

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA  
NEGERI DI KECAMATAN BEKASI TIMUR)**

**THE INFLUENCE OF ACHIEVEMENT MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE  
ON TEACHER PERFORMANCE (CASE STUDY OF JUNIOR HIGH SCHOOL IN  
EAST BEKASI DISTRICT)**

Farhan Hakim Rosidin<sup>1</sup>, Dr. Teguh Widodo, S.E., S.T., M.M<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom  
[hanfarkim@gmail.com](mailto:hanfarkim@gmail.com)<sup>1</sup>, [tewidodo@gmail.com](mailto:tewidodo@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak**

Guru merupakan seorang profesional dengan tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak jalur pendidikan formal. Profesi guru sangat berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang dibentuknya. Dengan demikian, kepiawaian guru menjadi hal yang utama dalam menentukan kualitasnya. Dampak pendidikan yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya Kinerja Guru, memiliki Motivasi dalam berprestasi dan Disiplin Kerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengukur efek atau dampak variabel Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja guru, variabel Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja guru, dan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data sebanyak 275 responden khususnya guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Bekasi Timur. Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan tipe *cluster sampling*. Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (SEM) Lisrel 8.80 serta menggunakan skala *ordinal* dengan 31 pertanyaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan variabel Motivasi Berprestasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, variabel Motivasi Berprestasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dan variabel Disiplin Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

**Kata Kunci :** *Guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur, Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.*

**Abstract**

*The teacher is a professional with the main task of educating, teaching, guiding, directing, training, assessing and evaluating learners on the education of children's formal education path. Teacher profession is closely related to the quality of the human resources it produces. Thus, teacher expertise becomes the main thing in determining its quality. The impact of higher education is influenced by several factors, including Teacher Performance, has Motivation in Achievement and Work Discipline.*

*The purpose of this study is to measure the effect or the impact of the achievement motivation variable on the Work Discipline of the teacher, the variable of Achievement Motivation on the Performance of the teacher, and the variable of Work Discipline on the Performance of the teacher. The method of this study uses quantitative method. Data collecting is taken from 275 respondents especially teachers at State Junior High School in East Bekasi District. This study uses probability sampling method with cluster sampling type. This study also uses structural equation model (SEM) Lisrel 8.80 and ordinal scale with 31 questions.*

*The results of this study show that the relationship of Achievement Motivation variable has positive and significant impact on Work Discipline, Achievement Motivation variable has positive and significant impact on Teacher Performance, and Job Discipline variable has positive and significant impact on Teacher Performance.*

**Key words :** *Achievement Motivation, Work Discipline, Teacher Performance.*

## 1. Pendahuluan

Pendidikan adalah mesin pertumbuhan setiap bangsa. Hampir setiap negara memprioritaskan pendidikan bagi setiap warga negaranya, dengan memastikan bahwa seluruh warga negara memiliki akses terhadap pendidikan. Pendidikan tinggi merupakan tahap pendidikan yang sangat penting, dimana setiap warga negara siap memberikan kemampuannya dalam pengembangan sosio-ekonomi negaranya.

Pada UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

## 2. Kerangka Teoritis

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Praktek pengelolaan sumber daya manusia di pekerjaan untuk mengevaluasi kinerja di dalam sebuah organisasi, dan iklim persaingan yang tinggi antara organisasi, kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperbaiki praktek manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi menurut Dr. Abdullah Osman et al, (2014:3). Dan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses atau upaya dalam pengelolaan meliputi perencanaan, mengorganisasi, pelaksanaan dan mengontrol dalam segala aspek yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.2 Perilaku Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:7) Perilaku Organisasi merupakan sebuah bidang interdisipliner yang di tunjukan untuk memahami dan mengelola pegawai secara lebih baik. Artinya, perilaku organisasi berorientasi kepada penelitian dan penerapan tiga tingkat dasar analisis dalam PO adalah individu, kelompok dan organisasi. Dan perilaku organisasi adalah yang berkaitan dengan semua aspek perilaku individu yang terjadi dalam konteks organisasi, mencakup tentang bagaimana individu berperilaku terhadap individu lainnya, dan berkelompok di dalam sebuah organisasi.

### 2.3 Motivasi Berprestasi

Motivasi Berprestasi guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan positif akan memiliki tingkat Motivasi Berprestasi yang lebih tinggi. Hal ini di karenakan para guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat memutuskan lebih baik dari mereka hal yang baik. Selanjutnya mereka akan dapat memotivasi diri mereka sendiri jika terjadi kegagalan dan Mereka bisa mengatasi kemungkinan konsekuensi yang terjadi di dalam dirinya menurut Amar Damle, et al, (2016:5).

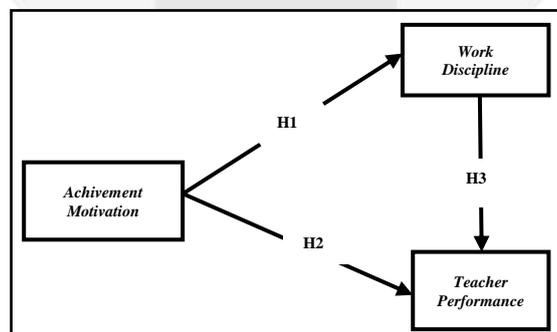
### 2.4 Disiplin Kerja

Menurut Hafidullah, et, al (2017:5) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi semua norma peraturan yang berlaku. Berdasarkan pengertian di atas, Disiplin Kerja adalah suatu sikap kesadaran diri dari seorang pegawai untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan di organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis serta mentaati norma-norma sosial yang berlaku, yang di lakukan untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

### 2.5 Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja yang di peroleh seorang pegawai dalam periode tertentu yang di bandingkan dengan kriteria atau standar kerja pada setiap organisasi, maka dari itu organisasi harus melakukan pengukuran terhadap hasil kerja yang di capai oleh pegawai menurut Jajang Amiroso, et al, (2015:7).

### 2.6 Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan Peneliti, 2017

### 2.7 Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi Berprestasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H2 : Motivasi Berprestasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H3 : Disiplin Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

### 3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena data pendukung diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif. Peneliti menguraikan karakteristik penelitian berdasarkan metode, tujuan, tipe penyelidikan, keterlibatan peneliti, setting penelitian, unit analisis dan waktu pelaksanaan. Karakteristik pada penelitian ini digambarkan dalam tabel 3.1 berikut ini:

**Tabel 3.1 Karakteristik Penelitian**

No.	Karakteristik Penelitian	Jenis
1.	Berdasarkan metode	Kuantitatif
2.	Berdasarkan tujuan	Konklusif
3.	Berdasarkan tipe penyelidikan	Korelasional
4.	Berdasarkan keterlibatan peneliti	Tidak mengintervensi data
5.	Berdasarkan unit analisis	Individu
6.	Berdasarkan <i>setting</i> penelitian	<i>Non contrived setting</i>
7.	Berdasarkan waktu penelitian	<i>Cross sectional</i>

Sumber : Olahan Peneliti, 2017

## 4. Hasil dan Pembahasan

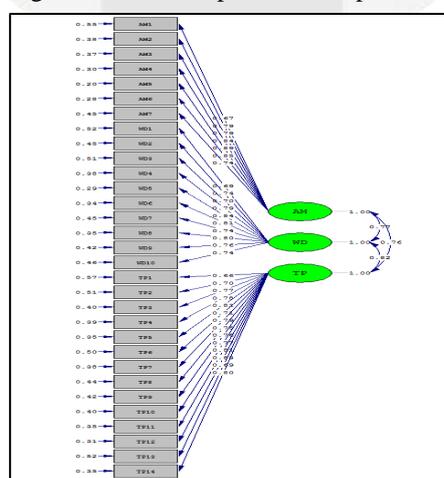
### 4.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini dipilih adalah guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Bekasi Timur, diantaranya SMP Negeri 1 Bekasi, SMP Negeri 2 Bekasi, SMP Negeri 3 Bekasi, SMP Negeri 11 Bekasi, SMP Negeri 18 Bekasi, dan SMP Negeri 32 Bekasi. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada metodologi, pemilihan responden tersebut ditetapkan dengan teknik *non probability sampling* dengan tipe *cluster sampling* dan menggunakan model persamaan struktural (SEM) serta menggunakan skala likert 1-10 dengan 31 butir pertanyaan. Sejumlah 275 responden diminta untuk mengisi kuesioner secara manual dalam bentuk kertas cetak, dan hasilnya ditabulasi untuk digunakan sebagai data primer. Karakteristik responden dipetakan berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi wanita sebesar 176 responden atau 64%, Rentang usia yang mendominasi ini usia pada 45 – 54 tahun sebanyak 97 responden atau 35%, Pendidikan terakhir yang mendominasi pada tingkat S1 sebanyak 118 responden atau 43%, Berdasarkan status kepegawaian yang mendominasi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 208 responden atau 66%, dan berdasarkan penghasilan yang mendominasi pada rentang 5,000,001 - 7,500,000 yang berjumlah 100 responden atau 36%.

### 4.2 Hasil Penelitian

#### 4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Validitas suatu indikator dapat dievaluasi dengan tingkat signifikansi pengaruh antara suatu variabel dengan indikatornya. Pengujian validitas pada penelitian ini akan dilakukan menggunakan confirmatory factor analysis (CFA), yaitu variabel memiliki beberapa indikator-indikator langsung dapat diukur dengan mengamati loading factor pada setiap indikator. Suatu indikator akan dikatakan sesuai untuk mengukur suatu variabel, jika memiliki loading factor lebih besar dari 0.5 maka dapat dikatakan valid, akan tetapi lebih ideal jika lebih besar dari 0.7 (Hair et al, 2010:709). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan construct reliability (CR). Nilai CR pada suatu variabel yang lebih besar sama dengan 0.7 menunjukkan nilai reliabilitas yang baik, tetapi nilai CR diantara 0.6 sampai 0.7 juga dapat diterima jika memiliki nilai construct validity yang tinggi. Nilai CR yang tinggi menunjukkan indikator-indikator suatu variabel dapat secara konsisten merepresentasikan variabel tersebut (Hair et al, 2010:710). Loading factor dari setiap variabel dapat dilihat pada Gambar 4.7.



Gambar 4.7 Loading Factor Tiap Variabel

Sumber: Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Penulis, 2018

Sebelum menghitung AVE dan CR, peneliti melihat loading factor setiap indikator terlebih dahulu. Seperti yang ditunjukkan Gambar 4.7, semua indikator memenuhi syarat minimum loading factor yang telah ditentukan yaitu nilainya  $\geq 0.50$ . Dengan hasil tersebut, maka semua indikator akan digunakan untuk penelitian. Dengan hasil tersebut, maka jumlah indikator yang akan digunakan untuk penelitian adalah sebanyak 31 indikator. Hasil uji validitas dan hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7 Hasil Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Indikator	T-Value	Std. Loading factors	Error Variance	Construct Reliability	Avg. Variance Extracted
AM	AM1	12.77	0.71	0.6	0.93	0.71
	AM2	27.52	0.83	0.41		
	AM3	32.24	0.83	0.41		
	AM4	31.66	0.88	0.33		
	AM5	45.51	0.94	0.22		
	AM6	36.22	0.89	0.31		
	AM7	22.76	0.78	0.49		
WD	WD1	19.11	0.73	0.57	0.93	0.64
	WD2	22.97	0.78	0.49		
	WD3	17.47	0.74	0.56		
	WD4	28.97	0.83	0.41		
	WD5	49.42	0.89	0.32		
	WD6	34.72	0.85	0.38		
	WD7	23.6	0.78	0.5		
	WD8	32.74	0.84	0.39		
	WD9	26.5	0.8	0.46		
	WD10	21.16	0.77	0.5		
TP	TP1	14.33	0.69	0.62	0.95	0.61
	TP2	20.15	0.74	0.56		
	TP3	24.72	0.81	0.44		
	TP4	38.54	0.82	0.43		
	TP5	30.75	0.84	0.39		
	TP6	14.39	0.74	0.55		
	TP7	33.69	0.83	0.42		
	TP8	30.19	0.79	0.48		
	TP9	26.6	0.8	0.46		
	TP10	26.32	0.81	0.44		
	TP11	33.9	0.89	0.39		
	TP12	32.61	0.87	0.34		
	TP13	18.79	0.73	0.57		
	TP14	30.55	0.84	0.39		

Sumber : Hasil Data Olahan Penulis, 2017

#### 4.2.2 Penilaian Kecocokan Model (Goodness of Fit)

GOF menunjukkan seberapa baik dan cocok model yang digunakan dalam merepresentasikan matriks kovarian pada indikator-indikator yang digunakan. Suatu indeks yang menunjukkan bahwa model adalah fit tidak memberikan jaminan bahwa model benar-benar fit.

**Tabel 4.8 Goodness of Fit pada Model Struktural**

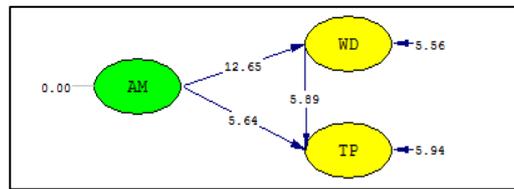
Goodness Of Fit Indices	Cut-Off Value	Hasil Penelitian	Tingkat Kecocokan
<b>Absolute Fit Indices</b>			
$\chi^2$ Significance Probability	$\geq 0.05$	P = 0.0	Poor Fit
GFI	$\geq 0.90$	0.81	Marginal Fit
RMSEA	$\leq 0.08$	0.068	Good Fit
RMR	$\leq 0.08$	0.076	Good Fit
SRMR	$\leq 0.08$	0.069	Good Fit
Nar. Chi-Square ( $\chi^2/DF$ )	< 3	2.26	Good Fit
<b>Incremental Fit Indices</b>			
NFI	$\geq 0.90$	0.98	Good Fit
TLI (NNFI)	$\geq 0.90$	0.98	Good Fit
CFI (RNI)	$\geq 0.90$	0.99	Good Fit
RFI	$\geq 0.90$	0.99	Good Fit
IFI	$\geq 0.90$	0.99	Good Fit
<b>Parsimony Fit Indices</b>			
AGFI	$\geq 0.90$	0.63	Poor Fit
PNFI	$\geq 0.50$	0.52	Good Fit
PGFI	$\geq 0.50$	0.4	Marginal Fit

Sumber : Hasil Data Olahan Penulis, 2017

Berdasarkan tabel Good of Fit Indices dan penjelasan diatas diketahui bahwa model penelitian yang dilakukan menunjukkan 2 ukuran GOF yang menunjukkan tingkat kecocokan kurang baik atau Poor Fit dan 2 ukuran GOF menunjukkan marginal fit serta 9 ukuran GOF yang menunjukkan tingkat kecocokan yang baik atau Good Fit. Pada hasil tersebut, indeks pengukuran bahwa suatu model struktural dapat dikatakan cocok jika minimal 5 indeks dalam pengukuran Goodness of Fit dinyatakan nilainya cocok sesuai dengan kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian ini kecocokan seluruh modelnya sudah baik (Good Fit).

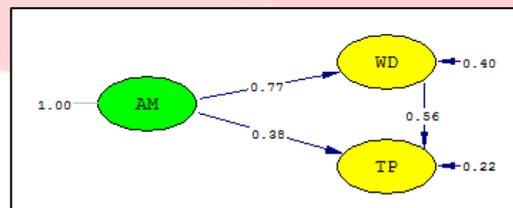
**4.2.3 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis pada penelitian ini ditentukan dengan signifikansi dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel sesuai dengan hipotesis yang sudah dibuat. Signifikansi dapat dilihat dengan nilai-T pada hasil keluaran LISREL. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% pada penelitian ini, hipotesis akan diterima apabila nilai-T lebih besar dari 1.96 atau lebih kecil dari -1.96. Nilai-T pada Model Penelitian dijelaskan dalam Gambar 4.8.



Gambar 4.8 Nilai-T pada Model Penelitian  
 Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2017

Berdasarkan gambar 4.8 Achievement Motivation menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Teacher performance dengan nilai-T sebesar 5.64. Teacher performance juga dipengaruhi secara signifikan oleh Work Discipline dengan nilai-T sebesar 5.89. Work Discipline dipengaruhi secara signifikan oleh Teacher performance dengan nilai-T sebesar 12.65. Koefisien Regresi Pada Model Penelitian pada gambar 4.9.



Gambar 4.9 Koefisien Regresi Pada Model Penelitian  
 Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2017

Kekuatan hubungan antar variabel pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4.9. Pada penelitian ini, semua hubungan antar variabel arah pengaruhnya sesuai seperti yang sudah dihipotesiskan, baik di H1, H2 maupun H3. Variabel yang paling memengaruhi Teacher performance adalah Work Discipline dengan koefisien regresi sebesar 0.56. Achievement Motivation juga memberikan pengaruh yang besar terhadap Work Discipline dengan koefisien regresi sebesar 0.77. Untuk menyimpulkan Gambar 4.8 dan 4.9, hasil uji signifikansi dan koefisien regresi akan ditunjukkan dalam bentuk tabel.

Hubungan antar variabel yang terdapat pada suatu model penelitian akan membentuk suatu persamaan struktural (Widodo & Octaviany, 2016). Penelitian ini menghasilkan tiga persamaan struktural:

$$TP = 0.56*WD + 0.38*AM, \text{ Errorvar.} = 0.22 \quad , R^2 = 0.78$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel TP dipengaruhi oleh WD dan AM dengan koefisien regresi pada masing-masing variabel tertera sebelum nama variabel. Selain koefisien regresi, persamaan struktural juga menunjukkan informasi mengenai R<sup>2</sup> dan error variance. R<sup>2</sup> yang bernilai 0.78 pada persamaan diatas menunjukkan bahwa 78% dari TP sudah dijelaskan melalui variabel-variabel yang memengaruhi TP pada penelitian ini. Sedangkan 22% sisanya dijelas dengan error variance. Terdapat kemungkinan bahwa masih ada variabel lain yang dapat menjelaskan TP.

**4.2.4 Perhitungan Efek Dekomposisi**

Suatu variabel dapat dipengaruhi variabel lain secara tidak langsung melalui variabel perantara (Ghozali & Fuad, 2005:107-108).

**Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Efek Dekomposisi**

Efek Dekomposisi	Koefisien Regresi	Nilai-T	Keterangan
AM + → WD → TP	0.43	6.01	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2017

Pada Tabel 4.10 menunjukkan hasil nilai-T yang signifikan pada variabel Achievement Motivation terhadap Teacher performance melalui Work Discipline, dengan besar koefisien regresi sebesar 0.43 dan nilai-T yang lebih besar dari 1.96, yaitu sebesar 6.01.

#### 4.3 Pembahasan dan Hasil Penelitian

**Tabel 4.10 Nilai-T dan Koefisien Regresi**

Hipotesis	Koefisien Regresi	Nilai-T	Hasil
H1: AM+ → TP	0.38	5.64	H1 Diterima
H2: WD + → TP	0.56	5.89	H2 Diterima
H3: AM + → WD	0.77	12.65	H3 Diterima

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2017

H1: Hipotesis pertama menyatakan bahwa Motivasi Berprestasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur dan hipotesis ini diterima.

H2 : Hipotesis kedua ini menyatakan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur dan hipotesis ini diterima.

H3 : Hipotesis ketiga ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur dan hipotesis ini diterima.

#### 5. Kesimpulan dan Saran

##### 5.1 Kesimpulan

- Motivasi Berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai-T sebesar 12.65 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.77.
- Motivasi Berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai-T sebesar 5.64 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.38.
- Disiplin Kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai-T sebesar 5.89 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.56.

##### 5.2 Saran

###### 5.2.1 Saran Praktis

- Pada variabel Motivasi Berprestasi yang diberikan sekolah sudah baik, akan tetapi masih terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0.71 yaitu “Saya sebagai guru rajin dan penuh semangat dalam proses mengajar”. Dalam hal ini ada beberapa guru yang tidak rajin dan tidak semangat dalam mengajar.

Hal ini harus menjadikan perhatian bagi Kepala Sekolah yang selalu dituntut untuk memberikan Motivasi Berprestasi kepada para guru dalam meningkatkan Kinerja Guru, dengan memberikan rasa keamanan dan kenyamanan dalam hidup. Maksudnya adalah Kepala Sekolah memperhatikan kesejahteraan guru seperti memberikan gaji yang sesuai dengan tenaga yang dikerahkan, menyediakan kondisi kerja yang kondusif bagi para guru, memberikan pengakuan atau penghargaan, dan menumbuhkan keinginan guru untuk berprestasi.

- Pada variabel Disiplin Kerja yang diberikan sekolah sudah baik, akan tetapi masih terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0.73 yaitu “Apabila saya melanggar peraturan di sekolah, maka Kepala Sekolah berani dan tegas untuk memberikan hukuman”. Dalam hal ini Kepala Sekolah dituntut untuk meningkatkan kedisiplinan guru dengan memberikan *Reward and Punishment* diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman, penghargaan disini bukan hanya penghargaan dalam bentuk materi akan tetapi termasuk didalamnya adalah pujian kepada guru yang dipandang disiplin dalam kehadiran pada kegiatan belajar mengajar dan memberikan teguran atau hukuman kepada guru yang sering terlambat atau tidak hadir kesekolah seperti pemotongan tunjangan.

Kepala sekolah melakukan pendekatan personal, melalui komunikasi yang baik kepada para guru serta memberikan motivasi, kemudian memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat menunjukkan kemampuannya jika diberi tugas dan tanggung jawab agar selalu patuh terhadap aturan yang telah dibuat baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis dan Kepala Sekolah menjadi contoh keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku.

- Pada variabel Kinerja Guru yang diberikan sekolah sudah baik, akan tetapi masih terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0.73 yaitu “Dalam pelaksanaan pembelajaran, saya menggunakan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) sebagai media pembelajaran”. Dalam hal ini sebagian besar guru belum paham untuk menggunakan IPTEK sebagai media pembelajaran.

Dalam dunia pendidikan saat ini guru di desak untuk memiliki kemampuan agar dapat menggunakan IPTEK sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam proses metode pembelajaran. Hal ini harus diperhatikan oleh Kepala Sekolah agar proaktif mendorong guru untuk melek terhadap

IPTEK, seperti diberikan mentor yang bertugas untuk kegiatan pembinaan, penataran, seminar, atau *workshop* kepada guru di setiap sekolah mengenai IPTEK.

### 5.5.2 Saran Teoritis

1. Menambahkan indikator dan/atau variabel penelitian yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini, baik yang mempengaruhi motivasi berprestasi, disiplin kerja, dan kinerja guru di sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian berikutnya dapat lebih sempurna dan kesimpulan yang diperoleh dapat berbeda atau tetap sama dengan hasil penelitian ini. Jika memang terbukti hasilnya sama, dapat dikatakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai konsistensi yang tinggi untuk diterapkan di sekolah.
2. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti menggunakan angket sebagai alat pengukuran variabel penelitian, peneliti tidak melakukan wawancara, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.
3. Objek penelitian dilakukan ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Bekasi Timur. Dengan demikian, untuk penelitian selanjutnya supaya lebih memperluas lingkup penelitian, sehingga hasil penelitian mampu memberikan daya generalisasi yang lebih baik.

### Daftar Pustaka

- Afful-Broni, A. (2012), *“Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons, Creative Education*, 3(3): 309-314.
- Amiroso, J., & Mulyanto. *Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)*. *European Journal of Business and Management*, 7(36), 2222-2839.
- Bang Imam Berbagi : Konsultan atau Pemerhati Pendidikan (2016). Kondisi Pendidikan di Kota Bekasi Tahun 2016 [online]. <http://bangimam-berbagi.blogspot.co.id/2016/11/ini-kondisi-pendidikan-di-kota-bekasi.html> -[Di akses 10 Januari 2018].
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Demo, G., Neiva, E.R., Nunes, I., & Rozzett, K. (2012). *Human resources management policies and practices scale: exploratory and confirmatory factor analysis*. *BAR – Brazilian Administration Review*, 9(4), 395-420.
- Dr. Maheswari, K. (2016). *Gender difference and achievement motivation among adolescent school students*. *International Journal of Applied Research*, 2(1), 149-152.
- Dr. Sontakke, J. P. (2016). *Achievement Motivation and Emotional Intelligence: A Correlational Study*. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 2349-3429.
- Dr. Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 6(8), 2319 - 4847.
- Edison, Emron., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Fathurrohman, P., & Suryana, AA. (2012). *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). *The Effect Of Work Discipline, Achievement Motivation And Career Path Toward Employee Performance Of The National Resilience Institute Of The Republic Of Indonesia*, 6(8), 106-113.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2017). *Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah Semester 2017/2018* [online]. <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sp> - [Di akses 12 Januari 2018].
- Kreitner, R., & Angelo. K. (2005). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Erly Suandy, Edisi Sembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Munira, N., & Sadegi, M. (2013). *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia*. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.
- Moorhead, G., & Griffin. W. R. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad, H., Osman, A., Edris. H. (2014). *The Effect Of Human Resources Management Practices On Employee Performance*. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 3(9), 2288-8616.
- Naharuddin, M. N., & Sadegi, M. (2013). *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia*. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 2304- 6953.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.

- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono., & Idrus, M. S. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. *International Journal Canadian Center of Science and Education*, 7(11), 1918-7181.
- The Balance Susan Heathfield (2012). *Human Resources Management* [online]. <https://www.thebalance.com/susan-m-heathfield-1916605> - [Di akses 10 Januari 2018].
- Trijono, Rachmat. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Ulber Silalahi. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Widodo, T. (2015). *The effect of transformative IT capability on sustainable competitive advantage*. In *Information and Communication Technology (ICoICT), 2015 3rd International Conference on* (pp. 352–357). IEEE.
- Widodo, T. (2017). *Analysis of the e-commerce use behaviour on music products*. *Engineering Technology and Technopreneurship (ICE2Y), 2017 International Conference on* (pp. 1-6). IEEE.
- Zhao, R., & Kuo, Y. L. (2015). *The Role of Self-discipline in Predicting Achievement for 10th Graders*. *International Journal of Intelligent Technologies and Applied Statistics*, 8(1), .61-70

