar pernyataan yang telah disusun, kepada responden yakni guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi dan pengamatan langsung dilokasi penelitian.
- b) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui buku referensi, rujukan – rujukan teoritis, artikel, dokumen dan sebagainya.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Melakukan Observasi, yaitu pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti. Dengan maksud untuk mengetahui keadaan yang sesungguhnya.
- b. Melakukan Wawancara dengan para guru SMKN 1 Kabupaten Sigi yang menjadi responden terkait dengan masalah yang diteliti. Hal ini agar dapat mengungkapkan fakta yang terjadi di lapangan.
- c. Kuesioner dibagikan kepada responden yakni guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi sebanyak 53 eksemplar (53 orang responden).
- d. Dokumentasi, yang berkaitan dengan literatur buku, laporan, *website*, publikasi melalui internet, atau sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh kedisiplinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi. Berikut ini adalah hasil persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 1,860 + 0,408X_1 + 0,407X_2 + 0,508X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dilihat beberapa variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) memberi pengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Model analisis regresi

kinerja guru SMKN 1 dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai constanta sebesar 1,860 berarti besarnya nilai kinerja guru SMKN 1 sebelum adanya variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) adalah 1,860.
2. Koefisien regresi kedisiplinan ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,408 ini berarti ada pengaruh yang positif dari kedisiplinan terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kedisiplinan guru SMKN 1 maka akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,408 (variabel lain konstan).
3. Koefisien regresi beban kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,407 ini berarti ada pengaruh yang positif yang diberikan beban kerja terhadap kinerja guru. Artinya jika beban kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat pula sebesar 0,407 (variabel lain konstan).
4. Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi 0,508 ini berarti ada pengaruh positif yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik motivasi kerja guru SMKN 1 maka akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,508 (variabel lain konstan).

**Tabel 1. Hasil Uji Beda Kedisiplinan**

| No                     | Asumsi  | Levene's Test for Equality of Variances |                  | t test for Equality of Means |        | Keterangan                                   |
|------------------------|---|---|------------------|------------------------------|--------|--|
|                        |   | Fhitung                                 | Sig.F            | t hitung                     | Sig. t |  |
| 1                      | Equal variances assumed ( <b>Varians Identik (sama)</b> ) | 3,116                                   | 0,084            | 0,259                        | 0,796  | Kedisiplinan tidak berbeda secara signifikan |
| 2                      | Equal variances not assumed ( <b>Varians Berbeda</b> )    |   |                  | 0,303                        | 0,763  | Kedisiplinan berbeda secara signifikan       |
| <b>Group Statistik</b> |   | <b>Laki-laki</b>                        | <b>Perempuan</b> |                              |        |  |
| 1                      | Mean  | 3,068                                   | 3,114            |                              |        |  |
| 2                      | Std. Deviation  | 0,433                                   | 0,680            |                              |        |  |
| 3                      | Std. Error Mean   | 0,105                                   | 0,113            |                              |        |  |

Sumber: Data diolah (2015) lampiran tesis

Dari Tabel 1 terlihat rata-rata (*mean*) kedisiplinan guru laki-laki 3,07 dan perempuan 3,11. Berdasarkan standard deviasi dan standard error dapat dilakukan analisis perbedaan kedisiplinan guru. Diperoleh F hitung sebesar 3,116 dan probabilitas signifikan (Sig F) sebesar 0,084. Karena probabilitas signifikan (Sig. F) lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (Sig F 0,084>alpha 0,05) maka disimpulkan H0 tidak dapat ditolak dan H1 tidak dapat diterima yang berarti varians kedua sampel adalah identik (sama). Berdasarkan hasil tersebut maka penggunaan varians untuk membandingkan rata-rata kedisiplinan guru

sebaiknya menggunakan asumsi *Equal variances assumed*. Terlihat nilai t hitung pada asumsi *Equal variances assumed* sebesar 0,259 dengan probabilitas signifikan (Sig t) sebesar 0,796 (Sig t 0,796>alpha 0,05) sehingga disimpulkan H0 tidak dapat ditolak dan H1 tidak dapat diterima yang berarti rata-rata kedisiplinan guru laki-laki dan perempuan di SMKN I Kabupaten Sigi adalah tidak berbeda secara signifikan. Artinya perbedaan jenis kelamin tidak menyebabkan berbedanya kedisiplinan secara signifikan antara guru laki-laki dan perempuan.

**Tabel 2. Hasil Uji Beda Beban Kerja**

| No                     | Asumsi   | Levene's Test for Equality of Variances |                  | t test for Equality of Means |        |
|------------------------|--|---|------------------|------------------------------|--------|
|                        |  | Fhitung                                 | Sig.F            | t hitung                     | Sig. t |
| 1                      | <i>Equal variances assumed</i> ( <b>Varians Identik (sama)</b> ) | 0,168                                   | 0,684            | 1,018                        | 0,313  |
| 2                      | <i>Equal variances not assumed</i> ( <b>Varians Berbeda</b> )    |   |                  | 1,041                        | 0,305  |
| <b>Group Statistik</b> |  | <b>Laki-laki</b>                        | <b>Perempuan</b> |                              |        |
| 1                      | <i>Mean</i>  | 2,848                                   | 2,994            |                              |        |
| 2                      | <i>Std. Deviation</i>  | 0,468                                   | 0,496            |                              |        |
| 3                      | <i>Std. Error Mean</i>   | 0,113                                   | 0,083            |                              |        |

Sumber: Data diolah (2015) lampiran tesis

Dari Tabel 2 terlihat rata-rata (*mean*) beban kerja guru laki-laki 2,848 dan perempuan 2,994. Berdasarkan standard deviasi dan standard error dapat dilakukan analisis perbedaan beban kerja guru. Diperoleh F hitung sebesar 0,168 dan probabilitas signifikan (Sig F) sebesar 0,684. Karena probabilitas signifikan (Sig. F) lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (Sig F 0,684>alpha 0,05) maka disimpulkan H0 tidak dapat ditolak dan H1 tidak dapat diterima yang berarti varians kedua sampel adalah identik (sama). Berdasarkan hasil tersebut maka penggunaan varians untuk membandingkan rata-rata beban kerja guru

sebaiknya menggunakan asumsi *Equal variances assumed*. Terlihat nilai t hitung pada asumsi *Equal variances assumed* sebesar 1,018 dengan probabilitas signifikan (Sig t) sebesar 0,313 (Sig t 1,018>alpha 0,05) sehingga disimpulkan H0 tidak dapat ditolak dan H1 tidak dapat diterima yang berarti rata-rata beban kerja guru laki-laki dan perempuan di SMKN I Kabupaten Sigi adalah tidak berbeda secara signifikan. Artinya perbedaan jenis kelamin tidak menyebabkan berbedanya beban kerja secara signifikan diantara guru laki-laki dan perempuan.

**Tabel 3. Hasil Uji Beda Motivasi Kerja**

| No                     | Asumsi  | Levene's Test for Equality of Variances |                  | t test for Equality of Means |        |
|------------------------|---|---|------------------|------------------------------|--------|
|                        |   | Fhitung                                 | Sig.F            | t hitung                     | Sig. t |
| 1                      | Equal variances assumed ( <b>Varians Identik (sama)</b> ) | 0,174                                   | 0,678            | 0,296                        | 0,768  |
| 2                      | Equal variances not assumed ( <b>Varians Berbeda</b> )    |   |                  | 0,315                        | 0,754  |
| <b>Group Statistik</b> |   | <b>Laki-laki</b>                        | <b>Perempuan</b> |                              |        |
| 1                      | Mean  | 2,785                                   | 2,736            |                              |        |
| 2                      | Std. Deviation  | 0,495                                   | 0,589            |                              |        |
| 3                      | Std. Error Mean   | 0,120                                   | 0,098            |                              |        |

Sumber: Data diolah (2015) lampiran tesis

Dari tabel 3 terlihat rata-rata (*mean*) motivasi kerja guru laki-laki 2,785 dan perempuan 2,736. Berdasarkan standard deviasi dan standard error dapat dilakukan analisis perbedaan motivasi kerja guru. Diperoleh F hitung sebesar 0,174 dan probabilitas signifikan (Sig F) sebesar 0,678. Karena probabilitas signifikan (Sig. F) lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (Sig F 0,678 > alpha 0,05) maka disimpulkan H0 tidak dapat ditolak dan H1 tidak dapat diterima yang berarti varians kedua sampel adalah identik (sama). Berdasarkan hasil tersebut maka penggunaan varians untuk membandingkan rata-rata motivasi kerja guru

sebaiknya menggunakan asumsi *Equal variances assumed*. Terlihat nilai t hitung pada asumsi *Equal variances assumed* sebesar 0,296 dengan probabilitas signifikan (Sig t) sebesar 0,768 (Sig t 0,768 > alpha 0,05) sehingga disimpulkan H0 tidak dapat ditolak dan H1 tidak dapat diterima yang berarti rata-rata motivasi kerja guru laki-laki dan perempuan di SMKN I Kabupaten Sigi adalah tidak berbeda secara signifikan. Artinya perbedaan jenis kelamin tidak menyebabkan berbedanya motivasi kerja secara signifikan diantara guru laki-laki dan perempuan.

**Tabel 4. Hasil Uji Beda Kinerja Guru**

| No                     | Asumsi  | Levene's Test for Equality of Variances |                  | t test for Equality of Means |        |
|------------------------|---|---|------------------|------------------------------|--------|
|                        |   | Fhitung                                 | Sig.F            | t hitung                     | Sig. t |
| 1                      | Equal variances assumed ( <b>Varians Identik (sama)</b> ) | 4,327                                   | 0,043            | 0,497                        | 0,622  |
| 2                      | Equal variances not assumed ( <b>Varians Berbeda</b> )    |   |                  | 0,593                        | 0,556  |
| <b>Group Statistik</b> |   | <b>Laki-laki</b>                        | <b>Perempuan</b> |                              |        |
| 1                      | Mean  | 2,872                                   | 2,955            |                              |        |
| 2                      | Std. Deviation  | 0,377                                   | 0,639            |                              |        |
| 3                      | Std. Error Mean   | 0,091                                   | 0,106            |                              |        |

Sumber: Data diolah (2015) lampiran tesis

Dari Tabel 4 terlihat rata-rata (*mean*) kinerja guru laki-laki 2,872 dan perempuan 2,955. Berdasarkan standard deviasi dan standard error dapat dilakukan analisis perbedaan kinerja guru. Diperoleh F hitung

sebesar 4,327 dan probabilitas signifikan (Sig F) sebesar 0,043. Karena probabilitas signifikan (Sig. F) lebih kecil dari tingkat alpha 0,05 (Sig F 0,043 < alpha 0,05) maka disimpulkan H0 tidak dapat diterima dan H1

tidak dapat ditolak maka penggunaan varians untuk membandingkan rata-rata kinerja para guru sebaiknya menggunakan asumsi *Equal variances assumed*. Terlihat nilai t hitung pada asumsi *Equal variances assumed* sebesar 0,593 dengan probabilitas signifikan (Sig t) sebesar 0,556 (Sig t 0,556 > alpha 0,05) sehingga disimpulkan H<sub>0</sub> tidak dapat ditolak dan H<sub>1</sub> tidak dapat diterima yang membuktikan bahwa perbedaan kinerja antara guru laki-laki dan perempuan tidak terpaut jauh atau dalam arti rata-rata kinerja guru laki-laki dan perempuan di SMKN 1 Kabupaten Sigi adalah tidak berbeda secara signifikan. Artinya perbedaan jenis kelamin tidak menyebabkan adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara guru laki-laki dan perempuan.

