



HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN IMBALAN DENGAN KEBERHASILAN TUGAS GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) SE-KECAMATAN SEPUTIH BANYAK KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Temu

Magister Pendidikan Biologi UM Metro

Email : temu-seba@yahoo.com

Abstract

The success of the teacher's relationship by the factors: the discipline of work, remuneration. School management should understand that both these aspects become contributors to the success of a teacher in managing learning. This study aimed to analyze: (1) the relationship between the discipline of work by the success of the task of teachers, (2) the relationship between remuneration to the success of the task of the teacher, and (3) the relationship between the discipline of work and remuneration together with the success of the task of teachers. This study population of teachers SMK-District of Central Lampung regency Many white as many as 83 teachers are used as the study sample as many as 69 teachers using the formula slovin and for testing using correlation as a tool. From the results of the hypothesis can be seen that: The relationship of labor discipline variable to variable teacher assignment success. Significance of test results obtained scores probability (sig) of 0.000 with a regression coefficient of 6.2% is significant or regression model can be used to predict the success of the task of the teacher is a portrait of the meaningfulness of work discipline variable relationship to the variable success of the task of the teacher is very significant, the relationship between variable remuneration to the success of the task of teachers.

Keywords: *Labor Discipline, Rewards, The Success Of The Task Of The Teacher*

PENDAHULUAN

Keberhasilan tugas guru banyak faktor yang berhubungan, diantaranya disiplin kerja, proses pembelajaran, sarana prasarana serta iklim kerja yang kondusif. Tugas guru dikatakan berhasil apabila guru dapat merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi,

meremidial, pengayaan serta pengadministrasian dalam pembelajaran. Guru merupakan salah satu profesi dalam sistem kependidikan yang mempunyai tugas mengajar, membantu siswa, mengelola bagian dari sistem pendidikan, mengembangkan kurikulum, menggunakan teknologi pendidikan dan melakukan



pembaharuan dalam sistem pendidikan. Namun demikian, pekerjaan guru merupakan pekerjaan yang kurang menarik.

Mengajar merupakan kegiatan menantang dan kompleks yang harus dapat menjamin keberhasilan siswa dalam belajar, baik secara individual maupun secara kelompok termasuk siswa yang mempunyai kesulitan belajar. Oleh karena itu, guru harus dapat membuat keputusan pendidikan atas nama siswanya. Hal ini mensyaratkan guru untuk memahami siswa secara mendalam, menguasai mata pelajaran yang diajarkan, memahami hakikat belajar, dan mengerti tentang dunia sekelilingnya. Dalam kenyataan, tidak semua guru memiliki kemampuan tersebut, yang akhirnya berimbas pada rendahnya tingkat penguasaan peserta didik terhadap tugas-tugas belajar (*learning tasks*) yang dituntut oleh kurikulum. Meskipun prestasi belajar siswa tidak semata-mata tergantung pada guru, peranan guru sangat dominan untuk membuat siswa belajar dengan baik dan dapat mencapai hasil yang baik pula dari proses belajar yang diikuti.

Dalam menjalankan tugasnya, guru menanggung berbagai beban

psikologis. Ada tiga hal yang menjadi beban psikologis guru dalam menjalankan tugasnya. Pertama, berhubungan perilaku peserta didik dan rendahnya motivasi peserta didik. Kedua, beban kurikulum yang dipikul oleh guru amat padat dan bahkan terjadi “pemaksaan” dalam dua hal, yaitu dalam hal “alokasi waktu” yang digunakan untuk penyampaian beban kurikulum, dan dalam hal “daya serap” peserta didik terhadap apa yang disampaikan oleh para guru. Beban kurikulum yang akan diberikan oleh para guru tidak sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia dan tingkat kedalaman kurikulum tidak seimbang dengan kemampuan peserta didik yang sangat beragam. Ketiga, berhubungan dengan keseragaman (*uniformitas*) dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Terlalu banyak aturan yang dituangkan dalam petunjuk-petunjuk teknis yang harus diikuti oleh para guru dalam proses belajar-mengajar dapat “mematikan” kreativitas para guru.

