

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP  
DISIPLIN KERJA GURU DI MAN MUARA LABUH  
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**SRI ARNENSIH**  
**48759/2004**

**PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

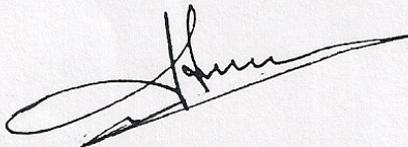
PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI MAN MUARA LABUH  
KABUPATEN SOLOK SELATAN

Nama : Sri Arnengsih  
Bp/Nim : 2004/ 48759  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Pendidikan Ekonomi Tataniaga  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2011

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Agus Irianto  
NIP. 19540830 198003 1 001

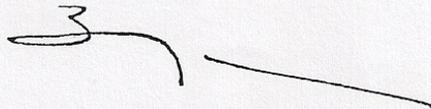
Pembimbing II



Rini Sarianti, SE, M.Si  
NIP. 19650306 199001 2 001

Mengetahui:

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FE-UNP



Drs. H. Syamwil M.Pd  
NIP.19590820 198703 1 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Tataniaga Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

**Judul** : **PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN  
SEMANGAT KERJA TERHADAP DISIPLIN  
KERJA GURU DI MAN MUARA LABUH  
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

**Nama** : **Sri Arnengsih**

**BP/NIM** : **2004/ 48759**

**Program Studi** : **Pendidikan Ekonomi**

**Keahlian** : **Pendidikan Ekonomi Tataniaga**

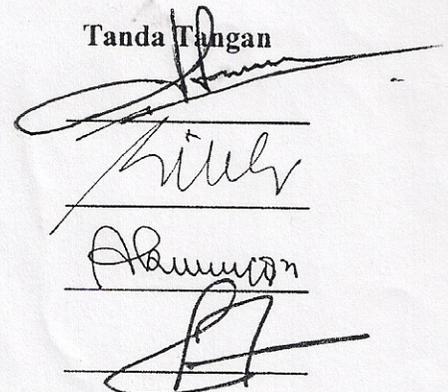
**Fakultas** : **Ekonomi**

**Padang, Januari 2011**

**Tim Penguji**

<b>No. Jabatan</b>	<b>Nama</b>
<b>1. Ketua</b>	<b>: Prof. Dr. H. Agus Iriano</b>
<b>2. Sekretaris</b>	<b>: Rini Sarianti, SE, M.Si</b>
<b>3. Anggota</b>	<b>: Dra. Armida, S,MS</b>
<b>4. Anggota</b>	<b>: Drs. H. Ali Anis, M.S</b>

**Tanda Tangan**



## ABSTRAK

**Sri Arnengsih (2004/48759) : Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di MAN Muara Labuh Kabupaten Solok Selatan. Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang, di Bawah Bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Agus Irianto dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis 1) Pengaruh motivasi berprestasi terhadap semangat kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan, 2) Pengaruh motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja guru melalui semangat kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan.

Penelitian ini dilakukan di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan yang berjumlah 30 orang. Variabel penyebab dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel akibat adalah disiplin kerja ( $Y$ ). Teknik pengambilan sampelnya secara *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari motivasi berprestasi terhadap semangat kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok selatan. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari motivasi berprestasi dan semangat kerja terhadap disiplin kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga Penulis telah dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di MAN Muara Labuh Kabupaten Solok Selatan”**.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak secara moril dan materil. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Bapak Prof.Dr.H Agus Irianto selaku Pembimbing I sekaligus Penasehat Akademis dan Ibu Rini Sarianti, SE. M.Si selaku Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberi arahan bagi penulis.

Disamping itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Agus Irianto selaku penasehat akademik yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan studi.
2. Ibu Dra. Armida. S, M.Si dan Bapak Drs. Alianis, M S selaku penguji yang telah banyak memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Dekan Fakultas Ekonomi UNP.

4. Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Dosen-dosen dan staf-staf pengajar Fakultas Ekonomi.
6. Bapak Kepala Sekolah di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan yang telah memberikan izin penelitian.
7. Teristimewa buat kedua orang tuaku serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi, yang telah memberikan motivasi dan turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang dengan suka rela memberikan bantuan baik berupa pemikiran maupun buku-buku sehingga penulisan ini dapat berjalan lancar.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia dikemudian hari dan semoga ALLAH SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sebuah kesempurnaan baik segi materi maupun teknik penulisan. Masih banyak hal-hal yang harus dibenahi dan untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Padang, April 2010

PENULIS

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
 <b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori .....	12
1. Disiplin Kerja.....	12
2. Motivasi .....	20
3. Motivasi Berprestasi .....	24
4. Semangat Kerja .....	32
B. Penelitian Yang Relevan .....	38
C. Kerangka Konseptual .....	38
D. Hipotesis .....	41
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel .....	42

D. Jenis dan Sumber Data .....	43
E. Teknik Pengumpulan Data .....	44
F. Defenisi Operasional .....	44
G. Instrumen Penelitian.....	46
H. Uji Coba Instrumen Penelitian .....	49
I. Teknik Analisis Data.....	53

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	63
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	63
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	65
3. Deskripsi Frekuensi Variabel.....	66
B. Uji Asumsi Klasik .....	80
1. Uji Normalitas.....	80
2. Uji Homogenitas.....	81
3. Analisa Jalur.....	82
C. Pengujian Hipotesis .....	90
D. Pembahasan .....	91

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	96
B. Saran .....	97

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>91</b>
----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>101</b>
----------------------	------------

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1 Tingkat Kemangkiran Guru .....	3
2 Data prestasi Guru.....	5
3 Data Kreativitas Guru .....	8
4 Skor Penilaian .....	46
5 Kisi- kisi Penyusunan Instrumen Penelitian.....	48
6 Hasil Uji Validitas.....	51
7 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
8 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	66
9 Distribusi Frekuensi Variabel motivasi berprestasi.....	67
10. Distribusi Frekuensi motivasi berprestasi indikator keinginan untuk berhasil ....	68
11 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi indikator kemauan bekerja keras.....	69
12 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi indikator menghendaki umpan balik.....	69
13 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi indikator suka pekerjaan menantang.....	70
14 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja.....	71
15 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada indikator antusiasme guru dalam bekerja.....	72

16	Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada indikator keaktifan dan keikutsertaan.....	73
17	Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada indikator inisiatif dan kreatif guru dalam melaksanakan tugas. ....	74
18	Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada indikator Loyalitas.....	75
19	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja .....	76
20	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja pada indikator ketaatan guru.....	77
21	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja pada indikator kesadaran guru terhadap pelaksanaan tugas. ....	77
22	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja pada indikator tanggung jawab terhadap tugas.....	78
23	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja pada indikator keteladanan guru dalam mengajar. ....	79
24	Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian .....	80
25	Rangkuman Uji Homogenitas Variabel Penelitian.....	81
26	Koefisien Jalur Variabel Motivasi Berprestasi Terhadap Semangat Kerja.....	82
27	Koefisien Jalur Variabel Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja. ....	84
28	Koefisien Jalur Variabel Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	85
29	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Penyebab, Variabel Perantara, dan Variabel Akibat. ....	89

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1 Kerangka Konseptual.....	40
2 Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y.....	58
3 Struktur Pengaruh Variabel Motivasi Berprestasi Terhadap Semangat Kerja.....	59
4 Struktur Pengaruh Variabel Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja ..	59
5 Struktur Pengaruh Variabel Motivasi Berprestasi Terhadap Semangat Kerja.....	83
6 substruktur 2. ....	86
7 Hasil Akhir Analisis Jalur.....	95

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan. Sekolah adalah tempat terjadinya proses belajar mengajar untuk mengembangkan potensi peserta didik sebagaimana yang diamanahkan oleh masyarakat dan bangsa. Berbagai jenjang pendidikan pada sekolah diselenggarakan untuk mencapai keberhasilan dalam sistem pendidikan nasional. Salah satu unsur yang terpenting untuk menentukan keberhasilan sebuah sekolah adalah peranan seorang guru.

Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran. Sebagai pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan upaya pendidikan dalam menciptakan manusia yang produktif dan berkualitas. Itulah sebabnya adanya inovasi pendidikan dan upaya pendidikan selalu dimulai dari pembinaan kelompok guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa strategisnya peranan guru dalam dunia pendidikan.

Guru merupakan pemandu pembelajaran siswa di sekolah. Seorang guru harus memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi. Salah satunya adalah yang berhubungan dengan disiplin kerja.

Nitisemito (1982:199), mengatakan bahwa disiplin lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Jadi jika dikaitkan dengan disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya maka mekanisme konkritnya akan terlihat dari pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang digariskan. Penyimpangan prosedur merupakan pelanggaran terhadap disiplin.

Menurut Suroso (1991:55) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin guru antara lain: 1) moril atau semangat kerja pegawai, 2) kesejahteraan pegawai, 3) suasana kerja yang harmonis.

Dari observasi awal penulis di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan, menunjukkan bahwa disiplin kerja guru masih rendah. Indikasi ini dapat dilihat melalui berbagai fakta yang ada di lapangan yaitu masih banyak guru yang melalaikan tugas dan tanggung jawabnya. Terbukti dari tingginya tingkat absensi atau ketidak hadiran guru yang membuktikan kalau guru tersebut mangkir pada hari kerja. Adapun tingkat kemangkiran guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Kemangkiran Guru MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan Tahun 2009

Bulan	Jumlah Guru (orang)	Hari Kerja/ bulan (hari)	Jumlah Guru Mangkir (orang)	Tingkat Kemangkiran (%)
Januari	35	25	28	3,20
Februari	35	24	30	3,57
Maret	35	24	32	3,80
April	35	24	31	3,69
Mei	35	24	33	3,92
Juni	35	26	32	3,51
Juli	35	25	34	3,88
Agustus	35	25	34	3,88
September	35	20	33	4,71
Oktober	35	26	34	3,73
November	35	23	31	3,85
Desember	35	24	29	3,45

*Sumber: Tata Usaha MAN Muara Labuh 2009/2010 Data sekunder diolah*

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan selama bulan Januari sampai Desember 2009. Pada bulan januari jumlah guru yang mangkir sebanyak 28 dengan tingkat kemangkiran (3,20%), bulan Februari sebanyak 30 orang (3,57%), Maret 32 orang (3,80%), April 31 orang (3,69%), Mei 33 orang (3,92), juni 32 orang (3,51%), juli 34 orang (3,88%), Agustus

34 orang (3,88%), September 33 orang (4,71%), Oktober sebanyak 34 orang (3,74%), November 31 orang (3,85%) dan pada bulan Desember sebanyak 29 orang dengan tingkat kemangkiran (3,45%). Dengan demikian maka bisa dikatakan kalau ketaatan guru tersebut kurang baik yang menandakan rendahnya disiplin kerja mereka.

Menurut pendapat Nuz (2001:444) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang taat pada aturan yang berlaku. Sementara dari tabel dapat dilihat kalau banyak dari guru yang mangkir pada hari kerja berarti guru tersebut tidak taat pada disiplin, dan melanggar disiplin yang telah ditetapkan. Selain itu secara tidak langsung mereka telah memberikan contoh yang kurang baik kepada siswa, guru seharusnya mengajarkan kepada siswa agar mengikuti aturan yang berlaku di sekolah tetapi malah guru itu sendiri yang tidak mematuhi peraturan yang ada. Hal ini menandakan kalau kesadaran guru dalam melaksanakan tugas masih kurang baik.

