

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor

Lia Asmalah

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Email : asmalahlia63@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru baik secara parsial ataupun simultan.

Objek dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor dengan jumlah sample sebanyak 83 Guru. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja guru dan hasil Analisis regresi menunjukkan $Y = 7,805 + 0,246 X_1 + 0,213 X_2 + e$ sedangkan nilai koefisien korelasi menunjukkan 0,426 pengaruh yang CUKUP KUAT antara variabel motivasi dan disiplin dengan variabel kinerja guru. Hal ini dilihat dari interpretasi berada di 0,40-0,60. Dan uji determinasi nilai *rsquare* 0,188. Artinya variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 18,8 %, sedangkan $(100 - 18,8) = 81,2$ % variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya kompensasi dan kepemimpinan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

Secara formal, guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia.

Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan guru melalui program penyetaraan. Guru-guru Sekolah Dasar (SD), minimal harus berlatar belakang (DII), guru-guru SLTP minimal harus berlatar belakang (DIII), sedangkan guru-guru SLTA minimal harus berlatar belakang (S1).

Upaya-upaya tersebut masih dilengkapi dengan berbagai pelatihan dan penataran serta sertifikasi guru yang pelaksanaannya dimulai tahun 2008. Usaha tersebut mengindikasikan masih perlu ditingkatkannya kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja,

prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan. Tolak ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut (As'ad, 1992 : 34).

Seseorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya.

Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan segera dapat terwujud. Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Menurut (Slamet, 1992 :19) dunia pendidikan tidak akan

mengalami perubahan apapun sepanjang para dosen dan guru tidak mau berubah, tidak adaptif dan antisipatif terhadap perubahan.

Indikator-indikator penting mengenai kondisi pendidikan kita saat ini satu diantaranya adalah masih rendahnya kualitas guru untuk semua jenjang pendidikan (Tilaar, 1991:18). Sementara itu (Zamroni, 2000 :117), mengatakan bahwa rendahnya kualitas pendidikan akan senantiasa berkaitan dengan rendahnya mutu guru. (Slamet, 1994:17) mengatakan pula secara gregatif, kondisi pendidikan kita berada pada tingkat mediokratis dan konservatif terhadap perubahan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek terutama mutu manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang transformatif. Padahal dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia hal tersebut harus segera diatasi.

Untuk itulah berkenaan dengan hal tersebut dalam penelitian ini akan mengkaitkan seberapa besar pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah melakukan reorientasi pengelolaan pendidikan, yakni dari sistem manajemen peningkatan mutu berbasis pusat menuju manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Esensi dari manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah adalah otonomi manajemen sekolah dan pengambilan keputusan partisipatif untuk mencapai sasaran mutu sekolah. Melalui sistem ini, pengelola atau manajer sekolah diberi kewenangan untuk mengatur dan meningkatkan proses pendidikan

menurut prakarsa sendiri sehingga mengurangi ketergantungan dari pemerintah pusat. Pengertian diatas menunjukkan bahwa sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar untuk mengelola sekolahnya, karena "sekolah lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi dirinya sehingga dia dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya yang tersedia untuk memajukan sekolahnya", (Ditjend. Dikdasmen, 2005:5).

Dalam pelaksanaannya menuntut perubahan sikap dan tingkah laku dari seluruh komponen sekolah, baik kepala sekolah, guru dan staf administrasi, termasuk orangtua dan masyarakat dalam memandang, memahami dan membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan sekolah. Perubahan sikap dan tingkah laku tersebut akan dapat terjadi bila sumberdaya sekolah yang ada dimanfaatkan dan dikelola secara optimal dan efektif oleh kepala sekolah selaku orang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan disekolah. Tuntutan akan kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh tersebut pada kenyataannya tidak terlepas dari isu-isu praksis pendidikan maupun isu-isu yang berkaitan dengan desentralisasi pendidikan, yakni: Isu-isu yang sering muncul tersebut antara lain; keterbatasan wewenang kepala sekolah yang berimplikasi pada rendahnya efektivitas pencapaian target pendidikan disekolah. Isu ini menyangkut pula minimnya kewenangan yang diberikan kepada

kepala sekolah dalam mengembangkan manajemen pendidikan disekolah termasuk keterbatasan ruang geraknya dalam memanfaatkan sumber-sumber pendidikan yang dialokasikan pada sekolah (Soebagyo Brotosedjati, 2002:6).

