

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi

Petrina Gabriella¹, Hendy Tannady²

¹Fakultas Teknologi & Desain, Program Studi Teknik Industri, Universitas Bunda Mulia, Indonesia

²Fakultas Humaniora & Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

Email: hendytannady@gmail.com

Abstrak

Di dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi dan disiplin kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi? apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi? apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap guru di SMAN 8 Bekasi? Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMAN 8 Bekasi sejumlah 22 guru. Metode Analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $40,07 > 3,47$ dengan probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil R Square didapatkan sebesar 0.51 atau 51% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 51% sedangkan sisanya (49%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi. Dan hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja, Guru

1. PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting untuk masa depan anak-anak. Karena pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Maka dari itu kinerja guru di sekolah harus optimal. Kinerja yang optimal, adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam organisasi sumber daya manusia adalah elemen sentral dan penting dalam meningkatkan performa organisasi (Tannady, Ismuhadjar & Zami, 2017). Menurut Ayer et al. (2016) faktor-faktor positif yang memengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Tampi, 2014). Seorang karyawan idealnya akan bekerja pada tingkat terbaiknya bila apa yang ia harapkan dapat terpenuhi dari tempat ia bekerja (Tannady & Sitorus, 2017).

Dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Heriyanto et al., 2016). Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Heriyanto et al., 2016). Disiplin dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang guru disekolah, anak-anak dapat belajar dengan baik, apabila guru tersebut datang tepat waktu dan semangat dalam mengajar. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Ayer et al., 2016).

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah SMAN 8 Bekasi, mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah SMAN 8 Bekasi dan mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah SMAN 8 Bekasi.

2. TEORITIS

2.1 Kinerja

Suparno dan Sudarwati (2014) mengemukakan, bahwa kinerja hakikatnya adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan indikator penting untuk mengukur tingkat pencapaiannya sebagai karyawan dalam organisasi (Tannady et al., 2019). Menurut Heriyanto et al. (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Performa atau kinerja seorang karyawan amat memengaruhi performa organisasi dimana ia bekerja (Rahayu, Rasid & Tannady, 2018). Berikut beberapa indikator dari kinerja karyawan Menurut Tampi (2014):

1. Kualitas, dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian, dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Motivasi

Menurut Hersona dan Sidartha (2017) motivasi berasal dari kata motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Umar, 2002). Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Gibson et al., 2012). Seorang karyawan perlu untuk meningkatkan motivasinya terlebih dahulu agar ia dapat menghasilkan performa yang baik (Rahayu, Rasid & Tannady, 2019).

2.3 Disiplin

Menurut Priyono et al. (2015), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Priyono et al. (2015), menjelaskan: Disiplin bekerja sebagai sikap mental itu tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di perusahaan untuk tujuan tertentu. Priyono et al. (2015) juga berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan secara sukarela mencoba bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain. Penilaian kedisiplinan meliputi disiplin terhadap kedatangan, disiplin terhadap waktu pulang, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja, disiplin terhadap perintah atasan, dan disiplin terhadap peningkatan kerja sama (Suparno dan Sudarwati, 2014).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah guru di SMAN 8 Bekasi, dengan jumlah responden sebanyak 22 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pengujian instrument yaitu uji validitas data menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan Ms. Excel dan uji reliabilitas data menggunakan koefisien cronbach alpha. Uji hipotesis dengan regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan Uji t digunakan untuk membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja guru di SMAN 8 Bekasi, Uji F dilakukan untuk membuktikan bahwa aspek motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru di SMAN 8 Bekasi dan koefisien determinasi untuk mengukur proporsi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas Data

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada setiap variabel nilai *corrected item-total correlation* berada di atas nilai r tabel yaitu lebih besar dari 0,444 dan nilai r hitung berada di atas nilai t tabel yaitu lebih besar dari 1.72, dengan demikian dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

Motivasi (X_1)	P1	P2	P3	P4	P5	P6
r hitung	0.70	0.66	0.80	0.64	0.52	0.58
t hitung	4.37	3.95	5.90	3.70	2.70	3.18
t tabel	1.72					
Disiplin (X_2)						
r hitung	0.50	0.66	0.77	0.46	0.53	0.69
t hitung	2.59	3.89	5.34	2.29	2.81	4.23
t tabel	1.72					
Kinerja (Y)						

r hitung	0.67	0.46	0.48	0.63	0.55	0.55
t hitung	4.06	2.32	2.48	3.59	2.92	2.92
t tabel	1.72					

4.2 Uji Reliabilitas Data

Tabel 2 menunjukkan nilai cronbach alpha variabel X_1 , variabel X_2 , dan variabel Y berada di atas 0,6 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Motivasi (X_1)	0.62
Disiplin (X_2)	0.73
Kinerja (Y)	0.71

4.3 Regresi Linear Berganda

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian dengan regresi linier berganda :

Tabel 3. Regresi Linear berganda

	<i>Coefficients</i>	Standard Error	T Stat	P-Value
Intercept	9.23	3.68	3.23	0.00
Motivasi (X_1)	0.34	0.14	3.02	0.02
Disiplin (X_2)	0.46	0.16	3.14	0.04

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.23 + 0.34 X_1 + 0.46 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 9.23, artinya kinerja guru tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja sudah mempunyai pengaruh positif sebesar 9.23. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru adalah positif. Artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.34. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah positif. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.46.

4.4 Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen bersifat signifikan. Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai t hitung (3.02) > t tabel (2.085) dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai t hitung (3.14) > t tabel (2.085) dengan tingkat signifikansi $0.04 < 0.05$, dapat disimpulkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

4.5 Uji f

Uji f digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara bersama-sama dengan menggunakan derajat keyakinan 5% diperoleh dari nilai F tabel pada $df=2, n=21$ sebesar 3.47.

Tabel 4. Uji F

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig. F</i>
Regression	2	198.84	51.92	40.07	0.00
Residual	19	214.02	3.79		
Total	21	412.86			

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 40.07 dengan probabilitas sebesar 0.00. Berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.

4.6 Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi atau presentasi sumbangan dari seluruh variabel bebas (X) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 5. Koefisien Determinasi

<i>Regression Statistics</i>	
<i>Multiple R</i>	0.68
<i>R Square</i>	0.51
<i>Adjusted R Square</i>	0.46

<i>Standard Error</i>	1.34
<i>Observations</i>	22

Uji R Square didapatkan hasil sebesar 0.51 atau 51% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 51% sedangkan sisanya (49%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi.

5. KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang didapatkan dari penelitian adalah berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 40.07 dengan probabilitas sebesar 0.00, yang berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah SMAN 8 Bekasi. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Dengan demikian, jika motivasi kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja guru pun akan meningkat.

REFERENCES

- [1] Ayer, Johanés Eliezer., Pangemanan, L. R. J., Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27-46.
- [2] Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. (2012). *Organization*. New York: McGraw-Hill.
- [3] Heriyanto., Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur*, 6(1), 67-76.
- [4] Hersona, Sonny., & Sidharta, Iwan. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Journal of Applied Management*. 15(3), 528-537.
- [5] Priyono., Marzuki., & Soesatyo, Yoyok. (2015). Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Employees (Studies on, CV Eastern Star Home in Surabaya). *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 5(3), 212-220.
- [6] Rahayu, Mieke., Rasid, Fahmi., & Tannady, Hendy. (2018). Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47-52.
- [7] Rahayu, Mieke., Rasid, Fahmi., & Tannady, Hendy. (2019). The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79-89.
- [8] Suparno & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 12-25.
- [9] Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, 3(4), 1-20.
- [10] Tannady, Hendy., Ismuhadjar., & Zami, Alex. (2017). Factors Affecting the Performance of Driver: The Experience of Transjakarta Bus Driver. *International Journal of Research Science & Management*, 4(11), 22-28.
- [11] Tannady, Hendy., Tannady, Henny., Ismuhadjar., & Zami, Alex. (2019). The Effect of Organizational Culture and Employee Engagement on Job Performance of Healthcare Industry in Province of Jakarta, Indonesia. *Quality: Access to Success*, 20(169), 18-22.
- [12] Tannady, Hendy., & Sitorus, Tigor. (2017). Role of Compensation, Organization Culture, And Leadership on Working Motivation of Faculty Member (Study Case: Universities In North Jakarta). *IOSR Journal of Business and Management*, 19(10), 41-47.
- [13] Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.