#### Uji F (Simultan)

Menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung terhadap nilai F tabel atau nilai probabilitas terhadap nilai alpha 0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai probabilitasnya sebesar  $0.000 < \text{nilai alpha } 0.05$  pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini memberikan makna bahwa secara simultan variabel X (kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja guru) pada SMKN 1 Kabupaten Sigi. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara simultan variabel X (kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja guru) pada SMKN 1 Kabupaten Sigi dapat diterima.

#### Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat diinterpretasikan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu  $0,012 < 0,05$ . Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara

parsial variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja guru (Y). Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,408 atau 40,8%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan mempunyai pengaruh sebesar 40,8% terhadap Kinerja guru. Berdasarkan uji parsial tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Kabupaten Sigi dapat diterima.

2. Variabel beban kerja ( $X_2$ ) diperoleh signifikansinya lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu  $0,014 < 0,05$ . Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,407 atau 40,7%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja mempunyai pengaruh sebesar 40,7% terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji parsial tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Kabupaten Sigi dapat diterima.

3. Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) diperoleh signifikansinya lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu  $0,005 < 0,05$ . Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru (Y). Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,508 atau 50,8%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 50,8% terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji parsial tersebut, hipotesis keempat dalam penelitian ini yang

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Kabupaten Sigi dapat diterima.

### **Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kabupaten Sigi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel kedisiplinan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) pada SMKN 1 Sigi. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian, hasil pengujian tersebut menunjukkan adanya pengaruh di antara ketiga variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dengan  $Y$  (*multiple R* sebesar 0,699) Menurut (Sugiono, 2008) (0,6-0,799) adalah kategori kuat.

Pengaruh simultan yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda (*Adjusted R square*) yaitu sebesar 0,402 atau 40,2%. Nilai tersebut menunjukkan keseluruhan pengaruh variabel independen (kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru), hal ini dapat diartikan, jika kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja guru pada SMKN 1 Sigi akan mengalami peningkatan. Adapun sisanya 59,8% adalah pengaruh yang ditimbulkan oleh sebab-sebab lain diluar model persamaan

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang dihasilkan tercermin dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Fatta (2000) yang mengungkapkan kinerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Performasi kerja adalah pekerjaan yang digunakan untuk menggambarkan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang di dalam organisasi.

### **Pengaruh Kedisiplinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kabupaten Sigi**

Menurut Handoko (2001; 208-211) bahwa kedisiplinan memiliki tiga indikator yaitu, disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Ketiga indikator tersebut menjadi cerminan untuk mengukur tentang kepatuhan guru mengikuti berbagai standar dan aturan yang ditetapkan. Juga menyangkut kemampuan menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan berikut pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi.

Pada variabel kedisiplinan, dimensi disiplin korektif memberikan kontribusi nilai mean tertinggi yaitu 4,12. Hal ini teridentifikasi melalui berbagai indikator kedisiplinan korektif yaitu para guru pada SMKN 1 Kabupaten Sigi memiliki kesadaran yang tinggi terhadap hukuman atau sanksi yang bakal diterimanya jika melanggar. Para guru memiliki keinginan menyusun rencana, melakukan pengarsipan dengan baik. Para guru telah bekerja secara efektif dan mereka diberi penghargaan. Pada gilirannya kondisi tersebut menciptakan kinerja yang tinggi. Hal-hal inilah yang menyebabkan kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Narmodo dan Wajdi (2004) juga penelitian yang dilakukan Gusti (2012) yang menjabarkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kabupaten Sigi**

Menurut Nurmianto (2003) bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu. Tinggi rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal sebagaimana dikemukakan oleh Sutherland dan Cooper (dalam Munandar,