Dalam persoalan kemandirian dan kreativitas pengelolaan pendidikan disekolah sangat tergantung kepada keandalan seorang kepala sekolah, dimana kepala sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pengelolaan sekolah dibandingkan dengan sistem manajemen pendidikan yang dikelola oleh pemerintah pusat. Sedangkan dalam hal keterbukaan, akuntabilitas manajemen sekolah, maka kepala sekolah selaku manajer dalam mengatur dan mengurus sekolahnya hendaknya memperhatikan input-input manajemen sekolah. Input manajemen yang dimaksud meliputi: tugas yang jelas, rencana rinci dan sistematis, program yang mendukung bagi pelaksanaan warga sekolahnya untuk bertindak, dan adanya sistem pengendalian mutu yang efektif dan efisien untuk meyakinkan agar sasaran yang telah disepakati dapat dicapai (Ditjen. Dikdasmen, 2002:21).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006 :14). (Robbins, 2006:35) mendefinisikan motifasi sebagai proses yang ikut menentukan

intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat dalam Hakim, 2006:16). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pendidik, antara lain (Suharto dan Cahyono 2005:68), (Hakim, 2006:18). Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pendidik menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006:30) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006:32). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau guru ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut (Budi Setiyawan dan Waridin,

2006:19), dan (Aritonang, 2005:44) disiplin kerja bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja guru.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisitersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin**

Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor”.

B. Identifikasi Masalah

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah

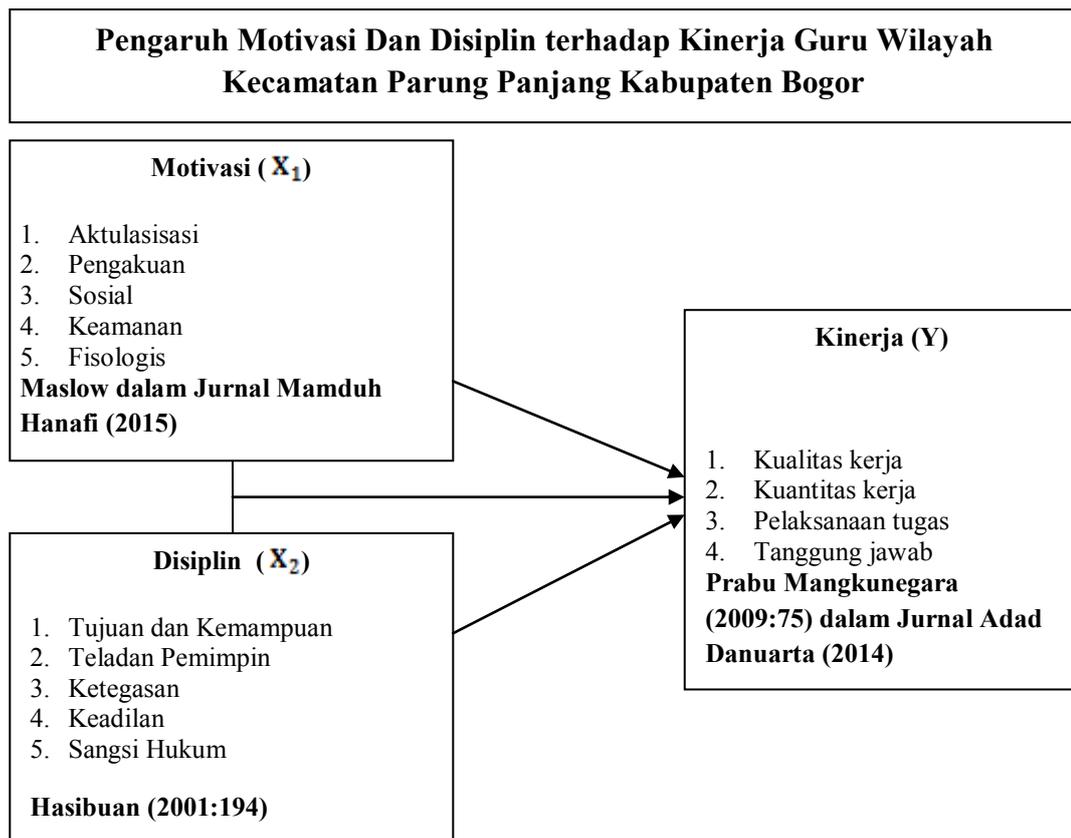
Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor?

2. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor?

3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor secara simultan?

G. Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

JENIUS**H. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan dan dilandasi kajian teori sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja

H₂ = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja

H₄ = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja secara simultan

LANDASAN TEORI**A. Motivasi**

Motif dan Motivasi merupakan bagian dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengintegrasian. Menurut teori humanitis dalam (Hasibuan, 2005:14), perangsang yang paling dasar dari organisasi manusia tertuju pada perwujudan diri (*self actualization*), usaha keras yang terus menerus untuk mewujudkan potensi yang melekat pada dirinya. Orang yang melakukan perwujudan diri adalah orang yang berpusat pada persoalan (*problem centered*), demokratis, sangat kreatif, mampu mengadakan hubungan interpersonal yang mendalam, memuaskan, dan dapat segera menerima orang lain sebagaimana adanya.

B. Disiplin Kerja

Salah satu tantangan terberat yang sering harus dihadapi oleh seorang pimpinan atau top manajemen suatu perusahaan adalah bagaimana ia dapat menggerakkan

para karyawan agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaiknya untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Salah satu usaha guna mengarahkan karyawan agar berperilaku sesuai dengan harapan ialah dengan melalui kedisiplinan kerja di perusahaan.

Setiap tindakan manusia tanpa disiplin akan saling mengalami kejanggalan karena disiplin merupakan unsur yang sangat penting. Dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada setiap fungsi dan kegiatan, harus memperhatikan fungsi disiplin. Kedisiplinan (disiplin kerja) sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan, sehingga setiap perusahaan menetapkan suatu peraturan yang berlaku bagi karyawan untuk dipatuhi, seperti jam kerja, aturan cuti, izin tidak masuk bekerja dan lain-lain.

(Handoko, 2012:208) mendefinisikan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Hakikat disiplin menurut (Heijrachman dan Husnan dalam Sinambela, 2012:238) adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah.

Disiplin menurut (Suwatno, 2001:228) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (P. Sagian, 2008:130) menegaskan bahwa daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, peranan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian.

C. Kinerja

(Sinambela, dkk., 2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alai musik; (5) melaksanakan

atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atas mesin menurut (Haynes dalam Sinambela, 2012:5).

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan terhadap Guru Wilayah di Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan terhitung sejak 1 Januari 2018 sampai dengan 30 Maret 2018. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dari survey, pengajuan proposal, pengajuan surat ijin, konsultasi, pembuatan kuesioner hingga pengelolaan data untuk penyusunan skripsi.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis pada Guru Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor, dilakukan dengan menggunakan metode Deskriptif dengan teknik survey, yang dalam hal ini pengertian deskriptif menurut (Winarno Surakhmad, 2005 : 139) bahwa :

‘Penyelidikan deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Karena banyak sekali ragam penyelidikan demikian, metode penyelidikan deskriptif lebih merupakan istilah umum yang

mencakup berbagai teknik deskriptif, diantaranya ialah penyelidikan yang menuturkan, menganalisa, dan mengklasifikasikan penyelidikan dengan teknik survey, interview, angket, observasi, atau teknik test'.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner terhadap 83 responden yang merupakan guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. Maka dapat diketahui gambaran tentang frekuensi jenis kelamin dan usia responden:

1. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang bekerja di Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor terlihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
Laki - Laki	35	42%
Perempuan	48	58%
Jumlah	83	100%

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel tersebut bahwa terlihat mayoritas guru yang mengajar di Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor adalah perempuan dimana diperoleh 58 %, kemudian disusul oleh laki-laki yaitu 42%.

2. Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Pendidikan

Pendidikan Terakhir	JUMLAH	PERSENTASI
SMA/K	15	18%
DIPLOMA	21	25%
>S1	47	57%
Jumlah	83	100%

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa mayoritas pekerja adalah berpendidikan SMK dimana diperoleh sebanyak 18% kemudian disusul oleh berpendidikan S1 yaitu 47%., sehingga mayoritas Guru yang menjangar di sekolah Dasar sudah memiliki pendidikan S1.

