

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL SMA NEGERI COLOMADU, KARANGANYAR

Dwi Mustika Putri ¹⁾

Sutarno ²⁾

Dorothea Ririn Indriastuti ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ dwimustikaputri98@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted on SMA Negeri Colomadu Karanganyar which is using qualitative data and quantitative data. The data resources are secondary data and primary data. The overall population in this study were civil servant teachers at SMA Negeri Colomadu Karanganyar totaling 47 people, the sampel used in this study was taken by 47 respondents. Technical sampling in this research that is used simple census. This research informs that work motivation, work discipline, salary significantly affect performance of PNS teachers.

Keywords: *work motivation, work discipline, salary, performance of PNS teachers*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan, menuntut setiap organisasi maupun perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan produktif. Salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada didalam pendidikan. Pendidikan sangatlah penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru sebagai orang yang menjadi contoh dalam pembentukan kepribadian siswa. Guru adalah jabatan profesional yang dituntut memiliki keahlian, keterampilan dan kemampuan menguasai materi selain itu juga dapat mengayomi siswa, dapat menjadi contoh atau teladan bagi siswa serta selalu mendorong siswa untuk lebih baik dan maju. Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Baik dan buruknya prestasi siswa tergantung dari kinerja guru (Yamin dan Maisah, 2010: 23).

Kinerja atau *performance* yaitu berapa besar dan jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, diwujudkan dan dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola dan perilaku aktualisasi yang dimiliki (Mangkunegara, 2006: 86). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, meliputi sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan baik atau buruknya suatu kinerja guru adalah motivasi kerja. Menurut Mulyasa (2006: 75) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangatlah penting.

Di samping motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja. "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku" (Hasibuan, 2016: 193). Makna kesadaran dari pengertian

tersebut adalah perilaku seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku seseorang dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor selanjutnya yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja guru adalah gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Gaji sangat penting bagi karyawan bagi individu karena mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Handoko, 2006: 155).

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk: 1) untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri Colomadu, Karanganyar. 2) untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap guru Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri Colomadu, Karanganyar. 3) untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaji terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri Colomadu, Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012: 6).

Kinerja guru PNS

Supardi (2014: 54) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Selanjutnya mengemukakan bahwa “Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi dan analisis evaluasi” (Wahyudi, 2014: 24).

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dengan demikian motivasi tentunya dimiliki oleh setiap individu tak terkecuali seorang guru. Motivasi kerja guru yaitu suatu kekuatan potensial (dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (*to move*) perilaku seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap suatu ataupun tujuan tertentu. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas (Mangkunegara, 2009: 95). Dengan demikian dapat disimpulkan dari beberapa pengertian mengenai motivasi diatas bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

Disiplin kerja

Disiplin Kerja adalah sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan (Siswanto, 2012: 29). Semakin baik disiplin karyawan, semakin

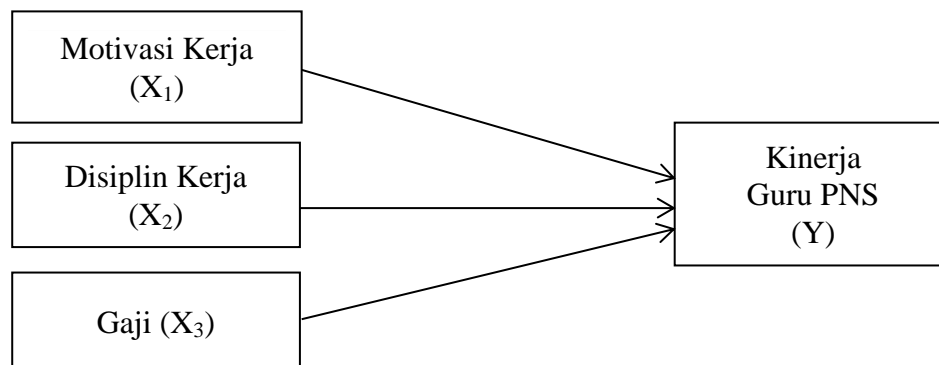
tinggi prestasi kerja yang dicapainya, maka seorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan menurut Fahmi (2016: 75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang diterapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan (Veithzal, 2008: 79). Teori yang lain dikemukakan oleh Hadiwiryo (2002: 35) yaitu gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Dependen), variabel ini juga dapat dikatakan sebagai variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan gaji.
2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, variabel terikat disebut juga dengan variabel dependen dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru PNS.

Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PNS

Mangkunegara (2009: 95) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dengan demikian motivasi tentunya dimiliki oleh setiap individu tak terkecuali seorang guru. Motivasi kerja guru yaitu suatu kekuatan potensial (dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (*to move*) perilaku seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap suatu ataupun tujuan tertentu. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sya'roni, Herlambang dan Cahyono (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu, Karanganyar.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru PNS

"Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku" (Hasibuan, 2016: 193). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan. Semakin baik kedisiplinan guru, maka semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai guru. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Setianingsih dan Kader (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu, Karanganyar.

3. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Guru PNS

Mahmudi (2005: 187) Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan yang berupa tunjangan dan jaminan kesehatan. Penghargaan kinerja yang tinggi akan membuat guru bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanti dan Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah:

H3: Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu, Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Ruang Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian sensus pada Guru PNS SMA Negeri Colomadu, Karanganyar dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian tersedia serta diperolehnya izin penelitian. Adapun alasan memilih objek penelitian ini karena adanya fenomena mengenai masih rendahnya motivasi kerja dapat dilihat melalui kurang semangatnya guru PNS dalam mengajar, tingkat kedisiplinan kerja yang masih rendah pada jam pulang guru PNS dan sebagian guru PNS belum puas akan gaji yang telah ia peroleh.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif yaitu:

1. Data Kualitatif

Adalah data yang tidak berwujud angka, antara lain:

- a. Hasil jawaban responden tentang motivasi
- b. Hasil jawaban responden tentang disiplin
- c. Hasil jawaban responden tentang gaji
- d. Hasil jawaban responden tentang kinerja guru PNS

Data kualitatif tersebut selanjutnya akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah guru PNS SMA Negeri Colomadu, Karanganyar.

Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian atau diperoleh secara langsung oleh peneliti, data primer dalam penelitian ini berupa jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan melalui lembar kuesioner yang diberikan kepada guru selain itu melalui wawancara dan observasi pada SMA Negeri Colomadu, Karanganyar.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui media perantara seperti dari buku-buku literatur, internet dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah guru PNS SMA Negeri Colomadu Karanganyar sejumlah 47 orang. Sampel diambil sebanyak 47 responden. “Sebagai pedoman pengambilan sampel, apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian merupakan sampel total, akan tetapi apabila jumlah subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai dengan 25% atau lebih (Arikunto, 2006: 134). Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini jumlah sampel 47 orang, sehingga merupakan penelitian sensus.

Analisis data

Uji validitas dan uji reliabilitas

Validitas instrumen atau tingkat ketepatan instrumen adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya. Validitas pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui sifat dari alat ukur yang digunakan, dalam arti apakah alat ukur tersebut akurat, stabil dan konsisten.

Uji asumsi klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, autokolerasi, heteroskedastisitas, normalitas.

Uji regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan gaji) terhadap variabel terikat (kinerja guru PNS).

Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ketepatan model pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Instrumen motivasi kerja (X_1) sebanyak 7 butir pernyataan, disiplin kerja (X_2) 4 butir pernyataan, gaji (X_3) 7 butir pernyataan, dan kinerja guru PNS (Y) sebanyak 7 butir pernyataan

melalui uji korelasi *Pearson* menunjukkan semua butir pernyataan valid, ditunjukkan dengan *p-value* $(0,000) < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel motivasai, disiplin kerja, gaji dan kinerja guru PNS dinyatakan reliabel ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* $(0,863; 0,783; 0,826; 0,819) > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan SPSS didapatkan hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini lolos dalam uji multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan normalitas, sehingga semua instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Tolerance $(0,702; 0,802; 0,747) > 0,10$ VIF $(1,425; 1,246; 1,338) < 10$	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	Asymp. Sig. (2-tailed) $0,553 > 0,05$	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	<i>p-value</i> $0,155; 0,870; 0,067 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	<i>p-value</i> $0,200 > 0,05$	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan gaji) terhadap variabel terikat (kinerja guru PNS), adapun penjelasannya sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t	Sig	Kesimpulan
Konstanta	9,246	3,722		
Motivasi (X_1)	0,326	4,019	0,000	Signifikan
Kompensasi (X_2)	0,350	2,576	0,011	Signifikan
Disiplin kerja (X_3)	0,173	2,666	0,013	Signifikan
Uji F	24,126		0,000	
Adjusted R Square	0,601			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 9,246 + 0,326 X_1 + 0,350 X_2 + 0,173 X_3$$