Guru sebagai kreatifator dan motivator dalam proses pembelajaran guru perlu mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik minatnya,

mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma yang ditegakkan secara konsisten, sehingga dapat berkembang secara optimal. Kebesaran jiwa, wawasan dan pengetahuan guru akan mengantarkan siswa untuk menciptakan masa depan yang baik, dengan arti kata terwujudnya masa depan siswa yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional (GBHN 2000), yaitu “mewujudkan manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, profesional, tanggung jawab, sehat rohani dan jasmani”. Didalam masyarakat biasanya guru menjadi panutan dalam perilaku/perbuatan. Atas dasar ini guru dituntut untuk mengembangkan dirinya secara profesional. Hal ini akan terwujud apabila profesinya itu didasarkan dengan disiplin kerja yang baik dan mempunyai kinerja yang baik pula.

Keberhasilan tugas guru banyak faktor yang berhubungan diantaranya disiplin kerja dan imbalan dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar, juga sarana dan prasarana dapat mengganggu pelaksanaan pembelajaran siswa yang akhirnya tujuan TIK tidak tercapai,

minat dari guru yang kurang maksimal, suasana belajar yang tidak nyaman, imbalan yang kurang memadai dapat memberikan dampak yang kurang baik terhadap konsentrasi guru dalam mengajar, iklim mengajar yang kurang kondusif berdampak suasana *workshop* yang tidak tertib, kesempatan karier yang terhambat dapat mempengaruhi jiwa psikologi guru yang semakin jenuh dalam mengajar; sikap dan pola yang bertentangan dapat mengganggu suasana lembaga pendidikan yang tidak harmonis; kepemimpinan yang kurang bijaksana akan menimbulkan kesan kurang wibawanya guru dimata anak didik, manajemen yang tidak tertib dan teratur serta terarah akan merusak sistem yang sudah berjalan dan kesemuanya akan mempengaruhi keberhasilan tugas guru.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru sangat berhubungan dengan banyak faktor terutama disiplin dan imbalan adalah faktor yang sangat menentukan untuk mencapai keberhasilan tugas-tugas guru, karena kedua faktor itu berkenaan dengan tanggung jawabnya, kegigihan dan energi yang muncul dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya, di samping juga



memperhatikan aturan dan norma yang berlaku, dan tidak dapat di sangkal kesejahteraan merupakan salah satu pendorong prestasi kerja.

1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Adakah hubungan antara disiplin kerja dengan keberhasilan tugas guru?, (2) Adakah hubungan antara imbalan dengan keberhasilan tugas guru?, dan (3) Adakah hubungan antara disiplin kerja dan imbalan secara bersama-sama dengan keberhasilan tugas guru?

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) hubungan antara disiplin kerja dengan keberhasilan tugas guru, (2) hubungan antara imbalan dengan keberhasilan tugas guru, dan (3) hubungan antara disiplin kerja dan imbalan secara bersama-sama dengan keberhasilan tugas guru.

3. Tinjauan Pustaka

a. Keberhasilan Tugas Guru

Mulyasa (2008: 26) kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan sepiritual yang

secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang meliputi: 1) materi, 2) pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Pengembangan segenap potensi yang dimiliki oleh siswa tersebut antara lain dapat diwujudkan oleh guru dalam peranannya sebagai pendidik, guru sebagai pengajar dan sekaligus sebagai pembimbing. Nasution (2014: 91) mengemukakan bahwa peranan guru di sekolah ditentukan oleh kedudukannya sebagai orang dewasa, pengajar, pendidik, dan pegawai. Sebagai guru hendaknya memiliki perilaku yang layak untuk diteladani.

Sejalan dengan pendapat tersebut diatas menurut Arikunto (2012: 143) pengembangan dibidang pendidikan didasarkan atas falsafah negara Pancasila dan membentuk manusia Indonesia yang sehat jasmani dan rohani memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kreativitas, tanggung jawab, menyuburkan sikap demokrasi, tenggang rasa, mengembangkan kecerdasan yang tinggi, budi pekerti yang luhur, mencintai bangsa dan sesama manusia sehingga kegiatan pembelajaran yang harus berorientasi

kepada pengembangan dimensi-dimensi kemanusiaan peserta didik. Hal ini antara lain dapat diwujudkan melalui penerapan prinsip belajar yang berpusat pada peserta didik oleh guru. Dengan penerapan prinsip ini, maka peserta didik dapat belajar dengan cara melakukan tindakan, mengembangkan kemampuan sosial, mengembangkan keingintahuan, imajinasi, dan fitrah ber Tuhan, mengembangkan ketrampilan pemecahan masalah, mengembangkan kreativitas, pengembangan kerjasama dan solidaritas. Pengembangan segenap potensi yang dimiliki oleh siswa/peserta didik merupakan ukuran pelaksanaan tugas guru yang terpenting.

