

Volume 3 Nomor 1 April 2018

ISSN 2541-0938

# JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME  
3

NOMOR  
1

SINTANG  
APRIL  
2018

ISSN  
2541-0938

**JURKAMI : Jurnal Pendidikan Ekonomi**  
**VOLUME 3, NO 1, 2018**

DAFTAR ISI

Pengaruh Metode <i>Active Learning Tipe Team Quiz</i> Terhadap Hasil Belajar Siswa SMPN 6 Nanga Pinoh Yayan Kristiani, Dessy Triana Relita, Munawar Thoharudin STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia	1-8
Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Sirilus Sirhi STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia	9-17
Modal Sosial Sebagai Suatu Aspek Dalam Rangka Pemberdayaan Masyarakat Sabinus Beni, Blasius Manggu, Sensusiana SekolahTinggi Ilmu Manajemen Shanti Bhuana Bekayang, Indonesia Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkayang, Indonesia	18-24
Pengaruh Faktor Intern dan Faktor Ekstern Terhadap Kesulitan Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Pengantar Akuntansi I Anna Marganingsih STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia	25-33
Analisis Penggunaan Media Audio Visual Dalam Pelajaran Ekonomi di Kelas X SMP Karya Sekadau Magdalena, Yunita Astikawati STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia	34-40
Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Melalui Model <i>Take And Give</i> SMP Negeri 1 Ketungau Hilir Seli Marselina, Yulia Suriyanti, Avelius Dominggus Sore STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia	41-46
Analisis Sikap Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu SMP Negeri 02 Tempunak Masardi Duat Umpang, Munawar Thoharudin STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia	47-57

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH KABUPATEN ENDE**

**Sirilus Sirhi**

STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

Email: sirilussirhi@gmail.com

Received: 27 Februari 2018; Accepted: 29 Maret 2018; Published: 1 April 2018

**Abstract:** *Objective study conducted by are: First, to describe me variables of work motivation and work discipline and teacher performance SMA Muhammadiyah Ende, NTT. Secondly, to analyze the effect of variable work motivation and discipline work on teacher performance SMA Muhammadiyah Ende, NTT and Third, to analyze between work motivation and work discipline Which dominant effect on teacher performance. To investigate the influence of work motivation variables (X1) discipline teachers (X2) to increase teacher performance (Y) and work motivation variables (X1) are the dominant influence on teacher performance variable (Y), researchers used the technique of correlation analysis tool product moment, cronbach alpha method, multiple linear regression analysis, F test and t test, by using SPSS. From the research and analysis of the data obtained it can be concluded that: First of motivational variables (X1) and discipline teachers (X2) has an influence on teachers' performance improvement Simultaneously (together positive and significant effect and partial effect Both. Variables of work motivation (X1) has a dominant influence on the nature of teachers' performance improvement SMA Muhammadiyah Ende Flores NTT.*

**Keywords:** *Work Motivation, Discipline Teacher, Teacher Performance.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah: Pertama, untuk mendeskripsikan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dan kinerja guru SMA Muhammadiyah Ende, NTT. Kedua, untuk menganalisis dampak dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dan kinerja guru, ketiga untuk menganalisis antara motivasi kerja dan disiplin kerja. memberi efek menonjol dalam kinerja guru SMA Muhammadiyah Ende, NTT. Untuk menyelidiki pengaruh dari variabel motivasi kerja (X1) disiplin guru (X2) untuk meningkatkan kinerja guru (Y) motivasi kerja (X1) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y), peneliti menggunakan teknik analisis korelasi product moment, metode cronbach alpha, analisis regresi linier ganda, F test dan t test, dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama variabel motivasi (X1) dan disiplin guru (X2) terdapat pengaruh dengan peningkatan kinerja guru secara serentak positif dan efek signifikan dan efek partial (orang-orang). Kedua variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap sifat dari peningkatan kinerja guru SMA Muhammadiyah Ende Flores NTT.