Salah satu faktor yang diduga juga mempengaruhi disiplin kerja guru adalah motivasi berprestasi. Menurut Mc. Clelland dalam Hasibuan (2003:220) salah satu tujuan dari motivasi adalah meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Tanpa adanya motivasi dari dalam diri guru tersebut maka sulit bagi guru untuk berdisiplin dengan baik. Dimana menurut Thoha (1993:206) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi akan mempunyai prakarsa dalam melaksanakan tugas

yang di embannya, mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas untuk melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien, serta mempunyai kesadaran untuk berdisiplin dalam mematuhi aturan-aturan yang ada disekolah. Dengan kata lain guru-guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih berdisiplin dari pada guru-guru yang memiliki motivasi rendah.

Dari observasi yang peneliti lakukan di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan masih banyak guru yang memiliki motivasi berprestasi rendah, dari 30 orang guru hanya beberapa orang yang memiliki prestasi hal ini dapat terlihat dari data berikut:

Tabel 2: Data Prestasi Guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan tahun 2008 - 2010

<b>No</b>	<b>Jenis lomba</b>	<b>Jumlah guru (orang)</b>
1	Lomba PTK	2
2	Lomba karya tulis inovasi	4
3	Lomba guru berprestasi	1
4	Lomba lainnya	2
Jumlah		9

*Sumber: Tata usaha MAN Muara Labuh data dekunder diolah*

Dari tabel diatas terlihat bahwa guru- guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan memiliki motivasi berprestasi rendah, karena menurut Wursanto (1989:140) salah satu ciri-ciri dari motivasi berprestasi adalah orang yang suka pekerjaan yang penuh tantangan. Dari data diatas dapat dilihat persentase guru yang memiliki prestasi dari berbagai lomba masih rendah, yaitu dari 30 orang guru yang mengajar hanya 9 orang guru yang berprestasi, dan masih ada 21 orang guru yang tidak berprestasi. Rendahnya prestasi guru ini diduga karena tidak semua guru mata pelajaran yang bidang studinya diadakan lomba. Selain dari itu rendahnya prestasi guru ini diduga karena kurangnya informasi yang datang kesekolah dan rendahnya kemauan guru untuk mengikuti lomba yang diadakan.

Selain motivasi berprestasi, faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah moril atau semangat kerja. Seorang pegawai akan patuh terhadap disiplin kerja yang telah disepakati apabila moril atau semangat kerja mereka tinggi. Sebaliknya apabila seorang pegawai mempunyai moril yang rendah maka ia akan berbuat tidak sesuai dengan peraturan yang disepakati. Dari tabel 1 dapat dilihat kalau masih banyak guru yang mangkir pada hari kerja, hal ini menandakan kalau guru tersebut kurang memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya karena mereka tidak patuh terhadap peraturan yang ada disekolah.

Fakta lain juga ditemukan masih ada guru yang meninggalkan kelas dengan memberikan tugas tertentu untuk siswa. Selain itu masih ada juga guru yang tidak menjalankan tugas piket PBM yang merupakan kewajiban guru setiap minggunya, kadang terlihat ruang piket kosong tanpa adanya guru yang piket. Jika hal ini dibiarkan maka akan merugikan siswa karena jika guru berhalangan hadir, maka guru piket yang menggantikan sementara tugas guru yang tidak hadir. Tetapi kenyataan dilapangan tidak terlaksana sebagaimana semestinya karena guru masih melalaikan tugas PBM yang menjadi kewajiban tiap minggunya. Hal ini juga mencerminkan kalau guru tidak loyal terhadap pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban mereka karena mereka tidak mengutamakan tugas dinas yang sudah menjadi kewajiban seorang guru.

Selain itu kreativitas guru juga berpengaruh terhadap semangat kerja guru tersebut, dari fenomena yang penulis amati maka dapat dilihat tingkat kreativitas guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan pada tabel berikut:

Tabel 3: Data Kreativitas guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan

No	Fenomena yang diamati	Jumlah guru
1	Tidak membuat RPP dalam PBM	12
2	Menggunakan bahan ajar yang sama dari waktu ke waktu	17
3	Melakukan metode konvensional dalam PBM	23
4	Kemauan guru untuk membuat modul dan hand out	13
5	Melakukan analisis terhadap hasil belajar siswa	16

*Sumber: Wakil kurikulum MAN Muara Labuh data sekunder diolah*

Dari tabel diatas terlihat bahwa kreativitas guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan masih kurang baik yang dapat dibuktikan dengan fenomena-fenomena yang ada diatas. Guru yang memiliki semangat kerja adalah guru yang inisiatif dan kreatif, dari tabel dapat dilihat bahwa kreativitas guru masih kurang, karena dari jumlah guru keseluruhan yaitu 30 orang, 23 orang diantaranya masih melakukan metode konvensional dalam PBM, padahal banyak metode-metode baru yang lebih baik yang bisa dipakai dalam mengajar sehingga siswa lebih tertarik dalam belajar, tetapi karena masih kurang inisiatif dan kreatif guru sehingga mereka kebanyakan menggunakan metode konvensional seperti biasanya. Hal ini berarti semangat kerja guru cukup rendah karena guru kurang kreatif dan antusiasme guru

dalam bekerja tidak sepenuhnya karena tidak semua guru melaksanakan tugas dari atasan. Seharusnya ada tindakan tegas dari atasan selaku pembina di sekolah tersebut. Walaupun telah melihat kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh guru tapi tidak ada diberi sanksi yang berarti oleh pimpinan padahal sanksi atau hukuman dapat mempengaruhi semangat kerja guru.

