

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA GURU PNS
(Studi Kasus di SMK N Karanganyar)

Oleh :

Kuni Faizah

135501488

Kunifaizah14@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari *disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier* terhadap *kinerja guru PNS* di SMK N 1 Karanganyar. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Dengan menggunakan metode *sampel jenuh*, penelitian ini mengambil sampel 46 responden guru PNS di SMK N 1 Karanganyar. Hipotesis diuji menggunakan tehnik analisis regresi dengan bantuan program SPSS 22.00 for windows.

Hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa r hitung $>$ r tabel, Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan variabel *disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kinerja* dinyatakan valid.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel *disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kinerja* dinyatakan reliabel (andal)..

Hasil analisis regresi menunjukkan angka konstanta (a) sebesar 2,320, $b_1 = 0,190$, $b_2 = 0,337$, $b_3 = 0,135$ yang artinya variabel *disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier* berpengaruh terhadap *kinerja guru PNS* di SMK N 1 Karanganyar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t , variabel *disiplin kerja* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *kinerja guru PNS*. Variabel *motivasi* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja guru PNS* di SMK N 1 Karanganyar. Variabel *Pengembangan Karier* tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap *kinerja guru PNS* di SMK N 1 Karanganyar.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,326 sehingga variabel *kinerja guru PNS (dependen)* yang dapat dijelaskan oleh *disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier (independen)* dalam penelitian ini sebesar 32,6%, sedangkan sebesar 67,4 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Keyword : *disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier dan kinerja guru PNS.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada saat ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena pada saat sekarang ini negara-negara berkembang harus berani bersaing dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang diperluakan saat ini adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja.

SMK N 1 Karanganyar adalah salah satu SMK Negeri yang ada di kabupaten kebumen, beralamat di Jalan. Revolusi No.31 Karanganyar. Disana terdapat 5 Jurusan yaitu : Akuntansi, Perkantoran, Pemasaran, Tata boga, Tata busana. Guru yang mengajar terdapat 74 guru meliputi 46 guru PNS dan 28 guru Non PNS.

SMK N 1 Karanganyar merupakan salah satu dari sekolah- sekolah yang kinerja gurunya masih belum maksimal dapat dilihat dari data absensi yang ada bahwa kedisiplinan untuk kehadiran tiap bulannya menurun tanpa adanya keterangan apa alasan mereka tidak hadir.

Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa pekerjaan dipertanggungjawabkan. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perubahan. Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukan kedisiplinan di SMK N 1 Karanganyar kedisiplinannya menurun. Berikut data absensi guru PNS yang ada di SMK N 1 Karanganyar.

Tabel 1.1

DATA ABSENSI GURU PNS SMK N 1 KARANGANYAR

NO	JENIS KELAMIN	JANUARI		FEBRUARI		MARET	
		HADIR	TDK HADIR	HADIR	TDK HADIR	HADIR	TDK HADIR
1	LAKI LAKI	23	2	21	4	23	2
2	PEREMPUAN	19	2	20	1	15	6
TOTAL		42	4	41	5	38	8

Sumber : SMK N 1 Karanganyar 2016

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat kedisiplinan di SMK N 1 Karanganyar mengalami penurunan, dilihat dari tabel diatas data absensi guru PNS yang tidak hadir dengan tanpa keterangan. Hal ini dikarenakan tingkat kesadaram yang terjadi tentang kedisiplinannya itu kurang baik, guru PNS yang ada kurang termotivasi untuk disiplin dikarenakan kepala sekolah yang menjadi contoh untuk bawahannya tidak menerapkan kedisiplinan yang tegas.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Signifikasi tugas organisasi seringkali tidak pasti karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan – tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak. Hakim (2006) menjelaskan motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas – tugas

dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang mulai dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan pada sebuah tujuan.

Pengembangan karier dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah pilihan. Pilihan jabatan, Pilihan pengembangan diri, Penilaian dan evaluasi, Pelatihan dan pengembangan. Sistem pengembangan karier yang ada di SMK N 1 Karanganyar tidak sesuai dengan kebutuhan yang ada contohnya : Pada sistem pilihan jabatan di SMK N 1 Karanganyar berlaku sistem roling yang pada hakikatnya pilihan jabatan tersebut tidak sesuai dengan hasil kinerja karyawannya, Pada sistem Pengembangan diri (Pelatihan) juga diterapkan sistem roling sehingga karyawan yang justru lebih membutuhkan harus menunggu gilirannya.

Tujuan Penelitian

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar.
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar.
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar.
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Fatah (2010: 129) adalah prestasi atau penampilan kerja atau ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan, serta motivasi dalam menghasilkan suatu hasil kerja. Selanjutnya Handoko (2010: 67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya

Disiplin Kerja

Menurut Prijodarminto dalam Sudrajat (2008) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.

Motivasi

Menurut Wursanto (2002:302) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.

Menurut Robbins (2001:166) motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Pengembangan Karier

Handoko (2008 : 123) mengemukakan bahwa karier adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Jalur karier adalah pola pekerjaan – pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang. Pengembangan karier adalah peningkatan – peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Karanganyar.

H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Karanganyar.

H3 : Terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMK N 1 Karanganyar.

H4 : Secara simultan disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Karanganyar.

METODELOGI PENELITIAN

Obyek dan Subyek penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah variabel disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier dan kinerja. Subyek pada penelitian ini adalah guru PNS yang mengajar di SMK N 1 Karanganyar.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:90).. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS yang mengajar di SMK N 1 Karanganyar.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/sensus. Menurut Sugiyono (2010:124) mengatakan bahwa sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan

metode sampling jenuh/sensus dilakukan karena semua populasi dinilai memiliki kriteria tertentu untuk diteliti. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 46 orang. Menurut Arikunto (2002:112) untuk sampel apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, atau lebih.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat, pengukur itu telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner penelitian yang digunakan. Reliabilitas instrumen penulis uji dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* Versi 18.00 yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* yang kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: kuesioner dikatakan reliabel jika perolehan nilai reliabilitas hasil hitungan (koefisien cronbach alpha) $\geq 0,60$ (Ghozali, 2009: 182).

Uji Asumsi Regresi Berganda

Multikolinnieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance inflation factor*) dan besaran toleransi. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1 (Zainudin dan Hartono, Ghozali, 2001:35).

Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (variabel yang berbeda). Deteksi adanya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut : (a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan. (b) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal apabila : (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas

Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif adalah data yang berdasarkan data statistic. Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

Uji Hipotesis

Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier) terhadap variabel terikat (kinerja guru) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah item sebelum uji validitas	Jumlah angka yang valid	Nomor item yang tidak valid	Jumlah item yang valid
Disiplin kerja	8	-	-	8
Motivasi	7	-	-	7
Pengembangan karier	4	-	-	4

Uji Reliabilitas

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Batas Penerimaan	Keterangan
1.	Disiplin kerja	0,759	0,60	Reliabel
2.	Motivasi	0,729	0,60	Reliabel
3.	Pengembangan karier	0,730	0,60	Reliabel
4.	Kinerja	0,881	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa pernyataan yang digunakan dalam semua variabel dinyatakan reliabel (andal). Hal tersebut dapat dilihat pada *cronbach's alpha* yang nilainya $> 0,60$.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3 : Hasil Uji Multikolonieritas

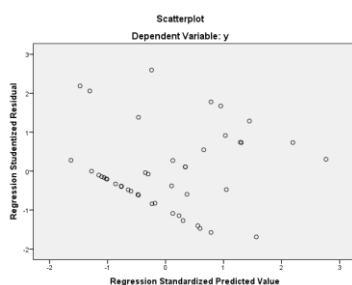
Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	0,819	1,221
Motivasi	0,841	1,189
Pengembangan karier	0,801	1,249

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel IV-10 dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 : Hasil Uji Heterokedastisitas

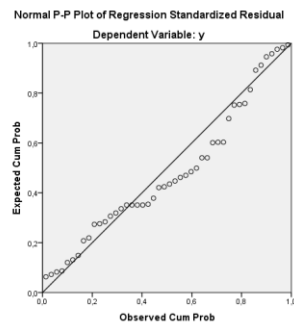


Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017

Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 2 : Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017

Berdasarkan gambar IV-3 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,320	2,878		,806	,425
X1	,190	,096	,268	1,982	,054
X2	,337	,112	,402	3,014	,004

X3	,135	,158	,117	,859	,39 8
----	------	------	------	------	----------

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel IV-11, maka dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y = 2,320 + 0,190 X_1 + 0,337 X_2 + 0,135 X_3 + e$$

Konstanta sebesar 2,320 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier maka variabel Kinerja mempunyai nilai 2,320.

b_1 : 0,190 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Disiplin kerja (X_1) maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,190 satuan, apabila variabel *independent* lain nilainya tetap.

b_2 : 0,337 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Motivasi (X_2) maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,337 satuan, apabila variabel *independent* lain nilainya tetap.

b_3 : 0,135 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Pengembangan karier (X_3) maka akan meningkatkan Kinerja Guru PNS (Y) sebesar 0,135 satuan, apabila variabel *independent* lain nilainya tetap.

Uji T

Disiplin kerja

Variabel Disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $1,982 < t_{tabel}$ 2,017 dengan tingkat signifikan $0,054 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru PNS di SMK N 1 Karanganyar.

Motivasi

Variabel Motivasi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,014 > t_{tabel}$ 2,017 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar.

Pengembangan Karier

Variabel Pengembangan karier (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $0,853 < t_{tabel}$ 2,017 dengan tingkat signifikan $0,398 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Pengembangan karier mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
¹ Regression	58,419	3	19,473	8,262	,000 ^b
Residual	98,994	42	2,357		
Total	157,413	45			

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel IV-13, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,262 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 8,262 lebih besar dari F_{tabel} 2,83 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Uji (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,326	1,53525

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017

Menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,326 sehingga variabel Kinerja guru PNS (*dependent*) yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier (*independent*) dalam penelitian ini sebesar 32,6%, sedangkan sebesar 67,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini diperoleh dari hasil analisis pengaruh antar variabel penelitian, dimana dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja guru PNS berpengaruh positif terhadap Kinerja guru PNS.

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, dapat dijelaskan bahwa pengaruh Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja guru PNS adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $1,982 < t \text{ tabel } 2,018$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,054 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja guru PNS. Kontribusi dari hasil analisis di atas adalah bahwa dalam penelitian yang penulis lakukan menyatakan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini tidak sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara” dengan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara.
2. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel motivasi, diperoleh nilai t hitung sebesar $3,014 > t \text{ tabel } 2,018$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru PNS. Kontribusi dari hasil analisis di atas adalah bahwa dalam penelitian yang penulis lakukan menyatakan variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru PNS. Hal ini sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Erna Yuni Lestari (2010) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMAN 11 Semarang).” Hasil variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel Pengembangan karier, diperoleh nilai sebesar t hitung $0,853 < t \text{ tabel } 2,018$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,398 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru PNS . Hal ini tidak sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan M.Harlie (2010) pengaruh disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan.” Hasil variabel pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Pemerintahan kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan
4. Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 8,262 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variable Disiplin kerja,

motivasi, dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,326 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam mempengaruhi variabel *dependent* sebesar 67,4% dan sisanya sebesar 32,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja guru PNS belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier karena nilainya masih dibawah 100%. Diharapkan untuk penelitian kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar selanjutnya untuk menambahkan variabel lain agar nilai koefisien determinasinya bertambah besar lagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir/data pada variabel disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier dan kinerja dikatakan valid (sah) dan reliabel (andal).
2. Hasil analisis regresi menunjukkan angka konstanta (a) sebesar 2,320, $b_1 = 0,190$, $b_2 = 0,337$, $b_3 = 0,135$ yang artinya variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,326 ini berarti 32,6% variabel kinerja guru PNS dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier. Sedangkan sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.
3. Variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 1,982 dengan nilai signifikansi 0,054 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar. Hal ini berarti disiplin kerja di SMK N 1 Karanganyar tidak berjalan dengan baik, karena atasan tidak memberikan contoh yang baik tentang kedisiplinan seperti : berangkat tidak tepat waktu, pulang tidak sesuai dengan jam produktif bekerja.
4. Variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 3,014 dengan nilai signifikansi 0,004 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar
5. Variabel pengembangan karier diperoleh nilai sebesar 0,853 dengan nilai signifikansi 0,398 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan

karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar

SARAN

1. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Karanganyar. Hal ini berarti disiplin kerja di SMK N 1 Karanganyar tidak berjalan dengan baik, karena atasan tidak memberikan contoh yang baik tentang kedisiplinan seperti : berangkat tepat waktu, pulang tidak sesuai dengan jam produktif bekerja.

Saran yang diberikan :

- a. Kepala sekolah seharusnya memberikan contoh untuk hadir tepat waktu.
- b. Kepala sekolah seharusnya memberikan tauladan tentang kedisiplinan dalam bekerja.

2. Variabel Motivasi

- a. Semua guru seharusnya dilibatkan/diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi.
- b. Semua guru seharusnya berperan dalam memberikan kebijakan – kebijakan organisasi.

3. Variabel Pengembangan karier

Pimpinan harus menyesuaikan posisi jabatan yang dimiliki sesuai dengan prestasi yang diperoleh oleh guru PNS.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier yang mempengaruhi kinerja, menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,326 sehingga variabel kinerja guru PNS (dependen) yang dapat dijadikan oleh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier (independen) dalam penelitian ini sebesar 32,6% sedangkan sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. Penelitian ini selanjutnya dapat meneliti variabel – variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru PNS serta mencari ruang lingkup populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *manajemen SDM perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Fathoni Abdulrahmat, (2006), *Organisasi dan Manajmen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Fattah, N. (2010), *Manajemen berbasis sekolah : Strategi pemberdayaan sekolah dalam angka peningkatan mutu dan kemandirian sekolah*. Bandung: Andira.
- Handoko, T.H.2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T.Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2008.
- Hasibuan, Melayu SP, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketujuh*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: PT Buni Aksara.
- Marnesya Afifah, 2006. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karier terhadap kinerja guru (Studi Kasus Pada SMK Nusantara Jl. Tarumanegara dalam No.1 Ciputat)*. Skripsi (Tidak dipublikasikan). Jakarta, Program Sarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Muntasiyah Siti, 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan locus of control terhadap kinerja guru SMK N 1 Kebumen*. Skripsi Sarjana Ekonomi (tidak dipublikasikan). Kebumen : STIE Putra Bangsa

Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2003

Prawirosentoso, S, 1999. *kebijakan kinerja karyawan*, Yogyakarta : BPFE.

Prijodarminto, Soengeng. (1994). *Disiplin: Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya Paramita.

Robbins, S.P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar

Sudarmanto. 2009. *kinerja dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia : Teori Dimensi Pengukuran Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sutrisno Hadi.2004. *Metodelogi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, 2009, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.