

**Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Guru Sebagai Upaya Meningkatkan Efektivitas Organisasi
(Studi pada Guru di MTsN Pare Kabupaten Kediri)**

Supradono Sutopo, M. Naim Musyafik
Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

Abstract

The purpose of this research is to know the Influence of Achievement Motivation Against Organizational Effectiveness, Influence of Teacher Work Discipline on Organization Effectiveness and Influence of Achievement Motivation and Teacher Work Disipli on Organizational Effectiveness

Sample a total of 61 Permanent Teachers and Non-Permanent Teachers consisting of teachers at Islamic State Junior High School of Pare Kediri District took part in this research. This quantitative study uses regression analysis techniques.

The results obtained show that: Motivation achievement significantly and affect the effectiveness of the organization, Teacher Work Discipline influence on organizational effectiveness and Achievement Motivation and Teacher Work Discipline together significantly affect the effectiveness of the organization. Achievement Motivation and Teacher Work Discipline is one factor that can affect the effectiveness of the organization. The higher the discipline of Teacher work and achievement Motivation will make the organization effective.

Keywords: Achievement Motivation and Work Discipline make Organizational Effective.

Latar Belakang Teoritis

Perubahan yang sedang dihadapi Masyarakat pada era modern menuju era informasi saat ini berpengaruh terhadap orientasi dan nilai hidup di segala bidang, ekonomi, sosial, budaya ilmu pengetahuan dan teknologi. Fenomena ini tentunya berdampak terhadap tatanan dan nilai kehidupan individu maupun organisasi khususnya di lingkungan dunia kerja baik swasta maupun pemerintah yang selalu dituntut untuk beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tantangan dan kemajuan zaman yang dihadapi saat ini salah satunya adalah pertimbangan efektivitas dalam mencapai tujuan. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauhmana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Konsep Efektivitas yang dikemukakan para ahli organisasi dan manajemen memiliki makna yang berbeda, tergantung pada kerangka acuan yang dipergunakan. Efektivitas adalah kemampuan Melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara dilaksanakannya”(Kurniawan, 2005:109).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki, maka semakin efektif pula organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Eksistensi dan berkembangnya organisasi akan dapat dicapai secara maksimal melalui potensi yang dimiliki individu yang mempunyai motivasi yang tinggi dan efektif dalam segala aktifitasnya untuk mencapai tujuan bersama.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analitik kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Dalam hal ini variabel yang akan diuji adalah variabel bebas pertama (X1) Motivasi berprestasi, variabel bebas kedua (X2) Disiplin kerja guru, dan variabel terikat (Y) Efektivitas organisasi. Penelitian ini juga menggunakan desain kausal yang bertujuan untuk menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui uji regresi. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan *software* SPSS 21.

Teknik Pengumpulan data dan Pengambilan Populasi

Terdapat berbagai teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini metode

pengumpulan data yang digunakan, yaitu Kuisisioner menyatakan bahwa kuisisioner (angket atau daftar pernyataan) merupakan cara mengumpulkan data dengan memberikan pernyataan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan kuisisioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi.

1. Data yang digunakan data primer.

Data primer merupakan jawaban responden terhadap kuisisioner mengenai pengaruh Motivasi berprestasi dan disiplin kerja guru terhadap efektivitas organisasi.

2. Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pare (MTsN Pare) yang beralamat di Jl. Stadion Canda Bhirawa No 1 Pare. Adapun waktu penelitian adalah dari bulan Juni 2017 sampai bulan Agustus 2017.

Populasi

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di MTsN Pare berjumlah 61 Orang.

Alat Penelitian

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang terdiri dari :

- a. Angket pertama mengukur efektivitas organisasi.
- b. Angket kedua motivasi berprestasi.
- c. Angket ketiga mengukur disiplin kerja.

Untuk mengukur variabel yang ada digunakan skala dan teknik pembuatan skala yang dipakai adalah skala Likert dengan skala 1 sampai dengan 5. Dalam penelitian ini metode angket yang digunakan adalah metode pilihan ganda dengan menghilangkan jawaban ragu-ragu dengan pertimbangan agar subjek tidak memberikan jawaban yang mengumpul ditengah. Cara penyusunan angket alternatif jawaban SS : Sangat Setuju, S : Setuju N : Netral TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju. Penilaian alternatif jawaban pada angket ditentukan dengan sifat item sebagai berikut : 5 untuk jawaban SS (Sangat Setuju) 4 untuk jawaban S (Setuju) 3 untuk jawaban Netral 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju) 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen yang dipercaya dapat dipergunakan untuk mengukur informasi

dengan hasil valid serta reliabel. Sebuah tes valid apabila tes itu dapat tepat mengukur apa yang hendak diukur oleh alat tersebut. Ehubungan validitas alat ukur menurut Suharsimi (2009:160-161), membedakan dua macam validitas alat ukur, yaitu logis dan validitas empiris. Validitas logis merupakan validitas yang diperoleh melalui cara-cara yang benar sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang diperoleh dengan jalan menguji coba instrumen pada sasaran yang sesuai dalam penelitian. Sedangkan pengujian empiris menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y) dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearson*. Dengan taraf signifikansi 0,005, apabila r hitung $>$ r tabel, maka pengukuran tersebut valid. Angka korelasi yang diperoleh akan dibandingkan dengan critical value menurut tabel dengan level of significant (α) sebesar 1 %. Bila korelasi product moment lebih besar dari *critical value*, maka tiap item pernyataan tersebut valid dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas alat ukur untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini dapat ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur oleh alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda

Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabilitas angket digunakan *Alpha Cronbach* (Sugiono, 2005 :184) Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antara jawaban pernyataan menggunakan SPSS 21, dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu kontrol atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) $>$ 0,60, maka dapat dikatakan kuisisioner tersebut reliabel, sebaliknya apabila *Alpha Cronbach* \leq 0,60 ,

maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tersebut tidak reliabel (Sugiono, 2005 :184)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Salah satunya adalah dengan cara uji normalitas data. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Jadi tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui model analisis yang tepat dalam suatu penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan dengan 5 macam cara yaitu uji multikolonieritas, uji normalitas, Uji heteroskedastisitas, Uji normalitas, uji autokorelasi.

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali 2006). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolonieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dan tolerance-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolonieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas (Ghozali 2006).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali 2006). Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.

Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2006). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2006). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut : Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel jika signifikan lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka menunjukkan distribusi data normal. Jadi uji normalitas adalah uji suatu data untuk mengetahui distribusinya normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorof Smirnof.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson Test (DW), dimaksudkan untuk menguji adanya kesalahan pengganggu periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya -1. Keadaan tersebut mengakibatkan pengaruh terhadap variabel dependen tidak hanya karena variabel independen namun juga variabel dependen periode lalu (Ghozali 2005). Menurut keputusan ada tidaknya autokorelasi dilihat dari bila nilai DW terletak diantara nilai du dan $4-du$ ($du < DW < 4-du$), maka berarti tidak ada autokorelasi (Ghozali 2005).

e. Linearitas

Uji terhadap linieritas berguna untuk mengetahui kebenaran bentuk model empiris yang digunakan dan menguji variabel yang relevan untuk dimasukkan dalam model empiris.

Dengan kata lain uji linier bermanfaat untuk mengetahui adanya kesalahan dalam spesifikasi model. Uji linier yang digunakan adalah Ramsey, dimana kriterianya bila probabilitas F hitung > α (5 %), maka spesifikasi model sudah benar (Ghozali 2006).

Analisa Data

1. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan metode analisa data statistik, yaitu teknik analisa regresi linier berganda serta uji F dan t. Adapun model matematika dari regresi ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiono, 2009:211)

Dimana :

- Y = efektivitas organisasi
- a = konstanta, nilai Y apabila $X_1 = X_2 = 0$
- b_1, b_2 = koefisien regresi linier berganda
- X_1 = Variabel motivasi berprestasi
- X_2 = Variabel disiplin kerja

2. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis mengenai koefisien regresi parsial.

3. F Tes (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji ketepatan model

Hasil Penelitian Dan Analisis Data

Tabel Hasil Uji Reliabilitasi

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Berprestasi	0,950	Reliabel
Disiplin Kerja	0,948	Reliabel
Efektivitas Organisasi	0,956	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan dari variabel Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, Efektivitas Organisasi berstatus reliabel. Ini terlihat dari **Cronbach Alpha** alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6 berkisar antara : 0,948– 0,956. Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	,166	6,035
	DISIPLIN	,166	6,035

a. Dependent Variable: EFEKTIFITAS

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Coefficient Correlations^a

Model		disiplin	motivasi
1	Correl		
	ations	DISIPLIN	1,000
		MOTIVASI	-,913
	Covari	DISIPLIN	,030
ances	MOTIVASI	-,023	,022

Dependent Variable: EFEKTIFITAS

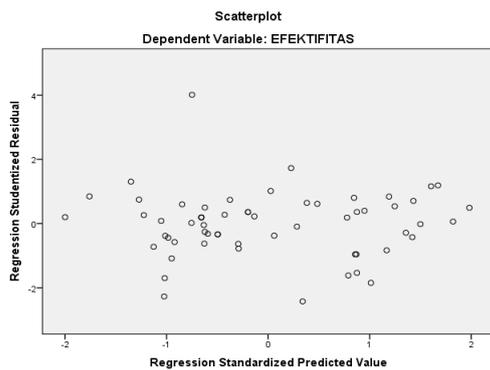
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas

Hasil Uji Multikolinearitas

1. Melihat besaran koefisien korelasi antar variabel bebas, terlihat koefisien korelasi antar variabel bebas sebesar -0,913 jauh di bawah 0,60. Disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.
2. Menggunakan besaran *tolerance* (a) dan *variance inflation factor* (VIF) jika menggunakan $\alpha / \text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10 maka $VIF = 10$. Dari hasil output VIF hitung dari kedua variabel = $6,035 < VIF = 10$ dan semua tolerance variabel bebas $0,166 = 166\%$ diatas 10%, dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.
3. Hasil Uji Uji Heteroskedastisitas

1. Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas dari hasil output gambar scatterplot, didapat titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4. Hasil Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,26310722
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104

Negative Kolmogorov-Smirnov Z	-,079
Asymp. Sig. (2-tailed)	,804
	,538

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari Tabel diatas hasil uji KOLMOGOROV-SMIRNOV menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig adalah sebesar 0.538 Nilai ini jauh lebih besar diatas 0.05 sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi Normal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji diketahui bahwa model tidak terkena masalah normalitas

5. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,905 ^a	,819	,812	5,35465	2,252

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: EFEKTIFITAS

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas hasil output, *Durbin-Watson* test = 2,252 dan $DW > 2$, maka, disimpulkan bahwa data di atas terjadi autokorelasi negatif.

6. Hasil Uji Linieritas
Tabel Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	7812,487	29	269,396	5,815	,000
Linearity	7128,119	1	7128,119	153,851	,000
Between Groups	684,368	28	24,442	,528	,955
Deviation from Linearity					
Within Groups	1436,267	31	46,331		
Total	9248,754	60			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas Signifikansi = 0,955 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS akan dibuktikan hipotesis penelitian sebagaimana dijabarkan sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Partial dengan T Test Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,905	,113		16,865	,000
1 Motivasi	,251	,022	,256	11,543	,000
Displin	,299	,022	,302	13,609	,000

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 11,543 > 2,002

sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh X1 terhadap Y

Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai t hitung 13,609 > 2,002 sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y

Hasil Pengujian Hipotesa X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	120,572	2	60,286	22,1492	,000 ^b
Residual	480,672	1766	,272		
Total	601,244	1768			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pengujian Hipotesis Ketiga (H 3) dengan uji F

Berdasarkan Output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $221,492 > f$ tabel 3,15 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer SPSS 21 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,905 + 0,251 X1 + 0,299 X2$$

Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi adalah 0,251 dengan asumsi bila variabel motivasi berprestasi naik sebesar satu poin, maka dapat diprediksi bahwa variabel efektivitas organisasi ikut naik sebesar 1,905. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,299 dengan asumsi bila variabel disiplin kerja naik sebesar satu poin, maka dapat diprediksi bahwa variabel efektivitas organisasi akan ikut naik sebesar 0,299.

Dengan melihat persamaan regresi linier diatas, maka dapat dijelaskan bahwa :

Bila Motivasi Berprestasi Guru tinggi, maka efektivitas organisasi MTsN Kabupaten Kediri akan meningkat. Bila Disiplin Kerja Guru baik, maka efektivitas organisasi MTsN Pare juga baik. Bila Motivasi berprestasi dan Disiplin Kerja Guru mempengaruhi efektivitas organisasi MTsN Pare Kabupaten Kediri, hal ini dapat dilihat dari nilai beta koefisien dari variabel disiplin kerja 0,302 diikuti motivasi berprestasi dengan nilai beta koefisien 0,256

Implikasi Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $11,543 > 2,002$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh X1 terhadap Y
Pengujian Hipotesis kedua

(H2) Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung $13,609 > 2,002$ sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Pengujian Hipotesis Ketiga (H 3) dengan uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan

terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $221,492 > f$ tabel 3,15 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Nilai R *Square* menunjukkan nilai 0,819 atau 81,9 %. Hal tersebut bisa diartikan bahwa 81,9 % efektivitas organisasi di MTsN Pare dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 18,1 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja. Nilai R *Square* dalam penelitian ini cukup tinggi, sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja berpengaruh erat terhadap efektivitas organisasi di MTsN Pare Kabupaten Kediri. Implikasi hasil penelitian tersebut diatas adalah Guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di Madrasah. Sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan Madrasah, perlu dikembangkan sebagai organisasi pembelajaran, agar mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang merupakan ciri kehidupan modern. Salah satu karakter utama organisasi pembelajaran adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya, loyalitas, mempunyai Motivasi berprestasi dan disiplin kerja yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi.

Motivasi berprestasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja Guru. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan, peran guru adalah sangat penting. Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahanpelajaran kepada peserta didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina

peserta didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Disiplin kerja dan Motivasi berprestasi merupakan potensi mental yang apabila dikelola dengan baik, maka akan dapat mendukung keberhasilan organisasi dalam merealisasikan berbagai macam tujuannya secara efektif. Berdasarkan hal tersebut bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi berprestasi pada individu semakin tinggi efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi gambaran dari individu yang mempunyai disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap penilaian keadaan organisasi yang terkait dengan keberhasilannya dalam mencapai tujuan secara efektif. Efektivitas organisasi merupakan keseluruhan potensi mental individu yang terkait berupa kemampuan, motivasi dan ketaatan atau kesanggupan mengikuti peraturan dalam upaya mewujudkan program dan tujuan secara tepat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap efektivitas organisasi di MTsN Pare. Dengan terbuktinya hipotesis tersebut, maka terdapat peningkatan efektivitas organisasi apabila seorang guru mempunyai kesadaran akan mentaati peraturan yang digariskan Madrasah artinya apabila disiplin kerja semakin baik, maka roda organisasi pun akan lebih efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : Disiplin Kerja Guru dan Motivasi berprestasi, mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas organisasi. Variabel pertama yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah disiplin kerja guru. Kedisiplinan kerja yang ditanamkan guru akan sangat mempengaruhi kesungguhan seorang guru dalam bekerja. Guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi atasan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang teguh disiplin. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik yaitu disiplin Pemahaman terhadap Peraturan Disiplin Ketaatan terhadap peraturan disiplin

terhadap ketepatan waktu. Jika guru tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan dan tata tertib maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Ambrose, M. and Schminke, M. 2003. *Organization Structure as a Moderator of the Relationship between Procedural Justice, Perceived Organizational Support, and Supervisory Trust*. Journal of Applied Psychology. Vol. 88, No. 2, 295-305.
- Ancok, D. 1995. *Nuansa Psikologi Pembangunan*. Yogyakarta: Yayasan Insan Kamil.
- Arikunto, S. 1997. *Prosedur Penelitian, Suatu Penulisan dan Penerapan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bafadol, Ibrahim. 2004. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Reori dan Aplikasinya*, Jakarta : Bumi Aksara
- Bappenas, 2004, *Kajian Rencana Tindakan Reformasi*, Jakarta : Direktorat Aparatur Negara Bappenas
- Cushway, B. 1994. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan, Analisis, Kinerja, Penanganan*. Jakarta: Elekmedia Komputindo.
- Dale, A.T. 1992. (Alih bahasa: Dimas S.R dan Soesanto). *Produktifitas*. Jakarta: Elekmedia Komputindo.
- Davis, K. 1975. *Human Behavior at Work*. New Delhi: Tata McGraw Hill Publishing Company.
- Dessler, G. 1995. *Managing Organizational in Era of Change*. Florida: The Dryden Press.
- Dipboye, R. 1994. *Understanding Industrial and Organizational Psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston. Inc.

- Dunham, R.B., Grube, J.A. & Castraneda, M.B. 1994. *Organizational Commitment, The Utility of an Integrative Definition*. Journal of Applied Psychology. Vol. 79: 2. 370-380.
- Faisal, S. 1981. *Dasar dan Teknik Penyusunan Angket*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Gitosudarno & Sudita. 1997. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, Jr., J.M. 1994. *Organization, Behavior, Structure, Processes*. Richard D. Irwin.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haditono, Siti Rahayu. 2006. *Psikologi Perkembangan*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Handoko. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyanto Indung, 2004, *Pengaruh Motivasi Berprestasi Kondisi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aksara Solopos Surakarta*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Huse, E.K., & Bowditch, J.L. 1997. *Behavior in Organization. A Systems Approach to Managing*. New York: addition-Wesley Publishing Company.
- Ibrahim, A. 1986. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru. Keeping, L.M., & Levy, P.E. 2000. *Performance Appraisal Reactions*.
- Kemdikbud, 2013, *Materi Pelatihan Guru Implementasi Kurikulum 2013*, Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan Penjamin Mutu Pendidikan.
- Kemdikbud, 2014, *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2014 tentang Pembeajaran pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah*.
- Kencanawati Mirah Ayu Agung, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar*.
- Kerlinger, F. N. 1973. *Foundation of Behavior Research*. New York: Holt Minehart and Winstons.
- Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 tahun 2011, *tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Kotler, P. 1985. *Managemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Lawrence. 2002. *Neutralizing Substitutes for Leadership Theori: Leadership Effects and Common Source Bias*. Journal of Applied Psychology. Vol. 87. No. 3, 454-464.
- Lee, F.K., Sheldon, K.M., Turban, D.B. 2003. *Personality and the Goal-Striviig Proces: The Influence of Echoevement Goal Patterns, Goal Level, and Mental Focus on Performance and Enjoyment*. Journal of Applied Psychology. Vol. 88. No. 2, 256-265.
- Lubis, Akhir, Khairul. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*.
- M. Ladzi, Safroni. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik Dalam Kontek Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Malang, Aditya Media Publisiting.
- Maliki Zainuddin. 2013. *Meningkatkan Etos Kerja SDM Kementerian Agama Melalui Survival Skill*, Inovasi Jurnal Diklat Keagamaan, Volume 7, No 02, April-Juni 2013.
- Marks, M.L., Hackett, E.J., Mirvis, P.H., Grady Jr, J.F. 1986. *Employee Participation in Quality Circle Program, Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteism*. Journal of Applied Psychology. Vol. 1. 61-69.
- McKenna, E. & Beech, N. 2002. *The Essence of Human Resource Management. Measurement, Modeling, and Method Bias*. Journal of Applied Psychology. Vol. 85: 5. 708-723.
- Miner, J.B. 1988. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House. Inc.
- Miller Katherine, 2005, *Komunikasi Organisasi*, Surabaya: Citra Media.

- Mohyi, A. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Moorhead, G. & Grffin, R.W. 1995. *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. Boston Houghton Mifflin Company.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Ndraha, T. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nirman, U. 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Pakpahan, Maruji. 2012. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek*.
- Rao, T.V. 1986. *Penilaian Prestasi Kerja. Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Prssindo.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-undang Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : PT Kloang Klede Rusia Timur.
- Robbins, S.P. 1998. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi dan Aplikasi* (alih bahasa Pujaatmaka. H). Jakarta: Prenhallindo.
- Robert dan Robbins. 1993. *Assesing Newcomers' Changing Commitments to the Organization During the First Months of Work*. Journal of Applied Psychology. Vol. 78. No. 4, 557-568.
- Russel, B. 1998. *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill International Edditions.
- Saad, S and Sackett, P. 2002. *Investigating Differential Prediction by Gender In Employment Oriented Personality Measures*. Journal of Applied Psychology. Vol. 87. No. 4, 667-674.
- Saks, A. and Ashforth, B. 2002. *Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit*. Journal of Applied Psychology. Vol. 87. No. 4, 646-654.
- Schemerhorn, J.R., Hurt, J.G., & Osborn, R.N. 1985. *Managing Organizational Behavior*. Canada: John Woley & Sons Inc.
- Siagian, S.P. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegall, M. 1987. *Psikologi Industri Organisasi Modern* (alih bahasa Pujaatmaka, H). Jakarta: Archan.
- Simamora, H. 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Sinungan, M. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R.M. Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Hill Companies: McGraw.
- , M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Stewart, G.L. 1999. *Trait Bandwidth and Stages of Job Performance*. Assesing Differential Effort for Conscientiouness and Its Subtraits. Journal of Applied Psychology. Vol. 84: 6. 959-968.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- , 2005. *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan kedelapan Bandung, CV. Alfabeta
- Suriani. 2001. *Efektivitas Manajemen kelas, Studi Koresional Antara Konsep Diri, Motivasi Berprestasi, Pengetahuan tentang Kompetensi Guru dengan Efektivitas Manajemen Kelas*. Disertasi, tidak diterbitkan, Jakarta.
- Suryabrata, S. 1985. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suwendra I Wayan, I WayanBagia, Hestisani Hinddria, 2014, *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng*.
- Suparman. 2007. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- 2007. *Model Kurikulum Satuan SMP Dan MTS*. Solo : PT. Tiga Serangkai.
- Thoha, Miftah. 2000. *Good Governance dalam Administrasi Publik*. GunungAgung. Jakarta.
- 2009. *Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, (cetakan X).

- 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Aplikasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Umar, Husein.2008. *Desein Penelitian MSDM dan perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Rajangrafindo Persada.
- Vroom, V.H. 1964. *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.