Gejala-gejala di atas diduga mempengaruhi disiplin guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan bila hal itu dibiarkan berlanjut maka dikhawatirkan akan menyebabkan bertambahnya guru-guru yang semakin rendah semangat kerja dan motivasi berprestasinya. Untuk itu penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan.”

## B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Kurangnya disiplin kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan
2. Kurangnya motivasi berprestasi guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan
3. Rendahnya semangat kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan

4. Tingginya tingkat kemangkiran guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan
5. Kurangnya kreativitas guru di MAN Mura Labuh Kab.Solok Selatan
6. Kurangnya inisiatif guru untuk memperbaiki mutu proses belajar mengajar

#### C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis membatasi masalah pada "Pengaruh Motivasi Berprestasi Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan"

#### D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh motivasi berprestasi terhadap semangat kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan
2. Sejauhmana pengaruh motivasi berprestasi dan semangat kerja terhadap disiplin kerja guru di MAN Muara Labuh Kab.Solok Selatan

#### E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Motivasi berprestasi secara langsung terhadap semangat kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan
2. Pengaruh motivasi berprestasi secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui semangat kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan

#### F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan yang bermanfaat bagi:

1. Penulis, dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan sebagai syarat penulis untuk memperoleh gelar Sarjana
2. Guru, sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja mereka.
3. Pembaca, sebagai masukan untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh semangat kerja dan motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja guru.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### A. KAJIAN TEORI

##### 1. Disiplin Kerja

###### a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Disiplin sangatlah penting dalam melaksanakan tugas yang mesti ditetapkan oleh masing-masing pribadi guru, agar semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktunya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah kesadaran, keteladanan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di organisasi. Sedangkan Anogarah (1995:71) mengatakan bahwa “disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.”

Menurut Imron (1995:183) disiplin adalah suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur, dan semestinya, serta tiada suatu pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja menuju pada sikap seseorang atau kelompok orang dalam menanggapi segala peraturan yang berlaku pada instansi atau organisasi yang diikuti dengan menumbuhkan rasa kesadaran, keteladanan dan ketaatan terhadap peraturan.

Menurut Rivai (2004:444) seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi yaitu jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Nuz (2001:34) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang taat pada aturan yang berlaku (*conform to norm*), yang dimaksud dengan “norm” adalah semua bentuk aturan atau ketentuan baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Norma ini mencakup pula baik yang bersifat formal maupun yang informal. Secara lebih kongkrit norma itu bisa berupa undang-undang, aturan, adat istiadat, perjanjian, ketentuan agama dan lain- lain.

Menurut The Liang Gie dalam Ali Imron (1995:57) disiplin adalah suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi dalam keadaan tertib dan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

Imron (1995:59) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah pengawasan dalam rangka membina disiplin kerja guru berupa: a) merumuskan standarisasi, b) mengadakan

pengukuran, c) membandingkan hasil pengukuran dan standar, d) mengadakan perbaikan jika terdapat kekurangan atau ketidak disiplin. Lebih lanjut diungkap juga bahwa pembinaan terhadap guru terhadap disiplin kerja guru dapat dilakukan dengan cara mengingatkan secara kontinu terhadap kode etik jabatan guru.

Guru salah satu komponen yang penting dalam pendidikan, oleh sebab itu guru harus memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas. Disiplin tidak tumbuh dengan sendirinya tapi ditumbuhkan melalui kesadaran, ketaatan, rasa tanggung jawab dan selalu mawas diri terhadap peraturan.

Dari beberapa teori diatas, maka indikator yang diambil untuk mengukur disiplin kerja guru adalah :

a. Ketaatan guru.

Indikator ini untuk mengungkap ketaatan guru terhadap peraturan-peraturan tata tertib sebagai pegawai negeri sipil/ guru maupun peraturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang guru.

b. Kesadaran guru terhadap pelaksanaan tugas

Indikator ini mengungkap kesadaran seorang guru dalam melaksanakan tugas agar tepat waktu dan kesadaran guru dalam mendidik siswa dengan segenap kemampuannya.

c. Tanggung jawab guru terhadap pelaksanaan tugas.

Indikator ini untuk mengungkap keteladanan guru dalam sikap dan sopan santun baik berhubungan guru dengan murid ataupun sikap seorang guru antara sesama rekan.

d. Keteladanan guru dalam mengajar

indikator untuk mengungkap keteladanan guru terhadap tugas guru sebagai pendidik dan pengajar yang menuntut pengorbanan, kerjasama antara sesama rekan guru, kepala sekolah dan siswa.

b. Pentingnya Disiplin Kerja Guru

Disiplin merupakan suatu hal yang penting bagi guru karena sangat berdampak pada dunia pendidikan. Sesuai dengan pendapat Subari (1994:163) ”masalah disiplin merupakan hal yang paling penting bagi seorang guru. Tanpa adanya kedisiplinan yang besar dari dalam diri seorang guru maka alam kelabu akan selalu menutupi dunia pendidikan dan pengajaran”. Hal ini menandakan

bahwa disiplin dalam diri seorang guru memiliki peran yang begitu penting dalam dunia pendidikan.

Menurut Hasibuan (2003:193) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### c. Macam-macam Disiplin Kerja

Tulus tu'u menguraikan tentang konsep disiplin sebagai berikut:

#### 1. Disiplin Otoritarian

Disiplin ini adalah mengendalikan tingkah laku seseorang. Orang yang berada dalam lingkungan disiplin ini diminta mematuhi dan mentaati peraturan yang telah disusun dan berlaku di tempat itu.

