

**HUBUNGAN PERSEPSI KARIR, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA GURU¹⁾**

Eka Fitri Yanti²⁾, Sudjarwo³⁾, Sumadi⁴⁾

FKIP Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1
e-mail: wantoksaputra@yahoo.com

Abstract: The Correlation Among Perception of Career, Work Dicipline, Work Motivation of Towards Teacher's Performance. This research aimed to determine the correlation between career perceptions, discipline, work motivation of social science and citizenship teachers towards teacher's performance. The method used in this research was analytical quantitative with correlation associative. The result of this research stated that: (1) there is a significant correlation between career perception towards teacher's performance with partial correlation coefficient of 0.282%; (2) there is a significant correlation between work discipline towards teacher's performance with partial correlation coefficient of 0.381%; (3) there is a significant correlation between work motivation towards teacher's performance with partial correlation coefficient of 0.538%; (4) there is a significant correlation between perceptions of career, work discipline, and work motivation towards teacher's performance with multiple correlation coefficient of 0.545% with a positive correlation. Thus, the better the perception of careers, work discipline, and work motivation towards teacher's performance, then the better it will be.

Abstrak: Hubungan Persepsi Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi karir terhadap kinerja guru, motivasi kerja terhadap kinerja guru IPS dan PKn. Metode yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan cara analitik, yaitu dengan asosiatif korelasi. Hasil penelitian menyatakan: (1) ada hubungan yang signifikan persepsi karir terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,282 %; (2) ada hubungan yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,381 %; (3) ada hubungan yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,538 %; (4) ada hubungan yang signifikan persepsi karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,545 % pada pengaruh positif. Dengan demikian semakin baik persepsi karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja guru, motivasi kerja, persepsi karir

¹⁾Tesis Pascasarjana Magister Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Tahun 2016.

²⁾ Mahasiswa Pascasarjana Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung

³⁾Dosen Pascasarjana Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Jln. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng Bandar Lampung 35145 Tlp.(0721) 704624 fax (0721) 704624

⁴⁾ Dosen Pascasarjana Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Jln. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng Bandar Lampung 35145 Tlp.(0721) 704624 fax (0721) 704624

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses yang berkaitan dengan upaya untuk mengembangkan pada diri seseorang tiga aspek dalam kehidupannya, yakni pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup. Upaya untuk mengembangkan ketiga aspek tersebut bisa dilaksanakan di sekolah, luar sekolah, dan keluarga. Kegiatan di sekolah direncanakan dan dilaksanakan secara ketat dengan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan. Prinsip pendidikan (formal) dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, pengendalian diri, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mendukung usaha mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran tersebut agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, pengendalian diri, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara memerlukan kinerja dari guru yang profesional dengan dukungan berbagai aspek disekolah seperti dengan adanya unsur pimpinan, guru, dan juga siswa. Komponen kinerja yang baik dari guru dalam menjadikan keberlangsungan proses pembelajaran sangat besar peran dan kontribusi yang diberikan. Guru yang baik kinerjanya dan menjadi teladan serta memiliki integritas yang tinggi akan memberikan keuntungan yang baik bagi terciptanya kualitas pembelajaran yang terjadi di sekolah, selain dari siswa itu sendiri. Profesionalitas seorang guru tentunya akan sangat dituntut untuk mampu menjadikan suasana belajar dan pembelajaran yang kondusif dan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan. Proses seorang guru dari mempersiapkan pembelajaran hingga proses akhir dari pembelajaran yang akan diberikan di kelas pada peserta didik menjadi landasan awal perkembangan dan keberlangsungan proses pendidikan disekolah.

Salah satu karakteristik yang menjadi bagian dari proses tersebut adalah kinerja atau prestasi kerja. Hal ini merupakan ukuran awal terciptanya suasana dan proses pembelajaran yang baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau tidak. Kinerja guru adalah kualitas proses kegiatan guru yang dapat diamati dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari kualitas profesi kegiatan guru yang dapat diamati melalui dimensi proses dan perilaku. (Ellen Benowitz, 2005: 77).

Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi guru antara lain: (1) Masih banyak guru yang tidak mengetahui profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja diluar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri baik membaca, menulis, apalagi membuka internet ; (2) belum semua guru memiliki standar profesional sebagaimana yang di persyaratkan; (3) kemungkinandisebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta yang mencetak guru asal jadi, atau setengah jadi, tanpa memperhitungkan outputnya kelak dilapangan , sehingga banyak guru yang belum memenuhi etika profesinya; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi (Mulyasa, 2007: 10).

Kabupaten Lampung Utara terdapat lebih dari 50 orang guru mata pelajaran IPS dan PKn yang tersebar pada SMP dan MTS Lampung Utara. SMP dan MTS yang ada, ternyata dari uji kompetensi guru hanya 10% yang lulus. Ini merupakan salah satu indikator bahwa kinerja guru belum seperti apa yang di harapkan. Fenomena-fenomena

yang terjadi pada guru IPS dan PKn di SMP dan MTs yang sering terjadi berkaitan dengan kinerja guru yang rendah adalah: (1) Terdapat sebagian guru yang belum membuat perencanaan pembelajaran di awal tahun ajaran; (2) Terdapat guru - guru tidak tepat waktu untuk masuk mengajar; (3) Terdapat guru yang kurang bersedia membimbing peserta didik dengan cara yang mendidik dan terprogram; (4) Terdapat guru yang tidak melaksanakan penilaian secara baik; (5) Masih terdapat guru yang kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di sekolah secara bersama-sama.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan, mengidentifikasi bahwa kinerja guru umumnya masih belum memenuhi apa yang di harapkan. Belum maksimalnya kinerja guru terlihat dari beberapa hal diantaranya sebagai berikut; *Pertama*, tingkat kehadiran guru masih tergolong belum memenuhi harapan. Hal ini berdasarkan persentasi kehadiran guru IPS dan PKn yang hanya mencapai rerata 72% pada semester genap 2015 (SMP dan MTs di Lampung utara provinsi Lampung); *Kedua*, terdapat sejumlah guru kurang mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik. Hal ini karena masih terdapat guru yang belum membuat perangkat pembelajaran pada semester genap tahun 2015. *Ketiga*, terdapat sejumlah guru yang terlambat datang ke sekolah, keengganan masuk kelas tepat waktu, kurang peduli terhadap peserta didik, dan berbagai kegiatan sekolah.

Kesadaran seorang guru dalam mengerjakan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya yang disebut dengan kinerja seorang guru sebagai pendidik tentu menjadi landasan dasar peningkatan mutu dan kualitas pendidikan yang ada di sekolah dan tentunya kualitas dari pembelajaran yang terjadi di kelas itu sendiri. Pemahaman tentang makna seorang guru sebagai pendidik tentu merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam proses dan kegiatan pembelajaran yang berlangsung ketika terjadi interaksi pendidikan di dalam maupun diluar kelas agar lebih bermakna dan berkesan, yang tentunya kinerja dari guru IPS dan PKn yang merupakan pemakna dan pemahaman dari ilmu-ilmu sosial sangatlah penting.

Teori yang digunakan terkait kinerja guru dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Chance dalam Robbins, bahwa kinerja diartikan sebagai kemampuan yang menunjukkan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins, 2006: 67). Untuk persepsi teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa persepsi adalah suatu proses pemberian arti atau makna terhadap suatu objek yang ada pada lingkungan (Mangkunegara, 2005: 14). Sedangkan teori tentang karir mengambil teori dari Rivai, yang secara sederhana menyatakan karir adalah jabatan, pekerjaan, posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi (Rivai, 2008: 426).

Teori tentang disiplin kerja menggunakan teori yang dikemukakan oleh Keith Davis bahwa disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2010: 120). Sedangkan untuk motivasi kerja yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Ellen Benowitz bahwa motivasi adalah suatu kekuatan atau tenaga yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan batin seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan guna memenuhi kebutuhan yang dirasakan (Ellen Benowitz, 2005: 44).

Tujuan penelitian menafsirkan dan menjelaskan hubungan persepsi karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru IPS dan PKn di SMP dan MTs Kabupaten Lampung Utara.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiatif (hubungan), yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih dengan mengukur koefisien atau signifikansi dengan statistik (Musfiqon, 2012: 63).

Penelitian ini bersifat hubungan korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat (lebih dari dua variabel), yakni korelasi guru IPS dan PKn sebagai variabel bebas (y) serta persepsi karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (x). Yang dipelajari dalam penelitian ini adalah hubungan Persepsi Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru IPS dan PKn.

Adapun populasi adalah guru IPS dan PKn di SMP/MTs Lampung Utara sebanyak 65 guru (40 guru IPS dan 25 Guru PKn), sedangkan penentuan sampel dalam penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel menurut Slovin dengan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 0,05 (Riduwan, 2005: 65). Penentuan responden acak sederhana menggunakan cara *convenience sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Instrumen Kinerja guru, Persepsi Karir, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja menggunakan teknik non tes dengan kuesioner skala Likert. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasi dan dihitung jumlah skornya (Widyoko, 2012: 113). Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis tabel, analisis regresi linier, dan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 17.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan meliputi 4 (empat) masalah dari 4 (empat) hipotesis. Berdasarkan korelasi parsial menggunakan analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi, maka diperoleh sebagai berikut:

Korelasi antara Persepsi Karir dengan Kinerja Guru (r) diperoleh koefisien sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Persepsi Kerja dengan Kinerja Guru dalam kategori “**lemah**” berada pada interval (0,20 s/d 0,399). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Persepsi Karir maka semakin meningkatkan Kinerja Guru. Berdasarkan uraian di atas didapat bahwa persepsi karir memberikan sumbangan sebesar 28,2% terhadap kinerja guru IPS dan PKn. Hal tersebut terdapat pada faktor pemersepsi (yang berkaitan dengan pengalaman, pengetahuan yang luas, perhatian pimpinan, kemampuan guru) dan faktor situasi (pemanfaatan waktu yang efektif, fasilitas, hubungan sesama guru, dan kesiapan mental). Dari hasil yang didapat ada keterkaitan dengan teori secara empiris yang menyatakan persepsi karir berhubungan dengan kinerja guru masih relevan, dan sesuai dengan pendapat (Robbins, 2006: 169) yang menyatakan persepsi karir adalah proses yang digunakan individu untuk mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Artinya, semakin baik makna yang diberikan oleh seorang guru kepada lingkungan maka akan semakin baik pula peran atau kinerja yang bisa guru tersebut berikan, begitu juga sebaliknya.

Korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru (r) memperoleh nilai 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang “**lemah**” antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru berada pada interval (0,20 s/d 0,399). Sedangkan arah hubungan

adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin meningkatkan Kinerja Guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja guru memberikan pengaruh hubungan yang besar terhadap kinerja guru sebesar 38,1%. Adapun faktor yang dimaksud berkaitan dengan tanggung jawab yang ditunjukkan, tingkat kehadiran guru, kesadaran hukum dan taat aturan yang berlaku, serta berorientasi dengan tujuan apa yang akan dicapai oleh guru dan sekolah. Secara umum disiplin kerja berhubungan dengan seberapa baik suatu tugas pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal waktu dan sumber daya yang telah ditentukan. Penentuan jadwal ini dimaksudkan sebagai alat kontrol agar semua proses kerja tidak saling berbenturan, justru dengan alat kontrol tersebut diharapkan adanya sinergi antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini searah dengan pendapat (Hasibuan, 2003: 193) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, karena semakin baik disiplin kerja akan semakin baik kinerja, dan akan semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapai.

Sedangkan hasil korelasi antar Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru (r) memperoleh koefisien sebesar 0,538. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang “sedang” antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru berada pada interval (0,40 s/d 0,599). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang besar sekitar 53,8% terhadap kinerja guru. Adapun faktor yang mempengaruhi suatu motivasi berkaitan dengan dorongan untuk berprestasi, peningkatan karir, memperoleh penghargaan yang didapat, fasilitas yang ada, dan aktualisasi diri berhubungan dengan kinerja guru masih sangat relevan. Hal ini sesuai dengan teori Edward Murray dalam (Mangkunegara, 2010: 20), yang menyatakan “ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi”. Artinya, suatu pencapaian prestasi atau kinerja yang ditunjang dan diimbangi dengan imbalan penghargaan yang baik pada seseorang, maka akan semakin baik pula hasil kinerja yang ditunjukkan oleh seseorang tersebut.

Sedangkan untuk melihat hubungan antara persepsi karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama dilakukan dengan analisis koefisien korelasi ganda. Adapun hasilnya; a) Besarnya hubungan persepsi karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 54,5%. Hal ini menunjukkan pengaruh hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat yang terjadi dalam kategori “**sedang**”, berada pada interval (0,40 s/d 0,599), arah korelasi positif (+) hal ini berarti menunjukkan jika skor persepsi karir naik, maka akan diikuti peningkatan kinerja guru. Demikian pula jika skor disiplin kerja dan motivasi kerja guru naik, maka akan diikuti peningkatan prestasi atau kinerja guru; b) Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan persepsi karir (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sesuai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 29,7%. Hal ini berarti bahwa variasi nilai kontribusi atau sumbangan yang mempengaruhi sebesar 29,7%, selebihnya 70,3 % ditentukan oleh variabel yang lain.

SIMPULAN

Terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara persepsi karir dengan kinerja guru IPS dan PKn di SMP dan MTs Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan penelitian, variabel persepsi karir (X_1) ada hubungan yang positif sebesar 28,2% dengan kinerja guru (Y). Artinya, semakin tinggi kinerja guru maka akan semakin meningkat kinerja guru.

Terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru IPS dan PKn SMP dan MTs Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berhubungan secara positif sebesar 38,1% dengan kinerja guru (Y). Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka akan semakin meningkat pula kinerja guru tersebut.

Terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru IPS dan PKn di SMP dan MTs Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berhubungan secara positif sebesar 53,8% dengan kinerja guru (Y). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja seorang guru.

Terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara persepsi karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru IPS dan PKn di SMP dan MTs Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel persepsi karir (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berhubungan secara positif sebesar 54,5% dengan hasil belajar (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat persepsi karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama maka akan semakin meningkat pula kinerja seorang guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Benowitz, Ellen A. 2005. *Principle of Management*. New York: Hungry Minds.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Bandung: PT. Gunung Agung.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Professional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Musfiqon, H.M., 2012. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakakarya.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Widoyoko, S Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.