Interpretasi analisis regresi linear berganda:

- a : Nilai konstan (a) bertanda positif yaitu 9,246 artinya apabila motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan gaji (X_3) sama dengan nol, maka kinerja guru PNS (Y) adalah bernilai positif.
- b₁: 0,326 artinya pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja guru PNS (Y) adalah positif, artinya apabila motivasi kerja (X_1) meningkat, maka kinerja guru PNS (Y) juga mengalami peningkatan.

b_2 : 0,350 artinya pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru PNS (Y) adalah positif, artinya apabila disiplin kerja (X_2) meningkat, maka kinerja guru PNS (Y) juga mengalami peningkatan.

b_3 : 0,173 artinya pengaruh gaji (X_3) terhadap kinerja guru PNS (Y) adalah positif, artinya apabila gaji (X_3) meningkat, maka kinerja guru PNS (Y) juga mengalami peningkatan.

Uji t (uji signifikansi)

Berdasarkan analisis regresi dapat disajikan hasil uji sebagai berikut:

1. Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 4,019 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Colomadu Karanganyar.
2. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,576 dengan *p-value* sebesar $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Colomadu Karanganyar.
3. Uji pengaruh gaji terhadap kinerja guru PNS
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,666 dengan *p-value* sebesar $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan gaji terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu Karanganyar.

Uji F (ketepatan model)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 24,126 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X_1) disiplin kerja (X_2) dan gaji (X_3) terhadap kinerja guru PNS (Y) sudah tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,601 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Dana Amanah sebesar 60,1% sedangkan sisanya ($100\% - 60,1\%$) = 39,9% diperoleh faktor lain dari luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PNS

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, nilai t hitung sebesar 4.019 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_1 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu, Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori motivasi, bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dengan demikian motivasi tentunya dimiliki oleh setiap individu tak terkecuali seorang guru. Motivasi kerja guru yaitu suatu kekuatan potensial (dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (*to move*) perilaku seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap suatu ataupun tujuan tertentu. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas (Mangkunegara, 2009: 95). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sya’roni, Herlambang dan Cahyono (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Implikasi yang dapat dilakukan adalah dengan terus memberikan sosialisasi mengenai motivasi guru PNS agar kinerja guru PNS meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru PNS

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, nilai t hitung sebesar 2,576 dengan *p-value* sebesar $0,013 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H2 yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu, Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori disiplin, bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan (Siswanto, 2012: 29). Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, maka seorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Setianingsih dan Kader (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi yang dapat dilakukan adalah dengan senantiasa mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah baik jam datang maupun jam pulang, yang nantinya akan menciptakan suatu kedisiplinan sehingga kinerja guru PNS semakin meningkat.

3. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Guru PNS

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, nilai t hitung sebesar 2,666 dengan *p-value* 0,011 maka dapat disimpulkan H3 yang menyatakan bahwa “Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu, Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori gaji, bahwa gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini (Hadiwiryo, 2002: 35). Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purwanti dan Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi yang dapat dilakukan adalah dengan mempertahankan gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah sehingga kinerja guru PNS semakin meningkat.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu Karanganyar, karena seseorang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaan, dan secara langsung akan meningkatkan kinerja seseorang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Colomadu, Karanganyar, dengan besarnya tingkat kedisiplinan seorang guru maka kinerjanya pun akan meningkat. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu, Karanganyar, gaji memiliki peranan penting dalam untuk meningkatkan kinerja guru PNS, jika gaji naik maka kinerja guru PNS ikut naik sebaliknya jika gaji turun maka kinerja pun ikut turun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wislon. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Hadiwiryo, Sastro. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Eresco. Jakarta.
- _____.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mulyasa, E. 2006. *Kurikulum yang di Sempurnakan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Purwanti, Astri Ayu dan Johan Kurniawan. 2018. “Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru”. *Jurnal Cano Economos*. Vol. 7, No. 1, Januari. Hal. 16-24.
- Setianingsih, Wiwin dan Mukhtar Abdul Kader. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5, No. 2, Oktober. Hal. 313-320.
- Siswanto, Bejo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Jaya. Bandung.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Sya’roni, Toni Herlambang dan Dwi Cahyono. 2018. “Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Sekolah terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 8, No. 2, Desember. Hal. 131-147.
- Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wahyudi, Imam. 2014. *Panduan Lengkap Administrasi Guru*. Prestasi Pustakarya. Jakarta.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Persada Press. Jakarta.