#### 2. Disiplin Permissive

Dalam disiplin ini seseorang dibiarkan bertindak menurut keinginannya dan dibebaskan untuk mengambil keputusan sendiri dan bertindak sesuai dengan keputusan yang di ambilnya, serta barakibat pelanggaran norma atau aturan yang berlaku dan tidak diberi sanksi.

### 3. Disiplin Demokratis.

Disiplin demokratis ini berusaha mengembangkan disiplin yang muncul atas kesadaran diri sehingga seseorang dapat memiliki disiplin diri yang kuat dan mantap.

Menurut Imron (1995:183) ada tiga macam disiplin yaitu:

#### 1. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian.

Menurut pandangan konsep ini, guru disekolah dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala mau menurut saja terhadap perintah dan aturan pejabat atau Pembina tanpa tanpa banyak menyumbangkan pikirannya. Guru diharuskan mengiyakan saja terhadap apa yang dikehendaki pejabat atau pembina, dan tidak boleh membantah. Dengan demikian pejabat atau pembina di sekolah bebas memberikan tekanan pada guru dan memang harus menekan mereka. Dengan demikian guru takut dan terpaksa mengikuti apa yang diinginkan oleh pejabat atau Pembina sekolah.

#### 2. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep *permissive*

Menurut konsep ini guru haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya didalam kelas dan disekolah. Aturan-aturan disekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat kepada guru. Guru dibiarkan berbuat apa saja sepanjang itu menurutnya baik

3. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan terkehendaki atau kebebasan yang bertanggung jawab.

Dengan demikian memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada guru untuk berbuat apa saja tetapi konsekuensi dari perbuatan itu haruslah ia tanggung.

#### d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Poerwadarmita (1995:42) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru yakni:

1. sikap mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap mental guru yang meliputi ketaatan dan ketertibannya sebagai latihan, pengendalian pikiran dan watak.
2. pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, kriteria dan standar.
3. kelakuan yang menunjukkan kegairahan, kesungguhan dan dorongan yang kuat dalam bekerja.

Menurut Suroso (1991:55) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin guru antara lain: moral atau semangat kerja pegawai, kesejahteraan pegawai dan suasana kerja yang harmonis.

1. Moril atau semangat pegawai kerja

Seorang pegawai akan patuh terhadap disiplin kerja yang telah di sepakati apabila moril atau semangat kerja mereka tinggi. Sebaliknya apabila seorang pegawai mempunyai moril yang rendah maka ia akan berbuat tidak sesuai dengan peraturan yang di sepakati.

2. Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan adalah keinginan tetap setiap manusia, kesejahteraan selalu dikaitkan dengan terpenuhinya segala kebutuhan. Untuk kesejahteraan pegawai wajib memberikan intensif finansial sebagai imbalan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

3. Suasana kerja yang harmoni

Suasana kerja yang harmonis ditandai dengan komunikasi yang lancar, pentilasi yang cukup, letak peralatan yang teratur, yang dapat membantu pegawai berbuat disiplin.

Selain faktor-faktor diatas masih ada faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi berprestasi. menurut Thoha (1993:206) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi akan mempunyai prakarsa dalam melaksanakan tugas yang di embannya. Mereka

memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas untuk melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien, serta mempunyai kesadaran untuk berdisiplin dalam mematuhi aturan-aturan yang ada disekolah. Berarti semakin baik motivasi berprestasi guru tersebut maka semakin baik pula disiplinnya untuk mencapai prestasi yang dia inginkan.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2003:141) istilah motivasi berasal dari bahasa latin *Movare*, yang berarti dorongan atau daya penggerak. Banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang motivasi. Menurut Handoko (1992:76) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan suatu kegiatan untuk suatu tujuan. Menurut Sunyoto (1995:82) motivasi adalah “kekuatan yang mendorong seseorang untuk berprestasi”. Pengertian senada dari Debdikbud (1989), motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.

Dari berbagai pendapat diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau penggerak dalam diri seseorang untuk berbuat, berinisiatif, gigih serta memberikan arah pada perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hamzah (2007:3) motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik demi memenuhi kebutuhannya.

Sardiman (2005:71) menyatakan bahwa motivasi adalah “Serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu”. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu juga dorongan di dalam diri seseorang.

Menurut Vroom dalam Siagian (1995:72) “Motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki”. Selain itu Gerungan dalam Siagian (1995:80) “Motivasi adalah penggerak, alasan-alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan dirinya melakukan suatu tindakan atau bertingkah laku”. guru yang mempunyai motivasi adalah:

1. lebih menyukai pekerjaan yang mempunyai resiko daripada pekerjaan yang mudah dan tidak beresiko
2. menginginkan umpan balik yang kongkrit
3. lebih menyukai keberhasilan disebabkan kemampuan dari pada keberuntungan

4. tanggung jawab secara pribadi
5. mempunyai perspektif akan masa depan

#### **b. Bentuk-bentuk Motivasi**

Bentuk-bentuk dari motivasi dalam Hamzah (2007:7) motivasi ada 2 macam yaitu :

##### 1. Motivasi instrinsik

Yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Seperti minat atau keinginan, sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk-bentuk insentif atau hukuman.

##### 2. Motivasi ekstrinsik

Merupakan motivasi yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran atau hukuman.

#### **c. Jenis- jenis motivasi**

Menurut Hasibuan (2003:216) jenis- jenis motivasi antara lain:

##### 1. Motivasi positif (*insentif positif*)

Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat

kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik- baik saja.

2. Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Pimpinan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

**d. Tujuan motivasi**

Menurut Hasibuan (2003:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **3. Motivasi Berprestasi**

#### **a. Pengertian Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi dikemukakan oleh Mc.Celland yang didasarkan pada hasil penelitian yang intensif mengenai kebutuhan untuk berprestasi. Menurut Mc.Celland (1962:182) yang dikutip TIM MKDK UNP (2003:97) menjelaskan tiap orang memiliki tiga kebutuhan dasar yaitu:

1. Kebutuhan akan kekuasaan
2. Kebutuhan berfaliasi
3. Kebutuhan berprestasi

Selanjutnya Celland mengungkapkan bahwa kebutuhan berprestasi terwujud dalam keberhasilan dalam melakukan tugas-tugas yang diembankan. Jika dikaitkan dengan motivasi berprestasi guru, maka guru yang memiliki motivasi berprestasi tentunya mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Keberhasilan guru dalam mengajar dapat dilihat dari disiplin guru.

Menurut Mc.Celland dalam Djiwandono (1989:158) motivasi berprestasi merupakan ambisi dalam situasi wajar yang dapat dihubungkan

dengan tujuan untuk mencapai prestasi. Sedangkan menurut Tafiardi (1996:49) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan cara berfikir tertentu yang mendorong orang bertindak laku secara giat untuk meraih hasil atau prestasi. Bila dihubungkan dengan motivasi berprestasi guru dapat diartikan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang kuat dari dalam diri guru untuk melakukan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sementara itu menurut Thoha (1993:206) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi akan mempunyai prakarsa dalam melaksanakan tugas yang di embannya, mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas untuk melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien, serta mempunyai kesadaran untuk berdisiplin dalam mematuhi aturan-aturan yang ada disekolah. Dengan kata lain guru-guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih berdisiplin daripada guru-guru yang memiliki motivasi rendah.

Motivasi berprestasi merupakan kondisi psikologi yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya akan sesuatu. Dengan adanya motivasi dalam diri seorang guru, mereka akan berusaha secara maksimal melakukan sesuatu pekerjaan dengan segenap kemampuannya, terlebih apabila ia ditantang untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu

kebutuhan fisiologis atau pokok yang harus dipenuhi seseorang untuk mempertahankan hidupnya seperti kebutuhan psikologis atau lebih diarahkan untuk mengembangkan kualitas hidupnya seperti kebutuhan akan kasih sayang status dihargai dan lain-lain.

Orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan berusaha secara maksimal melakukan suatu pekerjaan dengan segenap kemampuan, biasanya ia bekerja digerakkan oleh dorongan untuk berprestasi dan ia akan berusaha untuk mencapai hasil yang baik. Ini sama seperti yang dikemukakan oleh Gallerman (1970:115) mengemukakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi lebih menyukai aktivitas yang dapat memberikan umpan balik yang tepat dan cepat.

Seiring dengan itu Gallerman (1970:117) juga mengemukakan motivasi berprestasi memungkinkan orang lebih realistis terhadap dirinya dan terhadap prestasi yang diinginkannya. Mereka menyadari bahwa prestasi yang besar tidak dapat dicapai dalam waktu yang pendek dengan cara yang mudah. Pemikiran mereka lebih terarah kemasa depan, dengan upaya dan antisipasi yang lebih logis dibanding dengan orang-orang yang tidak mempunyai dorongan berprestasi tinggi, sehingga mereka bekerja dengan sungguh-sungguh.

Motivasi berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang optimal. Wiguna dalam Sudirman (2000:18) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah harapan untuk mendapatkan kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang sulit dan menantang.

Sementara Hasibuan (1996:94) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan Siagian (1995:197) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berprestasi merupakan keinginan setiap orang untuk dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya. Keberhasilan itu mencakup seluruh segi kehidupan dan penghidupan seseorang.

David (1993:88) berpendapat bahwa orang yang bermotivasi prestasi tinggi akan bekerja lebih keras dalam organisasi apabila mereka memperoleh penilaian rinci tentang perilaku kerja mereka. Disimpulkan bahwa seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi akan bekerja lebih baik dalam organisasi yang dimasukinya untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik lagi.

Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk

menghadapi semua tantangan demi meningkatkan hasil kerja atau prestasinya agar lebih baik.

### **b. Indikator motivasi berprestasi**

Adapun orang Yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menurut Danin (2004:33) mempunyai karakteristik sebagai berikut:

a. berani mengambil risiko yang lebih moderat

maksudnya dalam melakukan sesuatu pekerjaan dan mengambil suatu keputusan dia akan berusaha memilih resiko yang tidak terlalu berat dan tidak pula terlalu ringan

b. memperhitungkan umpan balik yang segera

seseorang mempunyai motivasi berprestasi tinggi pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakan. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya di kemudian hari sangat dibutuhkan orang tersebut untuk memberikan penjelasan kepadanya sehingga ia tahu kekurangan yang nanti bisa diperbaiki untuk meningkatkan prestasi kerjanya

c. memperhitungkan keberhasilan.

seseorang yang berprestasi tinggi pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja. Tidak memperhitungkan penghargaan materi, ia lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi dan penghargaan lainnya atas prestasi tersebut.

d. integral dengan tugas

Sekali orang berprestasi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia akan cenderung untuk menyatu dengan tugas sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang. Hal ini berarti bahwa ia akan bertekad mencapai tujuan yang telah dipilihnya dengan hati bulat (tidak setengah hati).

Dibagian lain Mc.Celland dalam Handoko (1995:262) mengemukakan ada beberapa karakteristik orang-orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu:

1. menyukai pengambilan resiko yang layak sebagai ruang, menyukai suatu tantangan, menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil yang dicapai.

2. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan.
3. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakan
4. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan- kemampuan organisasional

Gibson (1994:200) mengemukakan cirri-ciri seseorang yang memiliki motivasi berprestasi adalah:

- a. memilih untuk menghindari tujuan prestasi yang mudah dan sulit. Mereka memilih tujuan yang moderat yang mereka pikir akan mampu mereka raih
- b. memilih umpan balik langsung dan dapat diandalkan mengenai bagaimana mereka berprestasi
- c. menyukai tanggung jawab pemecahan masalah

Selain itu, Wursanto (1989:140) berpendapat bahwa ciri-ciri dari motivasi berprestasi adalah:

- a. suka pekerjaan yang penuh tantangan
- b. berinisiatif
- c. mempunyai tanggung jawab yang besar
- d. selalu menghendaki respon atau umpan balik secara cepat

- e. suka bekerja semata-mata tidak untuk mendapatkan kekuasaan dan uang

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi berusaha keras mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja dengan kemampuan usaha yang tinggi. Seandainya ia mengalami kesulitan, maka ia akan terus berusaha lebih giat untuk memperoleh sukses di masa datang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas tentang motivasi berprestasi serta karakteristiknya, dapat disimpulkan bahwa orang yang motivasi berprestasi tinggi dapat dibedakan dengan orang yang memiliki motivasi berprestasi rendah. Tinggi atau rendahnya motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang dapat dilihat dari tingkah laku mereka dalam melaksanakan suatu kegiatan. Karakteristik orang yang memiliki motivasi berprestasi adalah : (1) berani mengambil risiko yang lebih moderat (2) memperhitungkan umpan balik yang segera. (3) memperhitungkan keberhasilan. (4)integral dengan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat bagi guru-guru untuk lebih maksimal mengerjakan tugas mereka dan lebih keras dalam mencapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja. Dari beberapa teori diatas, maka yang diambil menjadi ndikator motivasi berprestasi adalah :

- 1) keinginan untuk berhasil
- 2) kemauan untuk bekerja keras
- 3) menghendaki umpan balik
- 4) suka pekerjaan yang menantang

#### **4. Semangat Kerja.**

##### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang menghubungkan dengan produktivitas kerja. Semangat kerja akan dapat mencerminkan dedikasi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Nitisemito (1982:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Seiring dengan itu menurut Hasibuan (1996:94), menekankan semangat kerja merupakan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pekerjaan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Purwanto (1998:83) bahwa” semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan”. Selanjutnya Bell, dalam Yanti (2006) menyatakan bahwa “semangat kerja merupakan kecendrungan

anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat”. Semangat kerja juga sebagai gejala kelompok yang mengakibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan ini dapat diselesaikan dengan cepat, lebih baik dan memuaskan. Kemauan ini berasal dari diri seseorang tanpa adanya paksaan dari orang lain. Dengan demikian diharapkan pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Berarti semangat kerja itu akan membawa banyak keuntungan, dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, dan tingkat absensi akan dapat diperkecil.

#### b. Indikator semangat kerja

Untuk mengetahui turunnya semangat kerja pegawai, maka pimpinan perlu mengetahui indikasi-indikasinya, dengan pengetahuan tentang indikasi ini dapat diketahui sebab-sebab turunnya semangat kerja pegawai. Dengan demikian pimpinan akan dapat mengambil tindakan pencegahan sedini mungkin.

Menurut Purwanto (1998:84) mengatakan bahwa indikator dari semangat kerja adalah “rasa kekeluargaan yang tinggi, loyalitas, antusiasme, sifat-sifat yang dapat dipercaya dan kesanggupan bekerja sama”. Sedangkan Nawawi (1998:125) mengatakan bahwa indikator dari semangat kerja adalah:

1. Kemauan untuk bekerja sama
2. Kesiediaan untuk organisasi dan pimpinan
3. Bersedia bekerjasama dengan perintah dan aturan
4. Stamina orang yang kuat

Menurut Purwanto (1998: 84) indikator semangat kerja adalah:

1. Antusiasme pegawai dalam bekerja.

Menurut Poerwadarmita (1995:50) antusiasme adalah gelora semangat, minat besar terhadap sesuatu. Jadi dapat disimpulkan bahwa antusiasme ini merupakan suatu hal yang perlu dimiliki oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya.

2. Keaktifan dan keikutsertaan guru dalam mengikuti kegiatan (partisipasi)

Poerwadarmita (1995:73) menjelaskan bahwa partisipasi adalah turut berperan dalam suatu kegiatan, keikutsertaan dan peran serta. Baik itu kegiatan yang sudah rutin maupun kegiatan yang esensial.

Partisipasi ini bukan hanya sekedar ikut serta tetapi betul-betul terlibat dalam kegiatan.

Guru sangat dituntut untuk ikut serta dalam semua kegiatan, seperti dalam merumuskan kebijakan, dalam menghadiri pertemuan, dalam menyelesaikan masalah, dalam mengikuti upacara atau apel dan kegiatan lain yang sangat menunjang terhadap pencapaian tujuan sekolah, sehingga juga dapat menambah wawasan guru terhadap sesuatu.

### 3. Kesetiaan guru untuk bekerja sama

Kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting dalam melakukan suatu kegiatan, tanpa adanya kerja sama maka kegiatan yang akan dilaksanakan tidak optimal. Kerja sama dapat diartikan sebagai kegiatan atau usaha yang dihasilkan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama.

### 4. Inisiatif dan kreatifitas guru dalam melaksanakan tugas

Menurut Poerwadarmita (1995:102) inisiatif dapat diartikan sebagai usaha atau tindakan untuk memulai dan memprakarsai. Sedangkan kreatifitas guru dapat diartikan sebagai kemauan untuk menciptakan daya cipta tentang sesuatu. Wijaya (1995:75)

menjelaskan inisiatif guru bisa dilihat dari kemampuan untuk mencari ide baru dalam menyelesaikan masalah dan menuangkan ide.

