

## PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA DI SMK PSM RANDUBLATUNG

Sudari<sup>1</sup>, Titik Haryati<sup>2</sup>

[sudarid475@gmail.com](mailto:sudarid475@gmail.com)

Universitas PGRI Semarang

### ABSTRAK

Manusia memiliki peran yang sangat penting secara individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi, hal tersebut di karenakan dengan adanya manusia dapat menggerakkan manusia yang lain dan menggunakan sarana prasarana lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas baik, serta jumlah yang memadai akan memudahkan suatu organisasi mencapai tujuan yang telah di tetapkan, sebab manusia sebagai perencana dan pelaksana. Seorang guru di tuntutan untuk memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan kemampuan yang di miliki seorang guru tugas dan tanggungjawab dapat di selesaikan dengan baik. Selain kemampuan dan keterampilan , guru harus mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi agar pelaksanaan tugas dan kinerja yang di hasilkan maksimal. Motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat guru terdorong untuk bekerja dengan semangat sesuai tugas dan kewajibannya. Melibatkan guru dalam penyusunan visi dan misi sekolah, merumuskan indikator pencapaian tujuan sekolah, merumuskan standar operasional dengan jelas, memberikan pelatihan/bimtek dan kesempatan untuk peningkatan kualitas guru, pemberian penghargaan kepada guru berprestasi.

**Kata Kunci:** Kinerja, Motivasi, Disiplin kerja.

### ABSTRACT

*Humans have a very important role individually and as a group in an organization, this is because with humans they can mobilize other humans and use other infrastructure to achieve organizational goals. Humans who have competence and good quality, as well as adequate numbers, will make it easier for an organization to achieve the goals it has set, because humans are planners and implementers. A teacher is required to have competence, abilities and skills to obtain maximum performance. With the abilities that a teacher has, his duties and responsibilities can be completed well. Apart from abilities and skills, teachers must have high work motivation and work discipline in order to carry out tasks and produce maximum performance. Motivation is needed in every organization. High work motivation will encourage teachers to work enthusiastically according to their duties and obligations. Involving teachers in preparing the school's vision and mission, formulating indicators for achieving school goals, formulating clear operational standards, providing training/technical guidance and opportunities to improve teacher quality, giving awards to outstanding teachers.*

**Keywords:** Performance, Motivation, Work discipline.

### PENDAHULUAN

Manusia memiliki peran yang sangat penting secara individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi, hal tersebut di karenakan dengan adanya manusia dapat menggerakkan manusia yang lain dan menggunakan sarana prasarana lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas baik, serta jumlah yang memadai akan memudahkan suatu organisasi mencapai tujuan yang telah di tetapkan, sebab manusia sebagai perencana dan pelaksana.

Seorang guru di tuntutan untuk memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional guru akan

melaksanakan tugas pokoknya dengan baik. Dengan kemampuan baik yang di miliki seorang guru tugas dan tanggungjawab dapat di selesaikan dengan cepat dan tepat. Selain kemampuan dan keterampilan, guru harus mempunyai motivasi kerja dan di siplin kerja yang tinggi agar pelaksanaan tugas dan kinerja yang di hasilkan maksimal.

Berdasarkan observasi sederhana menunjukkan bahwa guru belum memenuhi standar kerja yang di tetapkan oleh sekolah. Hal tersebut menyatakan kinerja guru pada SMK PSM Randublatung sebagian besar belum mencapai standar kerja yang di tetapkan. Selain permasalahan pada standar kinerja yang belum tercapai, di temukan juga permasalahan kerjasama guru. Guru masih memiliki tingkat egoisme yang tinggi dalam berpendapat tanpa memperhatikan pendapat yang lain, guru kurang memahami penjabaran dari visi dan misi sekolah bahkan guru yang senior sering melimpahkan tugas kepada guru junior dengan alasan kurang menguasai ilmu teknologi.

Motivasi adalah kondisi internal yang merangsang, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Motivasi intrinsik merupakan kecenderungan alami untuk mencari dan menerima tantangan sewaktu kita berusaha mewujudkan minat pribadi dan mendayagunakan kapabilitas. Motivasi ekstrinsik, justru sebaliknya yaitu didasarkan pada imbalan dan hukuman diperlukan dalam setiap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat guru terdorong untuk bekerja dengan semangat sesuai tugas dan kewajibannya. Melibatkan guru dalam penyusunan visi dan misi sekolah, merumuskan indikator pencapaian tujuan sekolah, merumuskan standar operasional dengan jelas, memberikan pelatihan/bimtek dan kesempatan untuk peningkatan kualitas guru, pemberian penghargaan kepada guru berprestasi.

Berdasarkan fakta-fakta masalah yang di temukan pada SMK PSM Randublatung, tidak tercapainya kinerja guru di sebabkan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja yang rendah. Jika guru memiliki motivasi kerja dan disiplin yang tinggi maka kinerja karyawan yang di hasilkan akan meningkat. Pernyataan tersebut sejalan dengan teori yang di ungkapkan oleh Priyono (2010). Berikut ini contoh penerapan teori Maslow sesuai dengan jenis motivasi kebutuhan dalam hirarkinya: (1) kebutuhan Aktualisasi Diri dan Pemenuhan Diri; melakukan pekerjaan secara kreatif, mengembangkan keterampilan, dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sifatnya menantang, (2) Kebutuhan Harga Diri ; status, simbol, ego, kekuasaan, promosi, pengakuan jabatan, strokes, dan penghargaan, (3) Kebutuhan Sosial ; acara peringatan, kegiatan-kegiatan yang didukung atau disponsori perusahaan, kelompok kerja formal dan informal, (4) Kebutuhan keamanan dan Rasa Aman; pengembangan skil, kondisi dan lingkungan kerja yang aman, rencana, senioritas tenaga kerja, uang pesangon, tabungan, jaminan pensiun, asuransi yang disponsori, sistem penanganan keluhan, (5) Kebutuhan Fisiologis; Udara bersih untuk bernafas, ruang istirahat, jam makan siang, air, liburan, cuti, jaminan sosial

Berdasarkan uraian rumusan masalah tersebut diatas di rumuskan tujuan penelitian sebagai berikut : (1) motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru pada SMK PSM Randublatung, (2) motivasi terhadap disiplin guru pada SMK PSM Randublatung, (3) motivasi terhadap kinerja guru pada SMK PSM Randublatung, (4) disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK PSM Randublatung

## **METODE PENELITIAN**

Analisis dalam penelitian ini memuat mengenai pengertian dan indikator dari masing-masing variable motivasi, disiplin, dan kinerja guru. Kinerja merupakan outcome yang di hasilkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dimensi dan indikator yang di pakai pada penelitian ini yaitu: (1) hasil kerja dengan indikator kuantitas guru yang dapat di raih guru dengan standar kuantitas kerja yang di tetapkan organisasi

dan kualitas kerja yang di tetapkan organisasi. (2) sikap dan perilaku dengan indikator kemandirian guru dalam bekerja dan kreativitas guru dalam bekerja. (3) kematangan pribadi dengan indikator kerjasama guru dalam bekerja, tanggungjawab guru terhadap pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Motivasi merupakan tenaga penggerak yang ada dalam diri guru agar mau melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan beban yang di berikan organisasi kepadanya. Pasal 1 Permendikbudristek nomor 26 tahun 2022 menyebutkan guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dimensi dan indikator yang di pergunakan dalam penelitian ini mengarah pada pendapat dari Robbins (2015) yang menyatakan dimensi dari motivasi kerja yaitu: (1) gaji dengan indikator gaji yang di terima guru dan gaji yang di terima guru sesuai harapan, (2) rekan kerja dengan indikator keakraban guru dengan teman guru dan sikap saling menggantikan pekerjaan dengan rekan guru, (3) kondisi kerja dengan indikator tempat fisik kerja guru dan kenyamanan guru di tempat kerja. Dalam hal ini guru menjadi topik utama.

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran seseorang untuk mematuhi segala ketentuan yang ada pada organisasi dan norma yang berlaku. Dimensi dan indikator yang di gunakan dalam penelitian ini mengarah pada pernyataan Sutrisno (2016) yang menyatakan dimensi disiplin kerja yaitu: (1) peraturan kerja dengan indikator tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang di tetapkan oleh organisasi dan ketepatan waktu dalam bekerja, (2) nilai kerja dengan indikator kejujuran karyawan dalam bekerja dan mengikuti arahan kerja yang di tetapkan organisasi, (3) norma kerja dengan indikator menggunakan tata cara berbusana yang sesuai dengan ketentuan organisasi dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja. Dengan motivasi yang tinggi akan membuat seorang karyawan akan bekerja keras sehingga mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik hingga disiplin kerja karyawan tersebut tinggi, menurut pernyataan Sinungan (2003). Hal ini juga akan memberikan kepuasan kerja. Ketika data kepuasan dan produktivitas dikumpulkan pada organisasi secara menyeluruh bukan pada tingkat individu, akan tetapi pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas cenderung lebih efektif dalam pekerjaannya. Penelitian sederhana yang di lakukan memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika di tegakkannya disiplin dari karyawan maka seorang karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah di tentukan oleh organisasi sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam suatu organisasi, misalnya menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang sudah di tetapkan oleh organisasi di karenakan hal tersebut akan membentuk suasana kedisiplinan kerja maka karyawan tidak bisa melakukan perbuatan atau tindakan yang bisa merugikan organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja yang diperoleh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SMK PSM Randublatung. Untuk bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan/guru SMK PSM Randublatung maka di perlukan motivasi dari pihak atasan untuk mendorong guru agar bekerja dengan baik sesuai tugas pokoknya dan mengikuti semua aturan yang di tetapkan oleh organisasi. Motivasi yang di berikan dapat berupa pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi, kesempatan mengikuti bimtek/pelatihan untuk pengembangan diri. Merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan , Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut : (1) motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK PSM Randublatung. Hal ini berarti motivasi kerja dan disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja guru pada SMK PSM Randublatung. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada SMK PSM Randublatung. Hal ini berarti motivasi kerja berperan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SMK PSM Randublatung, (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK PSM Randublatung. Hal ini berarti motivasi kerja berperan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK PSM Randublatung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. 2013. *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik*. Penerjemah: Daryatno & Rianayati K.P. 2014. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Iriani, Nur. 2010. “ Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan kabupaten Sambang” *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume. 8, Nomor 2.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Muhammad, Ashari. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Alaudin.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Ratna Saraswati & Fabriella Sirait. 2017. Jakarta: Salemba empat.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.