Guru merupakan komponen situasi dan interaksi pendidikan yang berada pada posisi aktif mengembangkan proses pembelajaran yang memfasilitasi peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam setiap bentuk interaksi edukatif akan senantiasa mengandung dua unsur pokok normatif dan teknis sesuai pendapat Rohani (2010: 112) mengemukakan bahwa interaksi normatif antara guru dan peserta didik harus berpegang teguh pada norma yang diyakini sedangkan pengajaran sebagai bagian dari pendidikan yang

dirumuskan secara teknis, khususnya proses pembelajaran.

Menurut pendapat Sagala (2014: 13) mengemukakan bahwa belajar menyangkut perubahan dalam suatu organisasi, berarti belajar juga membutuhkan waktu dan tempat. Belajar disimpulkan terjadi bila tampak tanda-tanda bahwa perilaku manusia berubah sebagai akibat terjadinya proses pembelajaran. Sehingga belajar merupakan komponen yang membelajarkan siswa menggunakan asas pendidikan maupun teori merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan. Pada setiap kegiatan yang dirancang untuk membantu seseorang mempelajari suatu kemampuan dan nilai yang baru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Salah satu jenis penilaian yang dapat dilakukan guru dalam pembelajaran, Arifin (2014: 302) penilaian berfungsi untuk mengetahui faktor-faktor penyebab kegagalan atau pendukung keberhasilan seorang guru dalam pembelajaran. Untuk mengetahui keberhasilan tugas guru tentunya terlebih dahulu seorang guru mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penyebab kegagalan dan



pendukung akan keberhasilan dari tugas guru.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya disiplin yang tinggi guru akan berusaha melakukan tugasnya secara maksimal dan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil dengan mengikuti norma/aturan yang berlaku.

Peningkatan imbalan yang diperoleh oleh guru dalam memenuhi kebutuhan dan hasil yang lebih akuntabel perlu ada usaha-usaha yang konkrit untuk meningkatkan perolehan pendapatan yang lebih layak dibandingkan dengan keadaan sebelumnya, guna memacu guru dalam tugasnya untuk mencapai keberhasilannya.

Dari perspektif tersebut keberhasilan tugas guru itu akan baik manakala fungsi manajemennya diterapkan secara baik. Fungsi manajemen itu menurut Terry (2014: 15) menyangkut perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengontrolan terhadap berhasil tidaknya tugas guru itu.

Menurut pendapat Agung (2014: 41) guru merupakan desainer atau perancang pembelajaran, berkaitan

dengan kompetensi pedagogiknya yang harus mampu mendesain pembelajaran dengan baik. Sebagaimana diketahui bahwa sering sekali kita temui seorang guru belum bisa menguasai peserta didik dalam menyampaikan pembelajaran.

Menurut pendapat Uno dan Lamatenggo (2012: 118) mengatakan karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Kemudian faktor tentang kondisi tempat kerja, tingkat pendidikan, hubungan kerja sesama teman dan oleh kebutuhan/kesejahteraan juga ikut menentukan seseorang bisa mencapai keberhasilannya. Diperkirakan lebih tinggi tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dibandingkan dengan yang belum terpenuhi kesejahteraan hidupnya.

Menurut pendapat Arifin (2014: 306) penyebab kegagalan/kesulitan belajar peserta didik terlihat dari dua segi: 1) faktor internal (a) mental, (b) fisik, (c) emosi (d) sikap merugikan, dan (e) kebiasaan yang salah, 2) faktor eksternal (a) keadaan sekolah, (b) keadaan keluarga, dan (c) lingkungan.

b. Disiplin Kerja

Menurut Danim (2011: 137) perkataan disiplin merupakan padanan kata *diciplin* berarti tatanan tertentu yang mencerminkan ketertiban. Sedangkan dipandang dari pengertian dikatakan bahwa disiplin kerja guru merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan penting, karena semakin baik disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula kesadaran akan kepentingannya peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam sekolah serta semakin baik pula pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sekolah untuk mencapai tujuan yang optimal.