#### 5. Loyalitas guru

Poerwadarmita (1995:135) menjelaskan loyalitas adalah sebagai kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan terhadap sesuatu. Loyalitas guru terhadap atasan serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Loyalitas guru sangat diperlukan untuk mencapai tujuan sekolah karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dapat menunjukkan semangat kerja yang tinggi pula.

Dari beberapa teori diatas maka yang diambil indikator untuk penelitian ini adalah:

1. Antusiasme guru dalam bekerja.
2. Keaktifan dan keikutsertaan
3. Bersedia bekerjasama
4. Inisiatif dan kreatif guru dalam melaksanakan tugas
5. Loyalitas

c. Indikasi rendahnya semangat kerja dan cara untuk meningkatkan semangat kerja.

1. Indikasi rendahnya semangat kerja

Menurut Nitisemito (1982:160) indikasi-indikasi turunya semangat kerja antara lain adalah:

- a. Turun dan rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
- c. *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang naik
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan

2. Cara untuk meningkatkan semangat kerja

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat

- f. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- i. Sekali-kali para karyawan perlu pula diajak berunding
- j. Pemberian insentif yang terarah
- k. Fasilitas yang menyenangkan

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Penelitian terdahulu yang relevan merupakan uraian tentang pendapat atau hasil penelitian terdahulu dan berkaitan dengan permasalahan yang akan dikemukakan. Hasil studi yang di anggap relevan dengan penelitian penulis yaitu Afrita Sari (2008) mengenai pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, 2) semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, dan 3) motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 7 Padang.

## **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual disusun berdasarkan kajian teori yang berfungsi sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan menyusun hipotesis. Seperti yang

telah dikemukakan dalam kajian teoritis sebelumnya bahwa, disiplin sangatlah penting dalam melaksanakan tugas yang mesti ditetapkan oleh masing- masing pribadi guru, agar semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktunya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa disiplin dalam diri seorang guru memiliki peran yang begitu penting dalam dunia pendidikan, dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah guru MAN Mura Labuh Kab. Solok Selatan, sehingga yang menjadi variabel terikat (Y) yaitu disiplin kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan.

Motivasi berprestasi juga cukup berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Dengan adanya motivasi didalam diri guru, maka mereka akan berusaha secara maksimal melakukan sesuatu pekerjaan dengan segenap kemampuannya, biasanya ia digerakkan oleh dorongan untuk berprestasi dan ia akan berusaha untuk mencapai hasil yang baik.

Selain motivasi berprestasi, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah semangat kerja karena semangat kerja seseorang dapat mencerminkan dedikasi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Apabila semangat kerja seorang guru menurun maka ia akan menjadi tidak disiplin hal ini mengakibatkan tingkat absensi guru semakin tinggi.



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap semangat kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja melalui semangat kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian dan analisis hasil penelitian, maka pada bagian ini akan dikemukakan beberapa simpulan dan saran yang berkaitan dengan semangat kerja dan motivasi berprestasi terhadap disiplin guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan.

#### **A. Simpulan**

1. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja guru di MAN Muara Labuh Kab.Solok Selatan. hal ini berarti semakin baik motivasi berprestasi maka semangat kerja guru juga akan semakin baik.
2. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan. Hal ini berarti

semakin tinggi pengaruh motivasi berprestasi maka semakin tinggi disiplin kerja guru di MAN Muara Labuh Kab. Solok Selatan.

3. Semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja guru di MAN Muara Labuh Kabupaten Solok Selatan. Hal ini berarti semakin baik semangat kerja maka disiplin kerja juga akan semakin baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka penulis menyarankan:

1. Kepada guru di MAN Muara Labuh Kab.Solok Selatan untuk meningkatkan disiplin kerja perlu ditingkatkan lagi motivasi berprestasinya yaitu dengan cara menerima pekerjaan yang diberikan atasan walaupun pekerjaan itu harus diselesaikan dalam waktu yang cepat. Hal ini bertujuan agar guru bisa menyukai pekerjaan yang menantang dengan demikian guru- guru akan terlatih untuk lebih mengembangkan motivasi berprestasi yang ada di dalam dirinya.
2. Kepada guru selain meningkatkan motivasi berprestasi sebaiknya semangat kerja harus tetap ditingkatkan agar bisa lebih disiplin lagi dalam bekerja. Terutama dalam hal metode pembelajaran. Sebaiknya menggunakan metode-metode baru dan menarik dalam mengajar, sehingga proses belajar mengajar tidak membosankan.hal ini akan

meningkatkan semangat kerja guru yang berpengaruh terhadap inisiatif dan kreatif guru dalam melaksanakan tugas, sehingga disiplin juga dapat ditingkatkan.

3. Bagi kepala sekolah MAN Muara Labuh Kab.Solok Selatan agar disiplin kerja guru yang sudah baik dapat dipertahankan maka berlakukannya sanksi atau hukuman terhadap guru-guru yang melakukan pelanggaran, agar mereka selalu disiplin dalam bekerja.
4. Bagi penelitian selanjutnya penulis menyarankan agar dapat mengkaji faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi disiplin kerja guru, sehingga akan diperoleh gambaran yang baik, menyeluruh dan lengkap mengenai kontribusi berbagai faktor terhadap disiplin kerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- B.Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Danin, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Rineka Cipta.
- David, Keith. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Depdikbud. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Djiwandono, dan Sri Esti Wuryani.1989. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Handoko, Marhin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Konisius
- Hasibuan, Melayu, S.P 1996. *Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung
- ..... 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara