

## **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN LAMBOYA KABUPATEN SUMBA BARAT**

**Agustinus Woda Laka<sup>1</sup>, Andrian Wira Syahputra<sup>2</sup>, Fenetson Pairikas<sup>3</sup>, Ezra Tari<sup>4</sup>**

*Institut Agama Kristen Negeri Kupang*

*Email: tariezra@gmail.com*

### **Abstrak**

Disiplin kerja guru dapat dilihat dari ketaatan pada peraturan, tata kelola sekolah, dan nilai-nilai sosial universal. Motivasi kerja sebagai faktor pendorong yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab. Perpaduan kedua variabel tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja. Masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru? (2) Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru? (3) Sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru? Penelitian ini melibatkan 99 guru di 7 sekolah di Kecamatan Lamboya Kabupaten Sumba Barat sebagai sampel. Teknik pengumpulan data terdiri dari kuesioner dan dokumentasi, dianalisis dengan regresi berganda dan analisis kontribusi efektif dan relatif. variabel disiplin kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. nilai uji F hitung sebesar 58,518 dengan parameter sig < 0,05 terlihat pola linier. Persamaan regresi berganda diketahui:  $Y = 11,171 + 0,186X_1 + 1,062X_2$ . Total sumbangan efektif disiplin kerja dan motivasi kerja adalah 54,9%.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.*

### **PENDAHULUAN**

Guru merupakan garda terdepan sekaligus komponen strategis dalam penyelenggaraan pendidikan yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana yang diamanatkan oleh UUD 1945. Tugas guru amat penting dalam rangka membangun peradaban bangsa dan negara Indonesia untuk mendidik generasi bangsa yang cerdas berilmu, berkarakter nasionalis dalam membangun Bangsa dan Negara Indonesia yang lebih maju dan dapat berkompetisi dikancah internasional.

Melalui regulasi sesungguhnya pemerintah menaruh perhatian untuk memberikan perlindungan bagi guru sehingga profesinya disetarakan dengan profesi lainnya disertai dengan konsekwensinya seperti peningkatan postur anggaran pendidikan, peningkatan kesejahteraan pendidik dalam bentuk sertifikasi, gaji, dan insentif.

Sertifikasi guru sebagai salah satu wujud nyata upaya pemerintah memapankan eksistensi guru dengan harapan sistem penyelenggaraan pendidikan nasional yang berkualitas dapat terpenuhi. Hasil riset membuktikan bahwa sertifikat pendidik diberikan kepada guru berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa (Jamaliah & Cahyaningsih, 2020; Meiliyani et al., 2021)

Hasil riset Srisiska (Srisiska et al., 2021) menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara; 2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari

Prabumulih Utara; 3) ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara. Keikutsertaan para guru dalam melayani masyarakat serta keikutsertaan para guru dalam kegiatan masyarakat, namun, sebagian masyarakat kurang peduli terhadap kerja keras dari para guru, karena para guru belum bekerja maksimal (Siska, 2017).

Motivasi kerja akan efektif manakala didalam diri guru memiliki wawasan ilmu pengetahuan dibidang pembelajaran, beradaptasi dengan teknologi, terampil berkomunikasi secara vertikal dan horisontal baik langsung maupun tak langsung dalam berbagai situasi disertai keaktifan untuk mengembangkan diri dalam forum ilmiah yang menunjang tugas profesi guru ditingkat lokal hingga yang lebih tinggi. Disamping itu motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepercayaan dirinya dalam melaksanakan mandat terhadap pekerjaan, terbuka terhadap teguran atau koreksi. Kerja tim dibingkai dengan semangat saling melengkapi dan saling percaya ibaratnya satu grup orkestra yang menghasilkan harmoni musik indah dari perpaduan berbagai suara alat musik yang berbeda. Demikian pula kerja tim terdiri dari sejawat dengan kemampuan/jabatan yang bervariasi terintegrasi dalam semangat kolaboratif tanpa mempedulikan sekat pimpinan dan bawahan dalam harmonisasi kerja tim untuk mencapai tujuan bersama. Bilamana bawahan memiliki masalah/kendala semua pihak membantunya. Sebaliknya bilamana pimpinan memiliki kendala, maka semua bawahan membantunya.