Menurut pendapat dari Mulyasa (2011: 158) mengemukakan bahwa pembinaan disiplin perlu dimulai dengan prinsip yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yakni sikap demokrasi sehingga peraturan disiplin perlu berpedoman pada hal tersebut, yaitu dari dan untuk peserta didik, sedangkan guru *tut wuri handayani* sehingga peraturan disiplin merupakan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan. Masalah perilaku tak berdisiplin disebabkan oleh faktor internal dan faktor *eksternal*. Faktor

internal adalah yang bersumber dari dalam diri anak sendiri, yang disebabkan oleh implikasi perkembangannya sendiri, misalnya kebutuhan tak terpenuhi, kurang cerdas, kurang kuat ingatannya atau karena energy yang berlebihan. Faktor *eksternal* adalah yang bersumber pada pengaruh-pengaruh luar, misalnya pelajaran yang sulit dipahami atau sulit ditangkap, alat belajar yang kurang lengkap.

Guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar di sekolah sekaligus sebagai model bagi siswa, maka masalah disiplin merupakan suatu hal yang penting bagi seorang guru. Tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi dalam setiap diri guru, maka dapat dipastikan bahwa pendidikan tidak akan berhasil. Begitu penting dan dominannya faktor disiplin, maka perlu dilakukan pengukuran faktor disiplin. Menurut Danim (2012: 138-139) mengatakan bahwa frase disiplin:

- a. tepat waktu.
- b. taat asas atas janji.
- c. mengikuti prosedur standar.
- d. bekerja atas dasar standar mutu.
- e. bekerja sesuai dengan standar hasil.
- f. tepat sasaran.
- g. tidak melanggar aturan.
- h. tidak melakukan sesuatu yang dilarang pada tempat-tempat tertentu.



Faktor ketepatan waktu untuk masa kini dan mendatang akan sangat menentukan secara *efektif* dan *efisien*. Hal ini mengingat bahwa perkembangan teknologi dan industri, perdagangan, motivasi dan transportasi semakin menuntut kecekatan dan ketepatan waktu. Keterlambatan tidak saja akan membawa kerugian materi atau yang bersifat *tangible* lainnya, namun juga yang bersifat *intangibile* yaitu hilangnya kepercayaan pelanggan, dengan demikian faktor waktu merupakan faktor yang sedemikian pentingnya bahkan khusus di Kitab suci Al-Qur'an 103:1-3 sebagai berikut: "Demi waktu sesungguhnya manusia akan merugi, kecuali mereka yang beriman, beramal saleh, bertutur kebenaran, bersabar/tekun".

Menurut Umaidi (2004: 305) mengatakan kemampuan guru untuk mandiri sesuai tuntutan kurikulum berbasis kompetensi, sehingga guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus digugu dan ditiru). Sebagai seorang model, guru harus mempunyai kompetensi yang berhubungan dengan

pengembangan kepribadian (*personal competencies*) diantaranya:

- a. Kemampuan yang berhubungan dengan pengalaman ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya.
- b. Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar-umat beragama.
- c. Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat.
- d. Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru, misalnya sopan santun dan tata krama.
- e. Bersifat demokratis dan terbuka terhadap pemburuan dan kritik.

Dari berbagai pendapat tentang kedisiplinan di atas dapat dikemukakan beberapa indikator perilaku disiplin sebagai berikut: 1) Tepat waktu dan Kesungguhan Melaksanakan Tugas, 2) Kesopanan, 3) Kepatuhan (ketauladanan), dan 4) Ketelitian dalam bertindak sehingga apa yang dijalankan oleh guru sesuai dengan profesinya.

c. Imbalan

Menurut pendapat Wibowo (2014: 298) mengemukakan bahwa pada dasarnya, upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Dalam pekerjaan sudah semestinya seseorang akan mendapatkan imbalan yang setimpal dengan apa yang telah dikorbankan.

Sejalan dengan pendapat di atas Mulyasa (2014: 74) mengemukakan guru merupakan pemeran utama proses pendidikan yang menentukan tercapai tidaknya tujuan. Dalam menjalankan tugasnya guru memerlukan rasa aman, kepastian karir dan insentif sebagai imbalan atas pekerjaannya. Imbalan dari pekerjaan adalah berupa sesuatu atau hadiah yang diperoleh dengan melakukan pekerjaan, merasa bangga dengan keahliannya, yaitu perasaan bangga dan menjunjung tinggi potensi yang ada pada seseorang sebagai kecakapan untuk berbuat atau melakukan pekerjaan. Mengutamakan moral kerja dimaksudkan sebagai sikap seseorang yang selalu memiliki dan menyenangi pekerjaan, dan mengembangkannya kepada masyarakat sebagai pelayanan guna memenuhi kebutuhannya. Pendapat ini lebih memperjelas tentang kecenderungan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, kecenderungan tersebut didasarkan atas imbalan yang diperoleh, rasa bangga dengan pekerjaan dan mengutamakan moral kerja.