Metode Penilaian atau Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan kuisisioner yang di sebarakan kepada responden, maka dapat diketahui pernyataan responden mengenai tanggapan responden atas motivasi dan disiplin terhadap kinerja gurudimana setiap jawaban di nilai dengan skala Likert yaitu setiap pernyataan mengandung lima alternatif jawaban yaiitu: P = $\frac{Rentang}{BanyakKelas}$

Dimana:

P : Panjang kelas interval

Rentang : Data terbesar – data terkecil

Banyak kelas : 5

Jadi panjang kelas interval sebagai berikut: $P = \frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1,00-1,79 : Sangat Tidak Baik

1,80-2,59: Kurang Baik
2,60 – 3,39: Cukup Baik

3,40 – 4,19: Baik
4,20 – 5,00: Sangat Baik

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

		Motivasi (X ₁)						
Aktualisasi		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
1	Ikut berperan aktif meningkatkan potensi yang di miliki oleh Guru	15	28	12	17	11	3,23	Cukup Baik
Pengakuan		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
2	Memberikan pujian terhadap hasil guru dengan baik	12	34	12	14	11	3,27	Cukup Baik
Sosialisasi		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
3	Tidak membeda-bedakan latar belakang guru	15	23	28	14	3	3,40	Cukup Baik
Keamanan		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
4	Memberikan rasa nyaman dalam lingkungan mengajar	19	43	19	2	0	3,95	Baik
Fisiologis		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
5	Kebutuhan guru diberikan dan dipenuhi oleh pimpinan	20	44	14	3	2	3,93	Baik
Total		81	172	85	50	27	3,55	BAIK
Persentase		19,5	41,4	20,5	12,0	6,5		

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,55 berada di range (3,40 – 4,19: Baik) dimana tanggap responden terhadap variabel motivasi (x₁) memiliki range **Baik**, dimana motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah baik terlebih dilihat dari skor tertinggi 3,95 yaitu pada indikator "Keamanan" dimana keadaan di sekolah dapat memberikan rasa aman kepada guru untuk mengajar dengan baik hal ini dapat dilihat dengan adanya *security* yang bertugas menjaga keamanan sekolah.

Disamping itu pihak sekolah harus lebih meningkatkan motivasi pada indikator "Aktualisasi" dimana merupakan skor terendah yaitu 3,23 pada pernyataan ikut berperan aktif meningkatkan potensi yang di miliki oleh Guru, dimana tidak semua guru memiliki semangat untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya dengan menambah wawasan agar dapat bekerja dengan baik, maka dari itu pihak sekolah harus dapat lebih baik lagi memberikan masukan kepada guru-guru agar memiliki potensi yang baik.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Disiplin (X2)

		Disiplin (X ₂)						
Tujuan dan kemampuan		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
1	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan	8	32	14	27	2	3,20	Cukup Baik
Teladan Pemimpin		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket

2	Keteladanan seorang kepala sekolah sangat berperan untuk membentuk kedisiplinan sorang guru	12	25	23	22	1	3,30	Cukup Baik
Ketegasan		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
3	Kepala sekolah yang bijaksana dan tegas sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan sorang guru	8	30	26	18	1	3,31	Cukup Baik
Keadilan		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
4	Kepala sekolah bersikap adil terhadap guru yang datang terlambat dengan member hukuman	11	30	22	13	7	3,30	Cukup Baik
Sangsi Hukum		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
5	Guru yang sering tidak masuk tidak mendapatkan kompensasi	14	28	13	17	11	3,20	Cukup Baik
Total		53	145	98	97	22	3,27	Cukup Baik
Presentase		12,8	34,9	23,6	23,4	5,3		

Sumber: Data Primer, 2018.

Berdasarkan tabel 4.4 maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,27 berada di range (2,60 – 3,39: Cukup Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel disiplin (x_2) memiliki range baik, dimana disiplin yang ada sudah baik terlihat dilihat dari skor tertinggi 3,31 yaitu pada indikator "Ketegasan" dimana Kepala sekolah yang bijaksana dan tegas sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan sorang guru, hal ini membuktikan bahwa kepala sekolah sudah tegas terhadap guru-guru yang mengajar disekolah.

Disamping itu pihak sekolah harus lebih meningkatkan

kedisiplinan pada indikator "Tujuan dan kemampuan" dimana merupakan skor terendah yaitu 3,20 dimana guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dari hasil penelitian dan observasi bahwa masih banyak guru yang tidak sepenuhnya dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan misal seperti membuat soal ujian dan kurikulum, sehingga sebaiknya kepala sekolah juga bertidak tegas terhadap guru-guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukannya.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kinerja Guru

		Kinerja (Y)						
Kualitas		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
1	Dorongan dari kepala sekolah sangat berpengaruh besar terhadap kualitas kinerja karyawan	7	21	30	17	8	3,02	Cukup Baik

Kuantitas		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
2	Banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh guru dengan baik berkat suasana kerja yang menyenangkan	3	30	20	16	14	2,90	Cukup Baik
Pelaksanaan tugas		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
3	Setiap guru wajib mengikuti segala arahan kepala sekolah	7	26	19	20	11	2,98	Cukup Baik
4	Guru harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan	9	30	25	13	6	3,28	Cukup Baik
Tanggung Jawab		SS	S	CS	TS	STS	Skor	Ket
5	Bersedia lembur saat di butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan	13	34	22	7	7	3,47	Baik
Total		39	141	116	73	46	3,13	Cukup Baik
Persentase		9,4	34,0	28,0	17,6	11,1		

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,13 berada di range (2,60 – 3,39: Cukup Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru (*y*) memiliki range cukup baik, dimana kinerja guru sudah cukup baik terlebih dilihat dari skor tertinggi 3,47 yaitu pada indikator "tanggung jawab" dimana guru-guru bersedia lembur saat di butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan seperti akreditasi sekolah.

Disamping itu pihak sekolah harus lebih meningkatkan kinerja guru pada indikator "Kuantitas" dimana merupakan skor terendah yaitu 2,90 pada pernyataan tentang banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh guru dengan baik berkat suasana kerja yang menyenangkan dari hasil observasi dan penelitian bahwa banyak guru yang tidak menyelesaikan pekerjaan di sekolah dan membawanya pulang dan dikerjakan dirumah seperti mengisi nilai di rapor dan membuat kegiatan siswa. Sehingga sebaiknya pihak sekolah lebih memperhatikan guru-

guru agar mereka menyelesaikan pekerjaan di sekolah agar lebih efektif.

Uji Instrumen (Uji Valid dan Reliabel)

1. Uji Validitas

Syarat minimum untuk memenuhi syarat $r = 0,279$ dimana diperoleh dari tabel *r product moment* jadi jika $r > 0,279$ "Valid" dan sebaliknya jika $r < 0,279$ maka "Tidak Valid", berikut hasil rangkuman hasil Uji Validitas setiap variabel:

Tabel 4.7
Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Motivasi			
1	0,891	0,300	Valid
2	0,894	0,300	Valid
3	0,818	0,300	Valid
4	0,719	0,300	Valid
5	0,744	0,300	Valid
Disiplin			
1	0,917	0,300	Valid
2	0,910	0,300	Valid
3	0,914	0,300	Valid

4	0,876	0,300	Valid
5	0,878	0,300	Valid
Kinerja Guru			
1	0,844	0,300	Valid
2	0,840	0,300	Valid
3	0,841	0,300	Valid
4	0,754	0,300	Valid
5	0,805	0,300	Valid

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan valid, karena $r_{hit} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013;184) Suatu instrument dinyatakan *Reliabel* apabila koefiseinsi reliabelnya minimal $r_{ca} > r_{tabel}$.

Tabel 4.8

Rangkuman Analisa Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbacc h	Syara t	Keteranga n
1	Motivasi (X ₁)	0,870	0,60	Reliabel
2	Disiplin (X ₂)	0,936	0,60	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisisioner dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependent Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi, jadi

tidak perlu diuji normalitasnya. Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

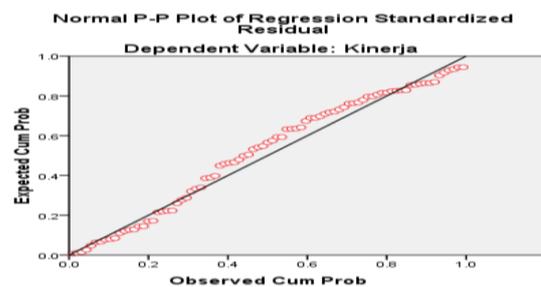
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.19486670
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.055
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.842
Asymp. Sig. (2-tailed)		.477

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-Tailed) yaitu 0,477 sehingga lebih besar dari 0,05 atau $0,477 > 0,05$, maka data pada penelitian ini berdistribusi normal. Uji Normalitas dapat dilihat pada Grafik Normal P-Plot sebagai berikut :



Gambar 4.2. Normal p plot

Pada grafik P-plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai *tolerance* > 10% atau 0.01 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS 23:

Tabel 4.10
Hasil Output SPSS 23 Uji
Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.805	1.972		
	Motivasi	.246	.149	.141	1.945
	Disiplin	.213	.131	.141	1.945

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel diatas maka dapat dilihat:

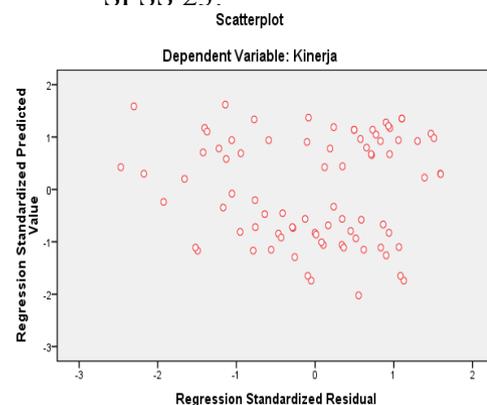
- (1) *Motivasi* (*X1*) memiliki nilai *Tolerance Value* : 0,141 > 0,01 atau *VIF* : 1,945 < 10.00.
- (2) *Disiplin* (*X2*) memiliki nilai *Tolerance Value* : 0,141 > 0,01 atau *VIF* : 1,945 < 10.00.

Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai

dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS 23:



Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan

tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan program SPSS 23 for Windows diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.805	1.972	
	Motivasi	.246	.149	.234
	Disiplin	.213	.131	.229

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 7,805 + 0,246 X_1 + 0,213 X_2 + e$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 7,805 menyatakan bahwa tanpa ada variabel *motivasi* (x_1) dan *disiplin* (x_2) maka *kinerja guru* (y) tetap terbentuk sebesar 7,805 atau jika nilai *motivasi* (x_1) dan *disiplin* (x_2) nilainya = 0 maka *kinerja guru* tetap memiliki nilai = 7,805 . Yang artinya guru akan tetap bekerja secara maksimal meski tidak ada faktor *motivasi* (x_1) dan *disiplin* (x_2) karena pada dasarnya bekerja dengan baik merupakan tanggung

jawabn dari setiap karyawan.

- b. Variabel *motivasi* (x_1) berpengaruh positif terhadap *kinerja guru* (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,246 . Artinya jika variabel *motivasi* (x_1) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel *disiplin* (x_2) tetap, maka *kinerja guru* (y) akan meningkat sebesar 0,246 .
- c. Variabel *disiplin* (x_2) berpengaruh positif terhadap *kinerja guru* (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,213 . Artinya jika variabel *disiplin* (x_2) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel *motivasi* (x_1), tetap, maka *kinerja guru* akan meningkat sebesar 0,213 .

Korelasi Product Moment

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, maka diperoleh nilai r sebesar 0,426 dengan demikian menandakan bahwa adanya pengaruh yang **CUKUP** antara variabel *motivasi* dan *disiplin* dengan variabel *kinerja guru*. Hal ini dilihat dari interpretasi berada di **0,40-0,60** (Sugiyono 2013:242).

Tabel 4.12
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Product
Moment
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.426 ^a	.181	.161

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2018

Tabel 4.13
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Cukup
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Metodologi Penelitian Kombinasi Oleh Sugiyono, (2013:242)

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai *r square* pada tabel 4.11 di ketahui nilai *r square* 0,188. Artinya variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 18,8 %, sedangkan $(100 - 18,8) = 81,2$ % variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya kompensasi dan kepemimpinan.

Pengujian Hipotesis

Analisis data untuk pengujian hipotesis ini dalam penelitian ini menggunakan regresi linier ganda dengan variabel bebas *motivasi* (x_1), *disiplin* (x_2), serta *kinerja guru* sebagai variabel terikat. Dalam analisis ini diuji secara parsial dan simultan

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel indenpenden x_1 (*motivasi*) dan x_2 (*disiplin*) terhadap variabel

dependen *produktivitas* (y). Dan menentukan variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas, sehingga dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.805	1.972	3.958	.000
	Motivasi	.246	.149	4.656	.010
	Disiplin	.213	.131	3.622	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2018

Pengaruh dari masing-masing variabel x_1 (*motivasi*) dan x_2 (*disiplin*) terhadap *kinerja guru* (y) dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas) dimana semua variabel mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi < 0,05. atau pada t tabel dengan nilai signifikansi 0,05 maka diperoleh t tabel 1,999 atau =TINV(0,05;80): maka 1,999

- a. Pengaruh *Motivasi* (x_1) terhadap *kinerja guru*
Hasil uji parsial (uji t) antara *motivasi* terhadap *kinerja guru* menunjukkan nilai t hitung > t tabel (4,656 > 1,999) dan sig < 0,05 (0,010 < 0,05) sehingga H_{01} di tolak dan H_{a1} diterima yaitu ” terdapat pengaruh variabel *motivasi* terhadap *kinerja guru*.”

b. Pengaruh *Disiplin* (x_2) terhadap *produktivitas*
 Hasil uji parsial (uji t) antara *disiplin* terhadap *produktivitas* menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($3,622 > 1,999$) dan sig < 0,05 ($0,011 < 0,05$) sehingga H_{a2} di terima dan H_{o2} ditolak yaitu terdapat pengaruh variabel *disiplin kerja* terhadap *kinerja guru*.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersmaa-sama terhadap variabel dependenya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel: Untuk menguji pengaruh x_1 (*motivasi*) dan x_2 (*disiplin*) terhadap *kinerja guru* (y) dapat digunakan uji statistik F (uji F), dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dan drajat kebebasan dengan rumus $dk = n-k-1$, dimana n adalah nilai jumlah mahasiswa dan k adalah jumlah variabel yang diteliti, dengan dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikasi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 dan F

hitung < F_{tabel} maka H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak

2. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 dan F hitung > F_{tabel} maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima

F_{hitung} dan F_{tabel}
 F_{hitung} adalah 8,869 (lihat pada tabel anova)

F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05:

$df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$, dan

$df_2 = n-k$ atau $83-3= 80$ (k adalah jumlah variabel), di dapat F_{tabel} adalah 3,111 atau =FINV(0,05;2;80)

$H_{o3} : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 :$

Diduga tidak terdapat pengaruh variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

$H_{a3} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0 :$

Diduga terdapat pengaruh variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) kinerja guru (Y).

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.921	2	159.961	8.869	.000 ^b
	Residual	1442.946	80	18.037		
	Total	1762.867	82			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji Anova dapat diperoleh nilai F hitung > f_{tabel} yaitu $8,869 > 3,111$ dan nilai sig < 0,05 atau $0,000 < 0,005$

maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yaitu terdapat terdapat pengaruh variabel *motivasi* (X_1) dan *disiplin* (X_2) terhadap *kinerja guru* (Y) secara bersama-sama.

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

1. Variabel *Motivasi*

- a. Dari hasil analisis deskriptif maka diperoleh nilai rata-rata yaitu 3,55 berada di range (3,40 – 4,19: Baik) dimana tanggap responden terhadap variabel *motivasi* (x_1) memiliki range **Baik**, dimana motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah baik terlebih dilihat dari skor tertinggi 3,95 yaitu pada indi kator "Kemananan" dimana keadaan di sekolah dapat memberikan rasa aman kepada guru untuk mengajar dengan baik hal ini dapat dilihat dengan adanya *security* yang bertugas menjaga keamanan sekolah.
- b. Berdasarkan hasil uji validitas maka item kuisisioner no 1 r hitung (0,891) > r tabel (0,300)
- c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuisisioner r ca (0,870) > r tabel (0,300)
- d. Hasil uji parsial (uji t) antara *motivasi* terhadap *kinerja guru* menunjukkan nilai t hitung > t tabel (4,656

> 1,999) dan sig < 0,05 (0,010 < 0,05) sehingga H_0 tolak dan H_a diterima yaitu " terdapat pengaruh variabel *motivasi* terhadap *kinerja guru*."

2. Variabel *Disiplin*

- a. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata yaitu 3,27 berada di range (2,60 – 3,39: Cukup Baik) dimana tanggap responden terhadap variabel *disiplin* (x_2) memiliki range baik, dimana disiplin yang ada sudah baik terlebih dilihat dari skor tertinggi 3,31 yaitu pada indi kator "Ketegasan" dimana Kepala sekolah yang bijaksana dan tegas sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan sorang guru, hal ini membuktikan bahwa kepala sekolah sudah tegas terhadap guru-guru yang mengajar disekolah.
- b. Berdasarkan hasil uji validitas maka item kuisisioner no 1 r hitung (0,917) > r tabel (0,300)
- c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuisisioner r ca (0,936) > r tabel (0,300)
- d. Hasil uji parsial (uji t) antara *disiplin* terhadap *kinerja guru* menunjukkan nilai t

hitung $> t$ tabel (3,622 $> 1,999$) dan sig $< 0,05$ (0,011 $< 0,05$) sehingga H_0 ditolak yaitu terdapat pengaruh variabel *disiplin* terhadap *kinerja guru*.

3. Variabel Kinerja Guru

- a. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata yaitu 3,13 berada di range (2,60 – 3,39: Cukup Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel *kinerja guru* (y) memiliki range cukup baik, dimana kinerja guru sudah cukup baik terlebih dilihat dari skor tertinggi 3,47 yaitu pada indikator "tanggung jawab" dimana guru-guru bersedia lembur saat dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan seperti akreditasi sekolah.
- b. Berdasarkan hasil uji validitas maka item kuisioner no 1 r hitung (0,844) $> r$ tabel (0,300)
- c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuisioner r ca (0,875) $> r$ tabel (0,600)
- d. Berdasarkan hasil uji Anova dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 8,869 $> 3,111$ dan nilai sig $< 0,05$ atau 0,000 $< 0,005$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3}

diterima yaitu terdapat terdapat pengaruh variabel *motivasi* (X_1) dan *disiplin* (X_2) terhadap *kinerja guru* (Y) secara bersama-sama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor ialah sebesar 4,656 hal ini dilihat dari hasil uji hipotesis, sehingga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor, dimana diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,656 $> 1,999$) dan sig $< 0,05$ (0,010 $< 0,05$).
2. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor ialah sebesar 3,622 hal ini dilihat dari hasil uji hipotesis, sehingga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor, dimana diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,622 $> 1,999$) dan sig $< 0,05$ (0,011 $< 0,05$).
3. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya

pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor adalah 8,869 hal ini dilihat dari hasil uji anova atau keseluruhan sehingga terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. Dimana dilihat dari nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $8,869 > 3,111$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$.

Saran

1. Pihak sekolah lebih meningkatkan motivasi pada indikator "Aktualisasi" dimana merupakan skor terendah yaitu 3,23 pada pernyataan ikut berperan aktif meningkatkan potensi yang di miliki oleh Guru, dimana tidak semua guru memiliki semangat untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya dengan menambah wawasan agar dapat bekerja dengan baik, maka dari itu pihak sekolah harus dapat lebih baik lagi memberikan masukan kepada guru-guru agar memiliki potensi yang baik.
2. Pihak sekolah harus lebih meningkatkan kedisiplinan pada indikator "Tujuan dan kemampuan" dimana merupakan skor terendah yaitu 3,20 dimana guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dari hasil

penelitian dan observasi bahwa masih banyak guru yang tidak sepenuhnya dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan misal seperti membuat soal ujian dan kurikulum, sehingga sebaiknya kepala sekolah juga bertidak tegas terhadap guru-guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukannya.

3. Pihak sekolah harus lebih meningkatkan kinerja guru pada indikator "Kuantitas" dimana merupakan skor terendah yaitu 2,90 pada pernyataan tentang banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh guru dengan baik berkat suasana kerja yang menyenangkan dari hasil observasi dan penelitian bahwa banyak guru yang tidak menyelesaikan pekerjaan di sekolah dan membawanya pulang dan dikerjakan dirumah seperti mengisi nilai di rapot dan membuat kegiatan siswa. Sehingga sebaiknya pihak sekolah lebih memperhatikan guru-guru agar mereka menyelesaikan pekerjaan disekolah agar lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Aritonang, Keke.T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin*

- Kerja Guru Dan Kinerja Guru
SMP Kristen BPK PENABUR.
Jurnal Pendidikan Penabur. No
4. Th IV. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 1994.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia: A Handbook Of
Human Resource Management*.
PT Elex Media Komputindo.
Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi
Analisis Multivariate dengan
Program SPSS*. Semarang: BP
Universitas Diponegoro.
Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen
Edisi 2*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. PT
Bumi Aksara. Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Salemba Empat.
Jakarta..
- Robbins, Stephen. P. dan Mary
Coulter. 2005. *Manajemen*. PT
INDEKS Kelompok Gramedia.
Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005.
*Performance Appraisal: Sistem
Yang Tepat Untuk Menilai
Kinerja Pendidik Dan
Meningkatkan Daya Saing
Perusahaan*. PT Rajagrafindo
Persada. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research
Methods For Business:
Metodologi Penelitian Untuk
bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006.
Pengaruh Disiplin Kerja
Karyawan Dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Di
Divisi Radiologi RSUP Dokter
Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2.
No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat
Meningkatkan Produktivitas
Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. STIE
YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward
Freeman dan Daniel R. Gilbert.
1996. *Manajemen*. PT
Prehallindo. Jakarta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori
dan Aplikasi*. Edisi keenam.
Erlangga. Jakarta.
- [http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go
.id/guru/3/020530](http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/guru/3/020530)
- [http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go
.id/guru/2/020500](http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/guru/2/020500)