

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir**

**Angeli Selvia<sup>1</sup>, Azhar<sup>1</sup>, Gimin<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Pendidikan PPs Universitas Riau

e-mail: <sup>1</sup>angeliselvia29@gmail.com, <sup>2</sup>azhar@lecturer.unri.ac.id, <sup>3</sup>gimin@lecturer.unri.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-kecamatan Tempuling kabupaten Indragiri Hilir. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian adalah 55 orang guru SMP Negeri se kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis data digunakan dengan korelasi *pearson* dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai sumbangan sebesar 51,4%, 2) terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai sumbangan sebesar 38,7%, 3) terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan nilai sumbangan 58,3%. Penelitian ini merekomendasikan kepada kepala sekolah agar meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pemberian contoh teladan tentang disiplin, selain itu kepala sekolah diharapkan terus memberikan motivasi dalam menjalankan tugasnya.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Guru*

### **Abstract**

The aim of this study was to analyze the effect of work motivation and work discipline on the performance of state junior high school teachers in Tempuling sub-district, Indragiri Hilir district. This research method used is quantitative by using a questionnaire. The sample in this study was 55 teachers of SMP Negeri in Tempuling sub-district, Indragiri Hilir Regency. Data analysis used Pearson correlation and multiple linear regression. The results showed that 1) there was a significant positive effect of work motivation on teacher performance with a contribution value of 51.4%, 2) there was a significant positive effect of work discipline on teacher performance with a contribution value of 38.7%, 3) there was an influence a significant positive work motivation and work discipline with a contribution value of 58.3%. This study recommends to principals to improve teacher performance through coaching and providing examples of discipline, besides that principals are expected to continue to provide motivation in carrying out their duties.

**Keywords :** *discipline, motivation, performance*

### **PENDAHULUAN**

Input dari pendidikan berkualitas tinggi harus berupa siswa, guru, fasilitas, kurikulum sekolah dan kebijakan pemerintah yang berkualitas tinggi. Output yang berkualitas adalah keterampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku siswa, jumlah siswa yang telah menyelesaikan program akademik yang ditentukan dan kualitas gelar atau sertifikat yang diberikan (Babalola, 2004). Guru sebagai orang yang berperan penting dalam upaya menghasilkan output yang berkualitas melalui pembelajaran siswa dengan membimbing dan mengkoordinasikan program pendidikan. Guru yang berkualitas baik dilihat dari kinerjanya.

Kinerja guru harus mencerminkan tujuan sistem pendidikan dan sesuai dengan konteks di mana setiap sekolah mengembangkan kegiatan pendidikannya, harus menetapkan

perencanaan yang mengarah pada hasil yang diharapkan. Menurut Almeida (2017) kinerja guru dianggap sangat penting karena berkaitan dengan semua dasar-dasar serta tindakan yang dilakukan oleh guru dalam rangka pencapaian profesionalitasnya dan berdampak pada pengembangan organisasi atau lembaga pendidikan.

Dalam struktur mikro guru sebagai pendidik adalah pemimpin pendidikan guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas dan peran kepemimpinan ini akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Hal ini berarti kinerja guru sangat menentukan faktor kualitas pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah tamat sekolah.

Kinerja guru pada dasarnya adalah kinerja yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan. Karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan. Supardi (2014:19) mengatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat pendapatan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, infrastruktur, teknologi dan peluang berprestasi)”.

Upaya peningkatan kinerja biasanya dilakukan dengan memberikan motivasi. Winardi (2001:207) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada pada diri manusia yang dapat ia kembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar. Dorongan merupakan motor penggerak kinerja, akan tetapi tanpa dibarengi dengan kemampuan kinerja yang akan dicapai tidak akan seoptimal yang diharapkan. Guru yang termotivasi akan memiliki dorongan yang kuat dalam mewujudkan dan mengaktualisasikan rencananya dalam pembelajaran dan memaksimalkan keberadaannya di sekolah.

Selain faktor motivasi, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, antara lain disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwirjo, 2002:291). Apabila guru tidak disiplin maka dapat menyebabkan adanya absen dari pekerjaan dengan alasan tidak jelas, meninggalkan kelas untuk kepentingan pribadi, kurang tepat dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban, menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.

Dari gambaran tersebut, terlihat pentingnya peran motivasi dan disiplin kerja dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya pemberian disiplin kerja melalui program sertifikasi, kesejahteraan guru akan meningkat. Sehingga guru bisa bekerja lebih profesional sebagai tenaga pendidik di sekolah. Selain itu faktor motivasi yang merupakan pendorong gairah kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran baik berupa dorongan instrinsik dan ekstrinsik akan membuat kinerja lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja sebagai variabel  $X_1$  dan disiplin kerja sebagai variabel  $X_2$ , kinerja guru sebagai variabel  $Y$  pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kecamatan Tempuling.

## **METODE**

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan menjadikan motivasi dan disiplin sebagai variabel independen, dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir yaitu : SMPN 1 Tempuling, SMPN 2 Tempuling, SMPN 3 Tempuling dan SMPN Satu Atap Harapan Jaya. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 55 orang yang terdiri dari 4 SMP Negeri. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sensus sampling yaitu menarik semua anggota

populasi untuk dijadikan sampel. Sehingga, sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 55 orang guru SMP Negeri di kecamatan Tempuling kabupaten Indragiri Hilir.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan pilihan jawaban menurut skala *likert*. Kuesioner motivasi kerja terdiri dari 27 item, kuesioner disiplin kerja diri dari 30 item, dan kinerja terdiri dari 26 item. Seluruh item telah valid dan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* 0,883, 0,895 dan 0,947.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi dan regresi linear berganda, dengan sebelumnya menganalisis uji asumsi klasik yaitu normalitas, linearitas dan multikolinearitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) SMPN di kecamatan Tempuling kabupaten Indragiri Hilir. Regresi linier sederhana variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 25.984 + 0.835X_1$ . Dari model regresi tersebut, diperoleh nilai konstanta ( $a$ ) = 25.984. Dengan demikian, jika motivasi kerja sama dengan satu maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0.835. Semakin tinggi nilai angka motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja guru.

Lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian signifikansi model regresi pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Untuk itu dilakukan uji  $t$  dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Kriteria keputusan signifikan adalah jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dari tabel di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7.480. Sedangkan untuk memperoleh nilai  $t_{tabel}$  digunakan rumus  $(df) n-k$  dengan taraf signifikansi 5%. Jadi  $t_{tabel}$  dari  $55-2 = 53$  adalah 1.674. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $7.480 > 1.674$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r$ )=0.717 yang termasuk kedalam kategori kuat dan koefisien determinansi ( $R^2$ ) = 0.514 atau 51.4 %. Hal ini berarti 51.4% varians menguat kinerja guru ditentukan oleh motivasi kerja.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nurul Fauzyah (2020), hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi yang kuat sebesar 0,625 dengan koefisien determinasi sebesar 0,391 atau 39,1%. Ada korelasi yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru. Dengan demikian jika terjadi peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru, begitu pula sebaliknya.

Menurut Kreitnen dan Kinicki, (2009) dalam Riyadi (2017: 116) motivasi merupakan suatu psikologis yang membangkitkan dan mengatur perilaku pada tujuan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan. Jika pekerja memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang sukses, mereka harus meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan juga akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian dapat meningkatkan motivasi kerja individu, organisasi organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan

Berdasarkan uraian di atas, kinerja guru sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja guru. Dengan demikian motivasi kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja guru dan sumber daya manusia. Secara umum motivasi diartikan sebagai dorongan baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) sehingga guru akan bekerja keras, ikhlas dan cermat serta berorientasi pada kualitas hasil kerja. Jadi semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerjanya juga menurun.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) SMPN di kecamatan Tempuling.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 33.422$  sedangkan untuk memperoleh nilai  $F_{tabel}$  menggunakan rumus  $df_1 = k-1$  ( $k$ =jumlah variabel) =  $3-1= 2$  jadi diketahui nilai  $k=2$  dan  $df_2 = n-k$  ( $n$ =jumlah sampel) =  $55-2= 53$ . Sehingga dapat diketahui nilai  $F_{tabel} = 3.172$  dengan taraf signifikansi 5%. Artinya nilai  $F_{hitung} (33.422) > F_{tabel} (3.17)$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.387 (38.7%). Ini artinya 38.7% variasi menguatnya kinerja seorang guru ditentukan oleh disiplin kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 34.480 + 0.629X_2$  yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja guru SMPN di kecamatan Tempuling kabupaten Indragiri Hilir.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sarah Wulan (2013), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 38.1 + 0.526X$ . Dengan demikian kinerja seseorang dapat ditingkatkan dengan mengintensifikan penerapan disiplin.