Begitu pula dengan pendapat Uno (2014: 51-53) mengemukakan bahwa seorang manajer dalam memotivasi

karyawannya diterapkan pemberian uang sebagai motivator sementara, pembayaran imbalan dikaitkan dengan kinerja, pemberian jangka panjang, skema bonus. Kemudian tidak lepas juga pemberian gaji yang cukup kepada karyawan/pegawai akan mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja pada para karyawan/pegawai. Hal ini berarti bahwa dengan banyaknya gaji yang diberikan akan berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Makin besar gaji yang diberikan berarti semakin tercukupi kebutuhan mereka, mereka akan mendapat ketenangan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat bertumbuh, dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Selanjutnya Dharma (2005: 238) menyatakan bahwa pemerintah daerah bertanggung jawab untuk membangun sekolah, membayar gaji guru, untuk mendorong semangat dan kegairahan kerja disamping memberikan gaji tetap, maka dapat pula dengan pemberian imbalan kepada para karyawan/guru, yaitu memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan/guru yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya.



Penerimaan berbentuk uang yang diterima oleh seseorang dari hasil kerjanya, baik yang diterima secara langsung maupun secara periodik. Bagi karyawan/guru tetap gaji diterimanya secara periodik, dan biasanya terdiri dari gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya.

Begitu pula pendapat yang sama menurut Robbins dan Judge (2015: 167) kebiasaan beberapa organisasi membayar dengan gaji di atas pasaran, dan sebaliknya ada organisasi yang tidak dapat membayar dengan harga standar UMP. mengemukakan bahwa pada dasarnya seseorang yang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya, tentu akan menimbulkan kegairahan kerja yang tinggi, dengan kegairahan kerja yang tinggi akan menghasilkan kerja yang baik pula, sehingga prestasi yang diharapkan dapat terwujud.

Menurut Handoko (2014: 161) proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan

Pada pandangan lain menurut Wibowo (2014: 301) mengemukakan bahwa Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja, tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja, program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja.

Program insentif dapat berupa perseorangan atau perusahaan ataupun tunjangan keluarga terdiri dari tunjangan suami/isteri dan tunjangan anak. Sedangkan tunjangan lain-lain adalah apabila ada alasan-alasan yang kuat, kepada pegawai dapat diberikan tunjangan lain-lain seperti; tunjangan kemahalan daerah, tunjangan penyesuaian indek harga, tunjangan karena resiko jabatan dan lain-lain. Pendapat-pendapat diatas dapat diduga bahwa penghasilan yang cukup untuk menopang kebutuhan kehidupan sehari-hari dapat memberikan semangat dan meningkatkan kegairahan karyawan/guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang pada akhirnya sebagai penentu untuk mencapai prestasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka indikator yang digunakan untuk imbalan adalah; 1) gaji yang diterima, 2) insentif, 3) uang lembur, 4) tunjangan kesehatan, dan 5) tunjangan THR.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Arikunto (2013: 313) penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan kajian korelasional akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan menurut Creswell (2015: 702) penelitian korelasional

digunakan untuk meneliti suatu permasalahan yang membutuhkan identifikasi arah dan derajat hubungan diantara set skor. Penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi tipe hubungan, menjelaskan hubungan faktor-faktor dalam suatu penelitian dan memprediksi hasil dari satu predictor atau lebih. Dalam penelitian ini populasinya seluruh guru SMK se-Kecamatan Seputih Banyak sejumlah 83 guru, sebagai sampel sejumlah 69 guru. Metode untuk penelitian menggunakan langkah-langkahnya yaitu rancangan penelitian, menentukan populasi, menentukan sampel dan menggunakan teknik sampling, menentukan definisi operasional, menentukan instrument penelitian, penetapan skor serta uji validitas dan reliabilitas.

Untuk metode pengumpulan data menggunakan angket dengan metode primer dan metode sekunder. Kemudian teknik analisis data dengan pengujian persyaratan analisis, Kemudian diuji dengan pengujian analisis deskriptif dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pembahasan

Dari hasil pengujian signifikansi diperoleh skor probabilitas (sig) sebesar

0,000 dengan demikian koefisien regresi adalah signifikan atau model regresi dapat digunakan untuk memprediksi keberhasilan tugas guru yang menggambarkan kebermaknaan tentang hubungan disiplin terhadap keberhasilan tugas guru sangat signifikan sehingga dapat dijelaskan bahwa: a.) Keberhasilan tugas guru tanpa didukung disiplin kerja (konstan) besarnya adalah 56,048, b.) Setiap perubahan/peningkatan variabel disiplin kerja akan menentukan tingkat keberhasilan tugas guru, setiap ada kenaikan satu poin pada variabel disiplin akan berakibat naiknya skor variabel keberhasilan tugas guru sebesar 0,313.

Dengan demikian hipotesis keberhasilan tugas guru di SMK Kecamatan Seputih Banyak sebesar 6,2%. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja guru akan diikuti oleh meningkatnya keberhasilan tugas guru. Dari hasil pengujian signifikansi diperoleh skor probabilitas (sig) sebesar 0,000 dengan demikian koefisien regresi adalah signifikan atau model regresi dapat digunakan untuk memprediksi keberhasilan tugas guru yang menggambarkan kebermaknaan



hubungan dengan imbalan terhadap keberhasilan tugas guru sangat signifikan sehingga dapat dijelaskan bahwa: a.) Keberhasilan tugas guru tanpa didukung imbalan (konstan) besarnya adalah 43,540, b.) Setiap perubahan/ peningkatan variabel imbalan akan menentukan tingkat keberhasilan tugas guru setiap ada kenaikan satu poin pada variabel kinerja guru akan berakibat naiknya skor variabel mutu pembelajaran sebesar 0,426

Dengan demikian hipotesis keberhasilan tugas guru dengan imbalan di SMK Se-Kecamatan Seputih Banyak sebesar 16,4%. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi imbalan akan diikuti oleh meningkatnya keberhasilan tugas guru.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja (X_1) dan imbalan (X_2) secara bersama-sama terhadap keberhasilan tugas guru (Y). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja dan imbalan maka akan semakin baik pula kontribusi terhadap keberhasilan tugas guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 33,145 + 0,218 X_1 + 0,386 X_2$.

Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel imbalan (X_2) dengan keberhasilan (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor disiplin kerja dan imbalan sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor mutu pembelajaran akan berubah sebesar 0.004 satuan X_1 dan 0.386 satuan X_2 pada arah yang sama. Dari perhitungan korelasi antara disiplin kerja (X_1) dan imbalan (X_2) dengan keberhasilan tugas guru (Y) tergolong sedang yaitu sebesar 0.386 ini menunjukkan antara variabel X_1 dan variabel X_2 dengan variabel Y memiliki hubungan yang berarti meskipun korelasinya tergolong sedang. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan imbalan secara bersama-sama dengan keberhasilan tugas guru SMK Se-Kecamatan Seputih Banyak adalah sebesar 19,2%. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja akan diikuti oleh meningkatnya keberhasilan tugas guru. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin besar imbalan, akan diikuti oleh semakin tingginya keberhasilan tugas guru. Secara empiris

hasil penelitian ini menginformasikan bahwa disiplin kerja dan imbalan secara bersama berpengaruh positif dan signifikan dengan keberhasilan tugas guru.

2. Pembahasan

Dalam pembahasan ini menyajikan hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan imbalan (X_2) dengan variabel terikat yaitu keberhasilan tugas guru (Y).

Dari hasil pengujian menunjukkan signifikansi dan diperoleh probabilitas (sig) sebesar 0,000 dengan demikian koefisien regresi adalah signifikan yang dapat digunakan untuk memprediksi keberhasilan tugas guru. Kemudian untuk penjelasannya yaitu keberhasilan tugas guru sebelum didukung disiplin adalah 56,048 dan setiap ada kenaikan satu poin keberhasilan tugas guru naik sebesar 0,313, dalam hipotesis hubungan keberhasilan tugas guru dengan disiplin kerja SMK se-Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah sebesar 6,2 %. Menurut Hasibuan (2012: 193-194) bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kemudian hubungan imbalan

dengan keberhasilan tugas guru. Keberhasilan tugas guru sebelum adanya imbalan besarnya 43,540, dan setiap kenaikan satu poin maka skor keberhasilan tugas guru naik 0,426 dan dalam hipotesis keberhasilan tugas guru SMK se-Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah sebesar 16,4%, menurut Hasibuan (2012: 117-118) mengatakan perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, kemudian menurut Handoko (2014: 161) proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dan motivasi untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Hubungan disiplin kerja dan imbalan secara bersama-sama dengan keberhasilan tugas guru yaitu setiap perubahan disiplin kerja dan imbalan naik satu poin maka keberhasilan tugas guru akan naik 0,004 untuk (X_1) dan 0,386 untuk (X_2), dan secara bersama-sama hubungan disiplin kerja dan imbalan dengan dalam hipotesis SMK se-kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah sebesar 19,4%, menurut pendapat Uno (2014:



51-53) mengemukakan bahwa seorang manajer dalam memotivasi karyawannya diterapkan pemberian uang sebagai motivator sementara, pembayaran imbalan dikaitkan dengan kinerja, pemberian jangka panjang, skema bonus. Hal ini dalam hubungan antara disiplin kerja dan imbalan sangat signifikan dan mempunyai keberartian.

SIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja guru pada SMK Se-Kecamatan Seputih Banyak berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan kerja guru SMK belum optimal baik. Imbalan yang diterima pegawai SMK Se-Kecamatan Seputih Banyak termasuk kategori sedang. Ini berarti bahwa aspek imbalan masih perlu perlu ditingkatkan untuk meningkatkan keberhasilan tugas guru. Keberhasilan tugas guru SMK Se-Kecamatan Seputih Banyak berdasarkan hasil perhitungan pada kategori sedang. Ini berarti bahwa kinerja guru perlu dilakukan perbaikan dan ditingkatkan lagi. Hal ini membuktikan bahwa salah satu faktor yang dominan dalam keberhasilan

tugas guru yaitu proses pembelajaran dan hasil belajar dari peserta pendidik. Pendidik sebagai motor penggerak utama proses pembelajaran di kelas kurang menunjukkan kemampuannya dalam menerapkan manajemen proses pembelajaran dan hasil pembelajaran di kelas. Disiplin kerja guru mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan keberhasilan tugas guru. Besarnya hubungan disiplin kerja secara langsung terhadap keberhasilan tugas guru dalam penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan pada kategori sedang. Artinya tinggi rendahnya tingkat keberhasilan tugas guru berhubungan dengan disiplin kerja sebesar 6,2%. Besarnya kontribusi disiplin kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap keberhasilan tugas guru. Dengan demikian jelaslah bahwa disiplin kerja berhubungan secara signifikan terhadap keberhasilan tugas guru. Imbalan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan keberhasilan tugas guru. Besarnya hubungan imbalan secara langsung dengan keberhasilan tugas guru sebesar 16,4% dalam penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan pada kategori sedang. Dimensi imbalan

yang memberikan hubungan yang signifikan adalah kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas, dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Imbalan yang diukur oleh keberhasilan tugas guru memiliki hubungan yang signifikan dengan tinggi rendahnya keberhasilan tugas guru. Artinya tinggi rendahnya tingkat keberhasilan tugas guru berhubungan dengan imbalan. Dengan demikian jelaslah bahwa imbalan ada hubungan secara signifikan terhadap keberhasilan tugas guru. Secara bersama-sama disiplin kerja dan imbalan ada hubungan secara signifikan dengan keberhasilan tugas guru sebesar 19,2%. Sisanya merupakan hubungan keberhasilan tugas guru yang datang dari faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar. (2014). *Mengembangkan profesionalitas Guru*. Jakarta: Bee Media Pustaka..
- Arifin, Zainal. (2014). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya..
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Dasar-Dasar Evaluasi pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi, (2013). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara..
- Danim, Sudarwan. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Handoko, Hani, T. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE..
- Hasibuan, S.P. Malayu, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Mulyasa. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya..
- Mulyasa.. (2011). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya..
- Mulyasa. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya..
- Nasution, S. (2014). *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara..
- Robbins, Stephen P & Judge, Timoty A. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta.: Salemba Empat..



Rohani, Ahmad. (2010). *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta..

Sagala, Syaiful. (2014). *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta..

Terry, Goerge R. (2014). *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara..

Uno, B. Hamzah Dan Lamatenggo, Nina. (2012). *Teori Kerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara..

Uno, Hamzah, B. (2014). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara..

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Radjagrafindo Persada..