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

## PENDAHULUAN

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru sebagai pendidik berkaitan dengan kinerjanya, diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Rahardja (2004: 4) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 89) "Kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semuanya sama dengan motive yaitu asalnya kata motivasi yang merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan". Disinilah dituntut motivasi kerja guru untuk mengembangkan SDM yang berkualitas. Pelaksanaan motivasi kerja guru dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya, karena berhasil tidaknya tujuan pembelajaran akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerjanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 90) "Motivasi merupakan hal terpenting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut". Seorang guru yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah padakeadaan dari pada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda dengan seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru 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 seorang guru (pendidik) tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika seorang guru

(pendidik) mengajar karena terpaksa saja karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Disiplin juga menjadi salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Fathoni (2006: 172), "Disiplin adalah fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan atau guru, semakin bagus kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi sekolah, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya".

Kondisi pegawai yang ada saat ini pada SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur dijumpai masih adanya guru yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian guru tidak mengikuti apel pagi/siang, adanya guru bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya guru yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian guru yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi guru guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan guru, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja guru dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Sehubungan dengan kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur.

Masalah dalam penelitian ini adalah (a) Bagaimana motivasi kerja dan kedisiplinan kerja serta kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende, NTT; (b) Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende, NTT; (c) Diantara variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten, n Ende, NTT

Tujuan Penelitian (a) Untuk mendeskripsikan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja serta kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende, NTT; (b) Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende, NTT; (c) Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende, NTT.

## KAJIAN TEORI

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam perspektif model, kkerja merupakan fungsi dan kemampuan dan motivasi (Gibson et al, 1996: 185).

Menurut Cormik dan Tiffin 1980 (Sutrisno 2010 : 172) kkerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kkerja adalah menunjuk pada hasil kerja dan untuk menilai kinerja seseorang diperlukan adanya suatu kriteria atau standar tertentu.

Menurut Manullang (2004) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2000), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Nawawi (2005) menyatakan: motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa pimpnan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pbenan motivasi harus mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan adanya unsur paksaan (Wursanto, 1990:147).

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 menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2003:291).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk meialui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian survei dimana inforasi yang dikumpulkan diambil dari semua anggota populasi yang ada pada SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende, NTT.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) yaitu penelitian berusaha menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Definisi konseptual variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Motivasi kerja menurut Maslow (1943: 70) dalam Gibson (1996: 189) mengemukakan bahwa kebutuhan individu dapat disusun dalam suatu hirarki. Hirarki kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling kuat sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Sedangkan hirarki kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan aktualisasi diri; (b) Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) Disiplin menurut Guntur (2000: 34-35) adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban; (c) Kinerja Guru (Y) Kinerja menurut Cormik dan Tiffin (1980) dalam Sutrisno, (2010: 172), bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Jenis dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang berupa persepsi atau tanggapan responden tentang variabel yang diteliti. Sedangkan sumber data terdiri dari data sekunder yang diperoleh dari SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende, NTT dengan cara dokumentasi terhadap dokumen resmi yang tersedia seperti data mengenai sejarah singkat perusahaan dan jumlah karyawan. sertadata primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan cara mengajukan daftar kuesioner.

Instrumen Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner baik untuk mengungkapkan variabel bebas maupun variabel terikat. Kuesioner dibagikan

kepada responden dan dibuat dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan tertutup, dimana jawaban dan pernyataan responden yang sesuai tinggal memberi tanda cek pada kotak yang tersedia. Skor jawaban yang diperoleh merupakan Skala Ordinal Agar dapat dianalisis serta diungkapkan dengan menggunakan skala liker 5 tingkatan antara 1 sampai 5, dimana pertanyaan/pernyataan yang mengarah positif diberikan skor 5 dan pertanyaan yang mengarah negatif diberi skor 1 .

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *product moment* dari person (Sugiyono 2001 : 148) dikorelasi dan dibandingkan dengan table rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

#### Dimana :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara skor butir (X) dengan skor total (Y)
- N = Jumlah sampel responden
- X = Skor butir
- Y = Skor total

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Instrumen dikatakan reliabel bilamana koefisien reliabilitasnya mencapai 0.60 (Nurgiyantoro 2003: 312).