Menurut Sutrisno (2011: 96) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, dalam hal ini guru, sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai sehingga menjadi penghambat dan perlambatan untuk pencapaian tujuan organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, karena disiplin kerja sangat penting karena disiplin kerja dapat menjadi penggerak kemauan dan keinginan untuk bekerja sesuai dengan standar atau batasan yang telah ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin kerja itu harus dimiliki oleh seorang guru guna mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) SMPN di kecamatan Tempuling.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $F_{hitung} = 36.314$  sedangkan untuk memperoleh nilai  $F_{tabel}$  menggunakan rumus  $df_1 = k-1$  ( $k$ =jumlah variabel) =  $3-1= 2$  jadi diketahui nilai  $k=2$  dan  $df_2 = n-k$  ( $n$ =jumlah sampel) =  $55-2= 53$ . Sehingga dapat diketahui nilai  $F_{tabel} = 3.172$  dengan taraf signifikansi 5% ( $F_{tabel}$  terlampir). Artinya nilai  $F_{hitung} (36.314) > F_{tabel} (3.17)$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Persamaan regresi berganda yang menyatakan pengaruh antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) yang ditunjukkan melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 9.584 + 0.625X_1 + 0.323X_2$ . Dengan demikian, setiap satuan peningkatan satu satuan skor motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dapat meningkatkan skor kinerja guru ( $Y$ ) 0.625 dan 0.323 pada konstanta 9.584.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.583 (58,3%). Ini artinya 58.3% variasi menguatnya kinerja seorang guru ditentukan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 9.584 + 0.625X_1 + 0.323X_2$  yang

memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Amin Alhusaini (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $80,759 > 3,09$  (dengan taraf signifikansi 5%) berarti antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, hasil penelitian ini sejalan dengan Suarga dan Nurita (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kedisiplinan sehingga semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang lebih baik akan mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu. Motivasi dan disiplin kerja guru harus ditingkatkan karena kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kedisiplinan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Semakin baik motivasi dan disiplin kerja guru maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa poin kesimpulan diantaranya 1) Terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y). Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kecamatan Tempuling kabupaten Indragiri Hilir. Ditunjukkan oleh nilai sumbangan sebesar 51.4% menguatnya kinerja seorang guru ditentukan oleh motivasi kerja. Semakin tinggi nilai angka motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja guru. 2) Terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kecamatan Tempuling kabupaten Indragiri Hilir. Ditunjukkan oleh nilai sumbangan sebesar 38.7% menguatnya kinerja seorang guru ditentukan oleh disiplin kerja. Semakin tinggi nilai angka disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja guru. 3) Terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kecamatan Tempuling kabupaten Indragiri Hilir. Ditunjukkan oleh nilai sumbangan sebesar 58.3% menguatnya kinerja seorang guru ditentukan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Semakin tinggi nilai angka motivasi kerja dan disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, Amin. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri OKU. Jurnal Pendidikan Tambusai. Volume 4 (3).2166-2172.*
- Ameida, J.C. 2017. Teacher Performance Evaluation: The Importance of Performance Standards. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*. 8 (1), 1-9.
- Babalola, J. B. 2004. Quality Assurance and Child Friendly Strategies for Improving Public School Effectiveness and Teacher Performance in a Democratic Nigeria. Ibadan: National Association of Educational Administration and Planning (NAEAP)
- Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta : Direktorat Tenaga Pendidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- Fauzyah, Nurul. 2020. *Hubungan Kinerja Dengan Kedisiplinan Kinerja Guru Madrasah Abdiyah Islamiyah Tingkat Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Purwakarta. Muntazam :Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.Volume 1(1). 44-54.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wulan, Sarah. 2013. *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Tiga Kecamatan Kota Depok. Jurnal Ilmiah Widya*. Volume 1 (2). 106-112.