Motivasi kerja memiliki fungsi linier dengan kinerja. Dikatakan kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, berbanding lurus dengan hak yang diterima, dan teramati dari bagaimana guru menjalankan tugasnya dengan baik (Hutasuhut & Hidayat, 2022; Sedarmayanti et al., 2019; Munawir et al., 2022). Kendati demikian pada aspek disiplin kerja terdapat fenomena indiscipliner kerja oleh aparatur sipil negara (guru pegawai negeri sipil, guru PPPK, guru kontrak daerah, guru honor BOS), dan guru honor komite sekolah yang tersebar di Kecamatan Lamboya Kabupaten Sumba Barat.

Tindakan indiscipliner menggambarkan kegagalan oknum guru menerjemahkan peraturan perundang-undangan ASN/profesi guru dan tata kelola sekolah yang berlaku. Secara spesifik Sanjaya (Sanjaya, 2015) menegaskan bahwa pembelajaran tanpa rencana pembelajaran menggambarkan kegagalan oknum guru dalam mengembangkan kurikulum dan juga mencitrakan ketidaketatan oknum guru terhadap siswa-siswi yang seharusnya mendapatkan pelayanan pendidikan secara baik dikelas/sekolah secara sistematis dan terukur. Konsekwensi atas perbuatan tersebut dapat dipastikan pembelajarannya tidak memenuhi standar isi, standar proses, dan standar penilaian yang telah dirumuskan dalam Permendikbud No. 21, 22, dan 23 Tahun 2016. Gambaran disiplin kerja diatas menunjukkan aspek-aspek kewajiban ASN dan tata kelola sekolah belum seutuhnya dilakukan oleh guru sehingga kinerja yang diperoleh selaras dengan tindakannya. Disisi lain motivasi kerja berhubungan kuat dengan kinerjanya. Secara luas dibahas lebih lanjut pada analisis hasil penelitian, simpulan dan saran peneliti untuk refocusing tugas pokok

dan fungsi guru sebagai aparatur negara yang mampu memberikan hal-hal positif untuk mencerdaskan anak bangsa.

## METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai dalam riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Secara praktis, pendekatan kuantitatif dalam prosesnya ingin menguji hipotesis penelitian dengan mengambil data secara langsung dilapangan, menganalisis data dan menyimpulkan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik (Mulyadi, 2011). Pendekatan ini sebagai salah satu pendekatan yang menggunakan paradigma postpositivist untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, hipotesis), dan memandang suatu realitas sosial dan realitas fisik sebagai unsur independent atau diluar dari diri peneliti. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti keseluruhan atau sebagian kecil obyek penelitian, pemodelan data secara kuantitatif, dengan tujuan untuk menginformasikan data yang berguna dalam pengambilan keputusan. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru pegawai negeri sipil, guru PPPK, guru kontrak daerah, guru honor BOS, dan guru honor komite sebanyak 132 orang.

Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan (5%) 99,24812

Hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 99 orang, selanjutnya alokasi anggota sampelnya dilakukan secara *porposive* yakni mempertimbangkan keterwakilan kelompok guru dan sebaran guru di wilayah penelitian. Alokasi sampel dimaksud ditabulasikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Alokasi Anggota Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah Di Kecamatan Lamboya	Kategori Guru					Jumlah
		PNS	P <sub>3</sub> K	GKD	GHBOS	GHK	
1.	SMPN 1 Lamboya	7	6	4	2	0	19
2.	SMPN 2 Lamboya	10	4	3	2	1	20
3.	SMPN 3 Lamboya	4	4	5	3	0	16
4.	SMPN 4 Lamboya	3	3	4	1	0	11
5.	SMPN 5 Lamboya	5	3	4	0	0	12
6.	SMPN 6 Lamboya	1	2	4	2	2	11
7.	SMPN Satap Tanakaka	1	2	5	1	1	10
Jumlah		31	24	29	11	4	99

Keterangan:

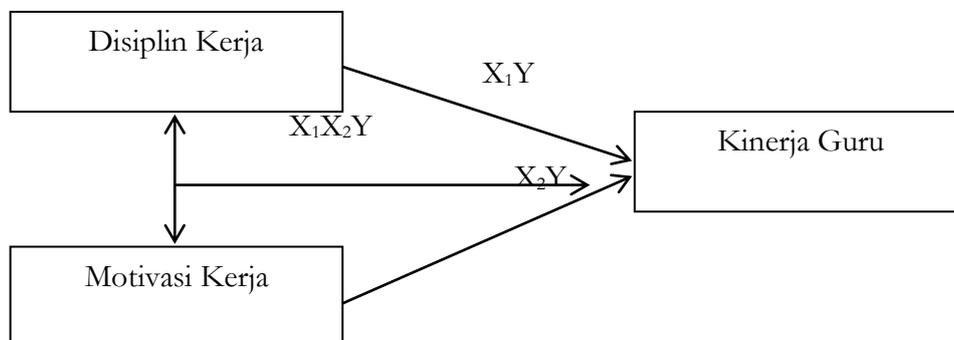
- PNS = Pegawai negeri sipil
- P<sub>3</sub>K = Pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja
- GKD = Guru kontrak daerah
- GHBOS = Guru honor dengan biaya operasional sekolah
- GHK = Guru honor komite sekolah

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk menguji hipotesis yang diajukan. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 yaitu untuk mengetahui besarnya korelasi antar masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesis yang pertama adalah pengaruh motivasi kerja internal ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian hipotesis kedua adalah pengaruh motivasi eksternal ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Pengujian analisis regresi sederhana ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS v.16.0. Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis 3, untuk mengetahui korelasi variabel bebas (pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dimaksud bermaksud untuk mengetahui indeks korelasi ganda dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis regresi ganda di lakukan dengan menggunakan program SPSS v. 16.0. Interval Koefisien korelasi kedua variabel mangacu pada pandangan Sugiyono (2017) sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = Sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = Rendah
- 0,40 – 0,599 = Sedang
- 0,60 – 0,799 = Kuat
- 0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

Pengujian regresi linear dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Analisis Variabel Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

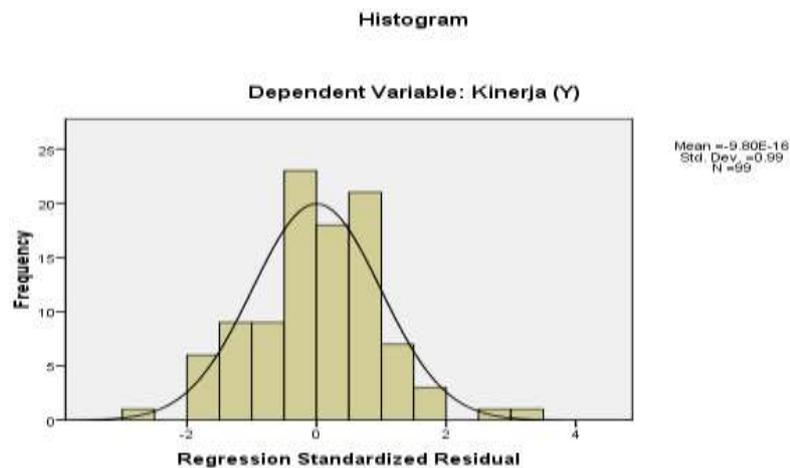
### Temuan

#### Uji Asumsi Klasik

Berlandaskan pada data rekapitulasi hasil angket, selanjutnya dianalisis secara parsial dan secara simultan untuk mendapatkan informasi korelasi antar variabel penelitian. Namun sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebelum analisis regresi linear.

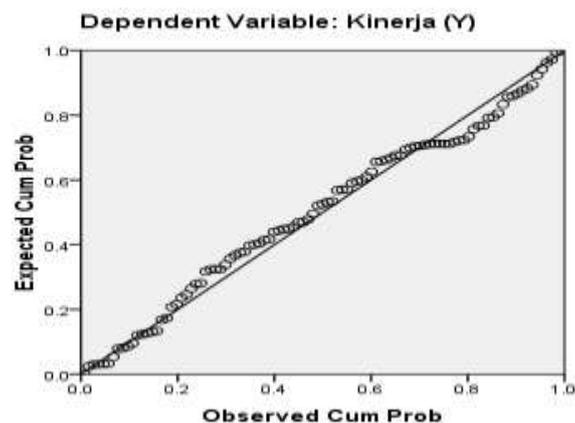
#### Uji Normalitas

Normalitas data pada penelitian ini diperoleh dengan mengamati *histogram* dan normal *probability plots* pada output SPSS. Hasil analisis menunjukkan data berdistribusi normal ditunjukkan dengan garis melengkung membentuk gunung dengan kaki simetris pada *histogram*. Dengan kata lain titik-titik pada *normal probability plots* mengikuti garis diagonal dari titik nol dan tidak melebar jauh.



Gambar 2. Histogram normalitas data

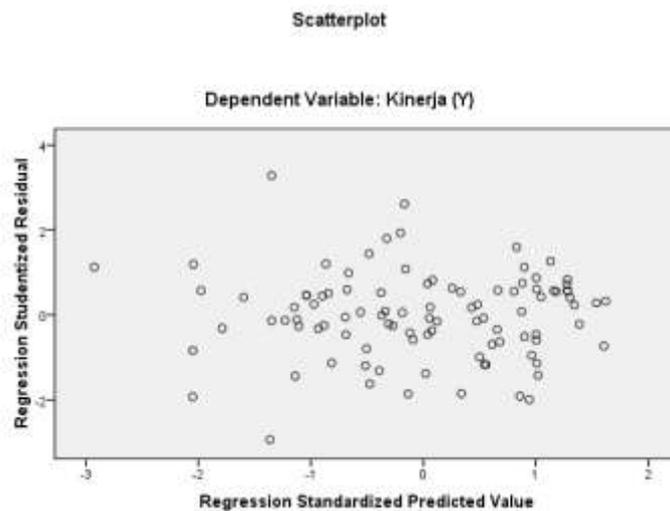
#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Diagram titik normalitas data

#### Uji Linieritas

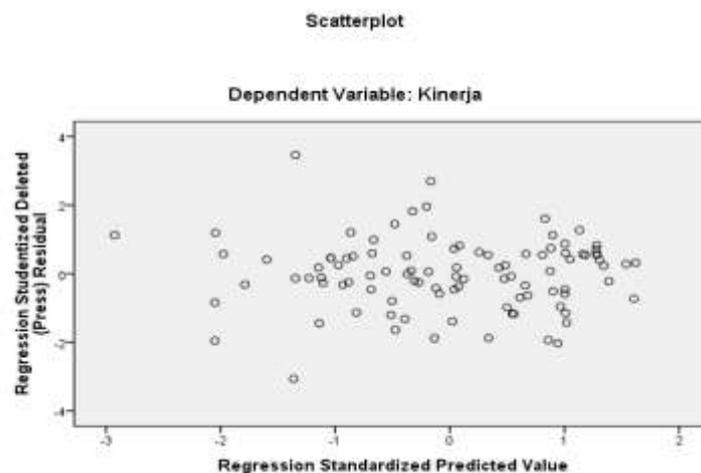
Uji linearitas bermaksud mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel Y terhadap setiap variabel X yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Scatterplot uji linieritas diatas menunjukkan model yang digunakan sudah benar sehingga model ini tidak menimbulkan kesalahan spesifikasi tertentu atau menyesatkan (*misleading*). Dengan demikian model yang dihasilkan dinyatakan layak digunakan dalam analisis data.



Gambar 4. Diagram titik linieritas data

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Hasil uji menunjukkan titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu misalnya zig-zag atau menumpuk sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 5. Diagram Scatterplot Heteroskedastisitas

### Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke- $n$  dengan kesalahan pada periode sebelumnya ( $n-1$ ).

Berlandaskan analisis (*model summary*<sup>b</sup>) dibandingkan dengan nilai Durbin Watson  $n = 71$  dengan jumlah variabel bebas 2, nilai  $dl = 1,5577$  dan nilai  $du = 1,6733$  serta kriteria pengambilan keputusan:  $du < DW < 4-du$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka disimpulkan  $1,6733 < 1,840 < 2,3267$  atau tidak terjadi gejala autokorelasi.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.540	7.57888	1.840

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya hubungan tinggi atau sempurna antar variabel bebas. Jika tidak ditemukan ada korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka dinyatakan tidak adanya multikolinieritas pada penelitian ini. Mengacu pada hasil analisis data menunjukkan nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau nilai  $VIF < 10$ , sehingga disimpulkan tidak adanya multikolinieritas yang sangat kuat pada setiap variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.171	6.301		1.773	.079					
Disiplin	.186	.151	.105	1.231	.221	.508	.125	.084	.642	1.557
Motivasi	1.062	.135	.673	7.876	.000	.736	.627	.540	.642	1.557

a. Dependent Variable: Kinerja

### Analisis data secara parsial

Analisis ini digunakan untuk memperoleh informasi seberapa besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru), nilai estimasi rata-rata dan nilai variabel kinerja guru berlandaskan pada nilai variabel

disiplin kerja dan motivasi kerja, menguji hipotesis, dan memprediksikan nilai rata-rata variabel disiplin kerja dan motivasi kerja diluar jangkauan sampel. Hasil analisis angket secara parsial untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Korelasi disiplin kerja terhadap kinerja guru

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 <sup>a</sup>	.258	.251	9.67375

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Tabel 4 menampilkan nilai R sebagai simbol dari nilai koefisien korelasi. Koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.508. Hasil tersebut dikomunikasikan dengan kriteria interval koefisien korelasi berada pada kategori sedang. Koefisien determinasi (R square) menunjukkan interaksi setiap variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,258. Diinterpretasikan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 25,8% berpengaruh terhadap kinerja guru, 74,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 5. Korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.538	7.59895

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Nilai R pada tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.736. Hasil tersebut dikomunikasikan dengan kriteria interval koefisien korelasi berada pada kategori kuat. Koefisien determinasi (R square) menunjukkan interaksi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,542. Diinterpretasikan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 54,2%.

Tabel 6. Linieritas regresi disiplin kerja terhadap kinerja guru

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3159.324	1	3159.324	33.760	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9077.403	97	93.581		
	Total	12236.727	98			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3159.324	1	3159.324	33.760	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9077.403	97	93.581		
	Total	12236.727	98			

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Linieritas regresi variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui dengan memperhatikan nilai signifikansi ( $\text{sig} < 0,05$ ). Nilai sig pada tabel 4.10 diatas  $< 0,05$  disebut berpola linier. Dengan demikian model regresi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat memenuhi kriteria linieritas.

Tabel 7. Linieritas regresi motivasi kerja terhadap kinerja guru

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6635.554	1	6635.554	114.913	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5601.173	97	57.744		
	Total	12236.727	98			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Linieritas regresi variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui dengan mengamati nilai uji signifikansi ( $\text{sig}$ ) kurang dari 0,05, sehingga disebut berpola linier. Dengan demikian model regresi untuk variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru memenuhi kriteria linieritas.

Tabel 8. Koefisien konstanta dan koefisien variabel

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.331	7.604		3.594	.001
Disiplin Kerja	.898	.155	.508	5.810	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 8 menginformasikan model persamaan regresi dengan mengamati nilai koefisien konstanta dan koefisien variabel dalam *unstandardized coefficients* B. Dengan demikian model persamaan untuk variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru dinotasikan sebagai berikut:  $X_1Y : Y = 27,331 + 0,898 X_1$

Hasil uji hipotesis diatas disimpulkan bahwa hipotesis nihil yang diajukan ternyata ditolak. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Koefisien konstanta dan koefisien variabel

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.486	5.249		2.951	.004
Motivasi Kerja (X2)	1.162	.108	.736	10.720	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Nilai koefisien konstanta dan koefisien variabel dalam *unstandardized coefficients* B pada tabel 4.13 diatas menunjukkan model persamaan untuk variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru sebagai berikut:

$$X_2Y : Y = 15,486 + 1,162 X_2$$

Hasil uji hipotesis diatas menunjukkan hipotesis nihil yang diajukan ternyata ditolak. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

***Analisis data secara simultan***

Hasil analisis data pada tabel 10 menunjukkan bahwa dengan metode *enter* tidak ada variabel penelitian yang dibuang sehingga pada *variabel removed* tampak tidak memiliki angka.

Tabel 10. Variables entered/removed

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Disiplin (X1) <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 11. Hasil uji koefisien determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.540	7.57888	1.840

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.540	7.57888	1.840

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R square pada tabel 11 menunjukkan simpangan dalam model sebesar 54,9%. Nilai R square tampak semakin besar, dapat diartikan bahwa simpangan dalam model ini semakin baik. Diartikan pula bahwa sampel data yang diperoleh dalam penelitian ini mewakili populasi.

Variasi nilai variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebagaimana tampak pada tabel 4.16 dijelaskan oleh nilai F hitung sebesar 58.518, nilai signifikansi < 0,05. Artinya Hipotesis yang diajukan dinyatakan ditolak, atau dengan kata lain bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil analisis sebagaimana tersaji pada tabel dibawah ini.

Tabel 12. Hasil uji F atau uji simultan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6722.539	2	3361.269	58.518	.000 <sup>a</sup>
Residual	5514.189	96	57.439		
Total	12236.727	98			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 13. Hasil uji koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.171	6.301						
Disiplin	.186	.151	.105	.508	.125	.084	.642	1.557
Motivasi	1.062	.135	.673	.736	.627	.540	.642	1.557

a. Dependent Variable: Kinerja

Berlandaskan pada data pada tabel 13, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda yakni;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 11,171 + 0,186X_1 + 1,062X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta bertanda positif sebesar 11,171 menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) bernilai 0 % atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja guru sebesar 11,171.
- (2) Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,186 menunjukkan pengaruh searah antara variabel disiplin kerja dan kinerja guru. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 18,6% (0,186) dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- (3) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 1,062 menunjukkan pengaruh positif atau searah antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru. Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan 1%, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,062 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

### ***Sumbangan efektif dan relatif***

Sumbangan efektif merupakan ukuran sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis regresi. Akumulasi sumbangan efektif dari variabel bebas adalah sama dengan jumlah nilai R square ( $R^2$ ). Sumbangan relatif merupakan ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan setiap variabel bebas terhadap jumlah kuadrat regresi. Akumulasi sumbangan relatif dari semua variabel bebas = 1 atau 100%. Untuk perhitungan sumbangan, peneliti menggunakan data hasil analisis korelasi dan hasil analisis koefisien determinasi regresi ganda.

$$SE(X1)\% = \beta X1 \times koefisien\ korelasi X1 \times 100\%$$

$$= 0,105 \times 0,508 \times 100\%$$

$$= 0,05334 \text{ atau } 5,334\%$$

$$SE(X2)\% = 0,673 \times 0,736 \times 100\%$$

$$= 0,495328 \text{ atau } 49,533\%$$

$$\text{Sumbangan efektif total} = SE(X1)\% + SE(X2)\%$$

$$= 5,334\% + 49,533\%$$

$$= 54,867\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas disimpulkan bahwa sumbangan motivasi kerja sebesar 54,867%, lebih dominan terhadap kinerja guru daripada sumbangan disiplin kerja. keduanya berkontribusi efektif total sebesar 54,867% sama nilainya dengan nilai R square (pembulatan 54,9%).

$$\begin{aligned}SR(X1)\% &= \frac{SE(X1)\%}{R\ square} \\ &= \frac{5,334\%}{54,9\%} = 9,716\% \\ SR(X2)\% &= \frac{49,533\%}{54,9\%} = 90,224\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Sumbangan relatif total} &= SR(X1)\% + SR(X2)\% \\ &= 9,716 + 90,224 = 99,94\% \text{ dibulatkan } 100\%\end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas diketahui bahwa sumbangan relatif motivasi kerja 100% terhadap kinerja guru.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru***

Kedisiplinan dalam bekerja kerap kali dipahami secara sempit seperti masuk atau pulang sekolah tepat waktu atau dibatasi pada kehadiran secara administrasi (mengisi daftar hadir baik manual/digital) walau kenyataannya tidak sesuai dengan jam kerja. Dalam arti luas kedisiplinan kerja adalah sikap, perilaku, tindakan yang sesuai dengan peraturan suatu lembaga kerja secara tertulis atau sesuai dengan nilai-nilai yang tidak tertulis namun berlaku universal.

Kedisiplinan guru dalam bekerja sesungguhnya juga mencitrakan diri bahwa ia mampu menerjemahkan peraturan kepegawaian, peraturan sekolah serta nilai-nilai sosial yang berlaku universal. Lebih dari itu dapat dikatakan sebagai guru yang mampu menerjemahkan visi dan misi sekolah dalam segenap tugas profesinya yang teramat dalam segenap kinerjanya.

Mencermati hasil analisis koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,508, kisaran nilai rata-rata disiplin kerja 2,15 – 2,61 cenderung pada skala 'kadang-kadang' pada indikator: mampu melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian/kesadaran/tanggung jawab; masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; dan indikator mencapai sasaran kerja pegawai, diinterpretasikan bahwa disiplin kerja para guru belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan amanat Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 (3). Dengan kata lain para ASN dan guru honorer guru belum komprehensif menerjemahkan dan beradaptasi dengan Undang-Undang ASN (Bab II Pasal 5 angka 2) dilingkungan sekolah. Gambaran disiplin kerja diatas mengalami *understanding gradition* dalam pola-pola tertentu seperti yang dikemukakan Zubaidah dalam (Dewi & Khotimah, 2020) bahwa kebanyakan guru leluasa dan cenderung tidak disiplin ketika pimpinan tidak hadir di sekolah yang penting absensi terisi.

Secara teoretis definisi kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Alhusaini et al., 2020). Pemahaman terhadap definisi tersebut membentuk orientasi bahwasanya disiplin kerja

bertujuan; mengendalikan diri untuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai/bertentangan dengan ketetapan (Yanto et al., 2019).

Di sisi lain hasil analisis menunjukkan nilai uji signifikansi lebih kecil dari 5%. Artinya kebenaran analisa data pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat diterima sebesar 95% dengan toleransi kesalahan 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis nihil yang diajukan dinyatakan di tolak, atau terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru. Variabel ini berkontribusi secara efektif sebesar 5,33%, dan secara relatif sebesar 9,716% terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan penelitian yang mengatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru (Lubis, 2020).

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru merupakan ketaatan dan kepatuhan seorang guru dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan atau tata kelola sekolah yang berlaku umum atau terbatas pada lingkungan sekolah tertentu dengan sepenuh hati, berkesadaran tinggi dan bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikan.

### ***Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru***

Motivasi kerja guru adalah adalah situasi daya gerak yang membuat guru bergairah dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara personal maupun berkolaborasi dengan rekan seprofesi di lingkungan sekolah atau dilingkungan lainnya untuk mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan. Motivasi kerja memberikan energi untuk mengarahkan aktivitas seorang guru dalam memberikan pembelajaran kepada para siswa atau tugas pokok guru lainnya dengan penuh suka cita, bersemangat, dan bertanggung jawab. Motivasi kerja guru tidak hanya terbatas pada orientasi ekonomi, tetapi juga berorientasi pada pemenuhan kebutuhan psikis yang berkaitan dengan kerohanian atau kondisi batinnya seperti kebutuhan untuk diterima oleh orang lain. Dalam konteks kebutuhan psikis, ada tiga kebutuhan dasar yang perlu dipenuhi yakni *competence, relatedness, dan autonomy*.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1) telah mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kompetensi bersifat holistik dan integratif sebagai ciri guru profesional. Sebagai ASN, guru dituntut memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya diinstansinya masing-masing diantaranya kompetensi teknis diukur dari pengalaman kerja secara teknis. Diharapkan para guru yang berkompentensi akan memberikan efek pada lingkungan serta untuk mendapatkan hasil yang bernilai di dalamnya (Ryan & Deci, 2020)

Kinerja seorang guru juga disebabkan oleh motivasi kerja. semakin tinggi motivasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 berada pada kategori kuat. Koefisien determinasi (R square) menunjukkan interaksi variabel ini sebesar 0,542. Nilai linieritas regresi sig < 0,05, efektif berkontribusi bagi kinerja guru sebesar 54,867%, serta 100% berkontribusi secara relatif terhadap kinerja guru. Dengan demikian temuan penelitian ini

turut membuktikan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Ristianey et al., 2020; Sari, 2019). Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai salah satu aspek yang urgen untuk dimiliki oleh setiap guru dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai pendidik secara bertanggungjawab dalam rangka mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikan.

### ***Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.***

Hasil analisis data secara simultan menunjukkan nilai koefisien determinasi variabel bebas sebesar 54,9% memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti kinerja guru cenderung dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Variasi kedua variabel bebas pada F hitung sebesar 58.518 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Memperhatikan persamaan regresi ganda yang diperoleh dalam penelitian ini yakni  $Y=11,171+0,186X_1+1,062X_2$ , diinterpretasikan bahwa ketika tidak ada upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja, diperoleh kinerja guru sebesar 11,171. Apabila disiplin kerja dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1%, maka disiplin kerja meningkatkan 18,6% dan motivasi kerja meningkat 106,2% artinya mengalami perubahan positif. Hasil perhitungan total sumbangan efektif sebesar 54,9% dan sumbangan relatif 100% menunjukkan dominasi variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru daripada sumbangan disiplin kerja.

Tolok ukur kinerja guru dapat diamati dalam perfomansi guru yakni kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, mewujudkan visi, dan misi, sasaran, tujuan organisasi (Muspawi, 2021; Pratama & Setiyadi, 2023), melaksanakan pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas, administrasi sekolah, serta bimbingan dan layanan pada para siswa dan tugas profesilainnya (Pramudya et al., 2022), seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi (Rizal, 2019).

Keberhasilan dalam bekerja (kinerja) diiringi dengan motivasi kerja sebagai kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang membuat guru mempunyai kemauan mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas (Harahap et al., 2023). Selain faktor motivasi kerja perlu diimbangi pula dengan disiplin kerja sebagai fungsi operatif pengelolaan dalam manajemen sekolah. Disiplin kerja dapat diukur melalui empat indikator, yaitu kesadaran, kesediaan, kepatuhan, dan etika kerja (Ekhsan, 2019).

Gambaran diatas terlihat pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja dalam kinerja guru. Dengan adanya disiplin kerja diimbangi dengan motivasi kerja para guru memiliki kinerja sehingga guru dalam bekerja lebih profesional.

### **KESIMPULAN**

Disiplin kerja berpengaruh sebesar 50,8% sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sumbangan efektif dan sumbangan relatif disiplin kerja terhadap kinerja guru diketahui masing-masing sebesar 5,334% dan 9,716%. Motivasi kerja para guru berdampak

pada kinerjanya dengan koefisien korelasi sebesar 0,736 pada kategori kuat. Sumbangan efektif dan sumbangan relatif disiplin kerja terhadap kinerja guru diketahui masing-masing sebesar 5,334% dan 9,716%. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh bagi kinerja guru. Interaksi kedua variabel bebas mampu menyumbangkan 54,9% bagi kinerja guru, 45,1% disumbangkan oleh variabel lainnya. Nilai dalam persamaan regresi adalah positif atau searah, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan akan mampu meningkatkan kinerja guru, demikian pula dengan motivasi kerja akan semakin tinggi. Sumbangan efektif total variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 54,9% dan sumbangan relatif variabel dimaksud sebesar 100%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3 SE-Articles of Research), 2166–2172. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.693>
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279. <https://doi.org/10.21043/elementary.v8i2.7839>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.33558/OPTIMAL.V13I1.1734>
- Harahap, A. C. P., Addilla, Butar Butar, N. F., Siregar, L. R., Miranda, I. L., Tanjung, D. A., & Nitami, S. D. (2023). Studi Kasus Siswa yang Kehilangan Motivasi Diri terhadap Karir dan Pekerjaan di Masa Depan di SMAS Budi Satria. *Widya Balina*, 8(1), 604–611. <https://doi.org/10.53958/wb.v8i1.244>
- Hutasuhut, R., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Washliyah 8 Medan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.58939/AFOSJ-LAS.V2I2.219>
- Jamaliah, M., & Cahyaningsih, U. (2020). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 2, 434–440. <https://prosiding.unma.ac.id/index.php/semnaskip/article/view/352>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Meiliyani, R., Fitria, H., & Puspita, Y. (2021). Pengaruh Sertifikasi dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Journal of Education Research*, 2(1), 6–14. <https://doi.org/10.37985/jer.v2i1.39>
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Pemikiran dasar menggabungkannya. *Jurnal.Kominfo.Go.Id*, 15(1), 127–138. <http://jurnal.kominfo.go.id/index.php/jskm/article/download/52/49>

- Munawir, Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Pramudya, A., Tanjung, A., Hasibuan, E., Salamah, I., Azzahrah, N., Khotima, N., & Harahap, T. S. (2022). Implementasi Profesionalisme Tenaga Pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Wabana Pendidikan*, 8(20), 190–200. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7240477>
- Pratama, L., & Setiyadi, B. (2023). Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 7(3), 470. <https://doi.org/10.30998/sap.v7i3.15948>
- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar. (2020). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3950>
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sanjaya, W. (2015). *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Kencana Prenada Media Group.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/PIP.331.8>
- Sedarmayanti, Kushendar, D. H., & Aryanti, D. (2019). Analisis Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pengaruh Pada Pegawai Jabatan Fungsional di Kantor Perwakilan badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 2(2), 264–294. <https://doi.org/10.25139/jai.v2i2.1247>
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 1(02), 98–103. <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>
- Srisiska, Ahyani, N., & Missriani. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1456–1465. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1119>
- Yanto, Y. D., Indrawati, M., & Hidayat. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMKN Sumber Rejo Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 3(5), 723–736. <https://www.e-jurnalmitrapendidikan.com/index.php/e-jmp/article/view/555>