2001; 387) berpendapat bahwa beban terlalu sedikit secara kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara maksimal. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa dirinya “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat keterampilannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi. Hal ini berarti para guru memandang penting beban kerja sebagai penggerak dalam pelaksanaan tugas sehingga membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk kinerja guru yang diharapkan. Pada variabel beban kerja, dimensi ketercukupan waktu dengan indikator waktu yang tidak cukup dan tepat waktu memberikan kontribusi nilai mean tertinggi yaitu 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi cukup tinggi yang menunjukkan beban kerja yang tinggi memotivasi para guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi untuk berkinerja dengan baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sunarso dan Kusdi (2010), bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Nurmiyanto (2003) bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu. Tinggi rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal sebagaimana dikemukakan oleh Sutherland dan Cooper (dalam Munandar, 2001;387) berpendapat bahwa beban terlalu sedikit secara kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk

mengembangkan kecakapan potensialnya secara maksimal. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa dirinya “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat keterampilannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi. Hal ini berarti para guru memandang penting beban kerja sebagai penggerak dalam pelaksanaan tugas sehingga membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk kinerja guru yang diharapkan. Pada variabel beban kerja, dimensi ketercukupan waktu dengan indikator waktu yang tidak cukup dan tepat waktu memberikan kontribusi nilai mean tertinggi yaitu 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi cukup tinggi yang menunjukkan beban kerja yang tinggi memotivasi para guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi untuk berkinerja dengan baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sunarso dan Kusdi (2010), bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kabupaten Sigi**

Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. MC Clelland (dalam Danim, 2004; 32-34) mengungkapkan ada tiga pembentuk motivasi kerja yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan kekuasaan. Olehnya itu jika motivasi dengan tiga indikatornya itu meningkat maka berdampak positif bagi peningkatan kinerja guru.

Guru yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan,

melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi kurikulum dan silabus yang berlaku disekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi. Hal ini memberikan gambaran bahwa guru di SMKN 1 Kabupaten Sigi memandang penting motivasi kerja sebagai pendorong dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru demi mencapai kinerjanya dan mencapai apa yang menjadi tujuan sekolah ini. Pada variabel motivasi kerja, dimensi kebutuhan afiliasi dengan indikator memberikan bantuan, memerlukan kerja sama dan membagi pengalaman memberikan kontribusi nilai mean tertinggi yaitu 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa afiliasi atau suasana kebersamaan menjadi pendorong utama dalam pelaksanaan tugas guru. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jafar (2010), Lestari (2011) serta Sunarso dan Kusdi (2010) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **Perbedaan Kedisiplinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Antara Guru Laki-Laki dan Perempuan di SMKN 1 Kabupaten Sigi**

Hasil uji beda mengungkapkan tidak ada perbedaan yang signifikan di antara guru laki-laki dan perempuan baik dalam hal kedisiplinan, beban kerja, motivasi kerja maupun kinerja. Ukuran kedisiplinan guru dapat dilihat dari beberapa indikator seperti disiplin preventif guru, yang merupakan ketaatan akan waktu kerja yang ditetapkan, disiplin korektif guru yang merupakan ketaatan akan pelaporan secara tertulis dan disiplin progresif guru yang merupakan ketaatan akan sikap dan perilaku diri masing-masing guru. Dari indikator ini ditemukan bahwa rata-rata kedisiplinan guru laki-laki adalah sebesar 3,90 sedangkan perempuan 3,94 (terlampir). Angka rata-rata kedisiplinan guru laki-laki dan perempuan tidak terpaut

jauh. Dalam arti bahwa perbedaan kedisiplinan guru laki-laki dan perempuan tidak signifikan.

Menyangkut masalah beban kerja, hasil uji beda mengungkapkan tidak ada perbedaan yang signifikan di antara guru laki-laki dan perempuan dalam hal beban kerja. Olehnya itu beban kerja dapat diukur dari ciri seperti mendadak tidaknya suatu tugas, tingkat kesulitan guru menyelesaikan tugas, ketercukupan waktu yang diberikan kepada guru dan jumlah teman kerja yang bisa membantu para guru. Dari indikator ini ditemukan bahwa rata-rata tanggapan guru laki-laki menyangkut beban kerja adalah sebesar 3,78 sedangkan perempuan sebesar 3,94 (terlampir). Perolehan angka rata-rata menyangkut beban kerja guru laki-laki dan perempuan juga tidak terpaut jauh. Dalam arti bahwa perbedaan beban kerja guru laki-laki dan perempuan adalah tidak signifikan.

Dalam hal motivasi kerja, hasil uji beda mengungkapkan tidak ada perbedaan yang signifikan di antara guru laki-laki dan perempuan di SMKN I Sigi dalam hal motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diukur melalui ciri seperti kebutuhan mencapai prestasi (*need of achievement*). Kemudian kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*). Kemudian kebutuhan kekuasaan (*need of power*) Dari indikator ini ditemukan bahwa rata-rata tanggapan guru laki-laki menyangkut motivasi kerja adalah sebesar 3,94 sedangkan perempuan sebesar 3,95 (terlampir). Perolehan angka rata-rata menyangkut motivasi kerja guru laki-laki dan perempuan juga tidak terpaut jauh. Dalam arti bahwa perbedaan motivasi kerja guru laki-laki dan perempuan adalah tidak signifikan.

Adapun menyangkut kinerja guru secara teoritis bersumber dari Byars and Rue (2008) setelah dioperasionalkan memberikan pemahaman yaitu kinerja guru adalah kesuksesan guru didalam melaksanakan pekerjaannya. Olehnya itu kinerja guru dapat diukur melalui ciri seperti usaha, kemampuan

dan persepsi tugas. Dari indikator ini ditemukan bahwa rata-rata tanggapan guru laki-laki menyangkut kinerja adalah sebesar 3,95 sedangkan perempuan sebesar 4,01. Perolehan angka rata-rata menyangkut kinerja guru laki-laki dan perempuan juga tidak terpaut jauh (selisih=0,06). Dalam arti bahwa perbedaan kinerja guru laki-laki dan perempuan adalah tidak signifikan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

1. Kedisiplinan, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi.
5. Tidak terdapat perbedaan kedisiplinan, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja yang signifikan antara guru laki-laki dan perempuan di SMKN 1 Kabupaten Sigi.

### Rekomendasi

1. Hendaknya pihak SMKN 1 Kabupaten Sigi diharapkan lebih efektif lagi mendorong kedisiplinan dan juga memperhatikan beban kerja diantara pegawai. Penting pula diperhatikan peningkatan motivasi kerja karena dari hasil penelitian yang dilakukan ketiga variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Hendaknya pihak SMKN 1 Kabupaten Sigi diharapkan lebih banyak lagi melakukan pelatihan kepada guru-guru sehingga kinerja guru bisa lebih meningkat, sehingga kualitas lulusan yang

dihasilkan jauh lebih baik dari sekolah lainnya.

3. Kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek yang sama, disarankan untuk memperdalam dan memasukkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Prof. Dr. Abdul Wahid Syafar, M.S. dan Dr. Bakri Hasanuddin, S.E.,M.Si. yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran yang tak ternilai harganya untuk penulisan artikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Byars, Loyd L., and Leslie W. Rue, *Human Resources Management*, McGraw-Hill/Irwin, New York, 2008
- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta.
- Fatta, 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Pusat Binamantara
- Gauzali, Saydan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, Djambatan. Jakarta.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. BPFY Yogyakarta.
- Jafar, 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Palu: Tesis Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Univ. Tadulako.*

- Gusti, Messa Media 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Tesis* Program Studi Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Univ.Negeri Yogyakarta
- Lestari, Erna Yuni 2011. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru ( Studi Kasus Di SMA 11 Semarang ). *Tesis* Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Univ. Semarang
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Indonesia*. Jakarta
- Narmodo dan Wajdi. (2004), *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Jurnal Daya Saing Vol. 1 Desember 2004
- Nurmianto, Eko. 2003, Ergo Konsep Dasar dan Aplikasi, Surabaya: Guna Wijaya.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso dan Kusdi, 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan. *Tesis* Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Univ. Slamet Riyadi Surakarta.