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende, NTT yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel, jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data antaralain sebagai berikut; (a) Metode Angket atau Kuesioner; (b) Dokumentasi. Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- $X_1$  : Motivasi Kerja  
 $X_2$  : Disiplin Kerja  
 $Y$  : Kinerja karyawan  
 $\alpha$  : Koefisien intersep (Konstanta)  
 $\beta$  : Koefisien arah Regresi  
 $e$  : Kesalahan pengganggu

Pengujian hipotesis I dengan uji F yaitu menguji keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan dengan rumus sebagai berikut:

Rumus Hipotesis

$$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$$

$$H_a = \text{minimal satu koefisien } \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- 1)  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < -F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka :  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima (signifikan)
- 2)  $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka :  $H_0$  diterima (tidak signifikan),  $H_a$  ditolak.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (X) dapat menjelaskan perubahan variabel terikat (Y) digunakan nilai  $R^2$  (koefisien determinasi).

Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua dengan menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel menggunakan Uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$T = \frac{b_i}{S_{e b_i}}$$

Dimana :

T = Nilai thitung

$B_i$  = Koefesien regresi

$S_{e b_i}$  = Standar error koefesien regresi

Rumus hipotesis dinyatakan dengan :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) ( $t_h$ ) dengan t tabel ( $t_t$ ) pada  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

- 1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $< -t_{tabel}$  pada taraf ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) artinya tidak adanya pengaruh yang

signifikan diantara dua variabel yang diuji.

- 2) Apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada taraf ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) artinya ada pengaruh signifikan diantara dua variabel yang diuji. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan, dengan cara melihat koefisien regresi paling besar diantara variabel yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Dalam pengumpulan data yang dilakukan di SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende NTT terhadap 55 orang karyawan yang bekerja maka diperoleh deskripsi sebagai berikut:

- a). Umur Responden dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengaiaman dan tanggung jawab individu. Tabnlasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Menurut Umur

No	Umur Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	20-30	29	52%
2.	31-40	16	29%
3.	41-50	6	12%
4.	51-60	4	7%
	Jumlah	55	100%

Sumber : Data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 30 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 52%, diikuti dengan usia responden 31 - 40 tahun sebanyak 16 orang atau 29%. Hal ini menunjukkan bahwa guru pada SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende NTT sebagian besar masih bemsia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi. (b). Tingkat Pendidikan Responden

seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2  
Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Sarjana	33	60%
2.	(S1) Diploma (D3)	22	40%
	Jumlah	55	100%

Sumber : Data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.2 dari 55 responden, menunjukkan bahwa sebanyak 33 responden atau (60%) mempunyai tingkat pendidikan SI, dan sisanya diperoleh sebanyak 22 responden atau (40%) mempunyai tingkat pendidikan Diploma (D3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur mempunyai tingkat pendidikan terakhir adalah Sarjana (SI). (c). Jenis Kelamin Responden secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.3  
Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	10	18%
2.	Perempuan	45	82%
	Jumlah	55	100%

Sumber : Data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.3 dari 55 responden menunjukkan bahwa sebanyak 45 responden atau sebesar 82% adalah

perempuan dan 10 responden atau 18% adalah pria. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding guru laki-laki yang bekerja pada SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende NTT. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan membimbing, mengarahkan, perempuan secara umum dipandang lebih baik dibanding laki-laki. (d). Tingkat Lama Bekerja Responden Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan masa kerja akan tergambar dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.4  
Deskripsi Responden Menurut Tingkat Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	1 – 5	33	60%
2.	Tahun		
3.	5 – 10	14	26%
	Tahun		
	Lebih dari 10	8	14%
	Tahun		
	Jumlah	55	100%

Sumber : Data diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 55 responden dapat diuraikan bahwa sebanyak 33 responden atau (60%) telah bekerja di perusahaan selama 1 - 5 tahun. Sebanyak 14 atau (26%) selama 5 - 10 tahun dan karyawan yang bekerja selama lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 8 atau (14%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja sebagian besar guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende NTT yaitu selama 1 - 5 tahun.

**Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan kerja teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur berarti semakin tingginya motivasi serta disiplin kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

guru, adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru adalah motivasi. sejalan dengan pendapat Winardi (2000:140), bahwa keseluruhan proses motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila para guru mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan dari organisasi akan berhasil dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja guru yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi.

Ditinjau dari disiplin kerjanya menunjukkan bahwa guru di SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur telah memiliki kedisiplinan yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari ketepatan jam kerja pegawai yang tinggi sehingga mereka dapat mengikuti apel pagi secara baik, dan jarang guru yang pulang kerja sebelum waktunya. Tingginya kedisiplinan guru juga ditunjukkan dari ketaatan guru dalam berpakaian dan ketaatan guru dalam mematahui peraturan maupun tata tertib yang ada di sekolah. Selain itu tingginya motivasi kerja guru di SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur juga ditunjukkan dari semangat kerja pegawai yang tinggi. Dalam bekerja pegawai telah mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan dengan rasa senang hati dan dapat menyelesaikannya tepat pada waktunya.

Bentuk pengaruh dari motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $= 4.068 + 0,314X_1 + 0,297X_2$ . Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terdapat kenaikan Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur juga tinggi yaitu 62,5%.

Pada hakekatnya seorang guru mutlak memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi guru akan dapat bekerja dengan

penuh semangat dan kinerja guru pun akan meningkat. Tercapainya motivasi kerja yang tinggi pada diri guru sangat tergantung dari pimpinan dalam mendorong guru dalam rangka menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam diri seorang guru agar hasil kerjanya meningkat karena motivasi kerja merupakan daya dorong atau rangsangan yang dapat memberikan kekuatan pada diri guru untuk mau bekerja bersungguh-sungguh.

Selain itu kinerja guru juga akan tercapai apabila guru tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kedisiplinan. 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. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa yang ditunjukkan dari kesediannya untuk selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, organisasi, dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan tempat kerja.

## **PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (a) Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur. Secara keseluruhan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja yang dimasukkan dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur. (b) Dari dua variabel bebas yang diteliti, variabel motivasi kerja merupakan

variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur. (c) Motivasi kerja mampu sebagai pendorong yang baik untuk meningkatkan kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur. berdasarkan hasil penelitian maka dapat di berikan saran sebagai berikut.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu: (a) Bagi SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur Hendaknya dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi guru, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur tersebut diperoleh data bahwa guru memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan pimpinan lebih memotivasi bawahannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik lagi. selain itu pihak pimpinan juga hendaknya memberikan perhatian serius dan solusi terutama pada aspek pemenuhan kebutuhan fisiologis guru agar motivasi kerja guru dapat dipertahankan dan tetap berusaha untuk lebih meningkatkan ke arah yang lebih baik lagi. Dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis berupa gaji yang memadai, maka guru akan dapat bekerja secara efektif tanpa ada kekhawatiran. (b) Bagi Penelitian Selanjutnya Hasil Uji R<sup>2</sup> menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, karena dengan semakin baik kinerja dari guru maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta. Alma, Buchari. 2000. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Ed 2.
- Gibson, James L. 1996. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Stuktur, Proses*. Terjemahan Wahid, S.H. Jakarta: Erlangga.
- Guntur, Ietje S. 2000. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada. University Press.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nurgiyantoro. 2003. *Statistic Terapan Untuk Penelitian Umu-llmu Sosial*. Cetakan Pertama, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rahardja. 2004. *The Relationship Between Personal Communication Between Teachers And Teacher Work Motivation With Teacher Performance SMUC CPC*. Penabur Jakarta Journals Education Sower

Siswanto, Bedjo. 2003. *Manajemen Modern*. Bandung: Sinar Baru

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Jakarta.

Sutrisno 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Cetakan Ketiga. PT. Grafindo Persada. Jakarta

Wursanto. (1990). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi