

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 PAYARAMAN

Hendra Sapta Gunawan¹, H. Syarwani Ahmad², Yenny Puspita³

hendrasaptag@gmail.com¹, yennypuspita673@gmail.com³

Universitas PGRI Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Payaraman. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan jumlah sampel berjumlah 40 responden yang merupakan Guru pada SMA Negeri 1 Payaraman dengan teknik sampel jenuh. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 28. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Hipotesis pertama yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Payaraman. Hal ini dapat dilihat dari nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ atau nilai $t \text{ hitung } (3,527) > t \text{ table } (2,026)$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima. Hipotesis kedua, yaitu disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Payaraman. Hal ini dapat dilihat dari nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ atau nilai $t \text{ hitung } (5,798) > t \text{ table } (2,026)$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima. Dan secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Payaraman.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Guru.

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of motivation and discipline on teacher performance at SMA Negeri 1 Payaraman. This research was conducted using quantitative methods with a sample size of 40 respondents who were teachers at SMA Negeri 1 Payaraman using a saturated sampling technique. Researchers used questionnaires to collect data. The data analysis used was multiple linear regression analysis using IBM SPSS version 28 software. Based on the research results, it was found that the first hypothesis was that motivation influences teacher performance at SMA Negeri 1 Payaraman. This can be seen from the sig value of $0.001 < 0.05$ or the calculated t value $(3.527) > t \text{ table } (2.026)$, so it can be concluded that the first hypothesis is accepted. The second hypothesis, namely that discipline influences teacher performance at SMA Negeri 1 Payaraman. This can be seen from the sig value of $0.000 < 0.05$ or the calculated t value $(5.798) > t \text{ table } (2.026)$, so it can be concluded that the second hypothesis is accepted. And simultaneously motivation and discipline influence teacher performance at SMA Negeri 1 Payaraman

Keywords: Motivation, Discipline, Teacher performance.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan ruang alternatif yang dibentuk sebagai wadah pelatihan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal dan pendidikan informal yang diselenggarakan oleh negara dibangun secara kolektif. Sekolah memegang peranan penting membangun dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia kemudian seseorang dapat membangun dan berpartisipasi dalam suatu bangsa mengingat kemajuan negara tersebut mewujudkan kesejahteraan sosial yang berkembang. Sekolah sebagai satu lembaga tersebut tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan tugas. Untuk mewujudkan visi tentu saja, sekolah membutuhkan sumber daya pendukung baik finansial maupun non finansial, serta melaksanakan tugas-tugasnya. Sekolah juga harus memiliki staf profesional dan metode kerja organisasi yang baik. Guru, kepala sekolah dan staf di sekolah

merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting mencapai tujuan sekolah, terutama elemen kunci yang berperan dalam kaitannya dengan pengembangan pendidikan sekolah yaitu guru.

Berdasarkan UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kalimat 1 paragraf 1 berbunyi: “Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas”. Terutama mendidik, mengajar, memimpin, membimbing, melatih, mengevaluasi, dan penilaian siswa pada pendidikan anak usia dini, pemantauan pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Jadi guru yang semakin berkompeten dan kredibel semakin besar pengembangan siswa dan pengembangan masyarakat. Berdasarkan tugas-tugas guru yang ditetapkan dalam UUD, terlihat jelas tugasnya Guru sangat penting bagi perkembangan siswa yang ada di sekolah tugas tersebut nantinya akan digunakan sebagai indikator pengukuran kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang berkompeten serta kredibel tentunya akan sangat berpengaruh dalam perkembangan potensi peserta didiknya guna untuk membangun siswa mengenali realitas kehidupan sosialnya. Menurut Ratniwati (2016) kesadaran guru terhadap peningkatan efisiensi guru serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi prestasi dan perkembangan peserta didik.

Guru sudah komitmen terhadap tuntutan pekerjaan memiliki efek positif juga untuk perkembangan belajar siswa karena berjalan seiring perkembangan teknologi dan zaman guru yang semakin modern ini Kemampuan menyesuaikan diri dengan zaman selalu dibutuhkan, salah satunya adalah adaptasi metode pengajaran dan penerapan kurikulum yang relevan dengan realitas sosial siswa. Faktor utama dalam kegiatan belajar mengajar harus selalu disiplin dan berlatih, meningkatkan potensinya sehingga dapat beradaptasi dengan baik juga untuk tampil baik. Guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu sekolah. Guru memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas membawa manfaat bagi perkembangan siswa. Menurut (Gala et al., 2017).

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan anak didiknya, guru seharusnya senantiasa meningkatkan kinerjanya sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya pasal 69 ayat 2, serta Permendiknas RI No. 18 tahun 2007. Dua regulasi tersebut menegaskan bahwa guru diwajibkan memiliki kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian guna melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya kompetensi tersebut sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja guru dalam konteks pendidikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009) . Kinerja guru di lingkungan sekolah memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan sekolah, serta dampaknya dirasakan oleh siswa dan orang tua siswa. Oleh karena itu, penting bagi seorang guru untuk memiliki kompetensi yang mumpuni dalam bidangnya dan mampu memberikan pengabdian secara optimal.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, seperti lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan (Supardi, 2014) dalam (Alhusaini et al., 2020). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins, 2012). Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Menurut (Gala et al., 2017), motivasi merupakan faktor penting dalam diri manusia yang berperan menumbuhkan semangat untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja, guru mempunyai dorongan yang semangat baik dari dalam maupun luar dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai

tujuan sesuai dengan yang diinginkan. Tenaga pendidik atau guru merupakan ujung tombak bagi sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran oleh karena itu, tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari kinerja gurunya untuk meningkatkan kinerjanya guru harus selalu bisa disiplin, menggunakan metode pembelajaran yang tepat untuk meningkatkan kualitas kerja, kemauan untuk meningkatkan kinerja tentunya harus didukung oleh motivasi kerja.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Hal ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, tidak hanya motivasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja akan tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Handoko dalam Sinambela (2012), disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru, disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri. Disiplin tercermin dalam tindakan individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan Elqadri et al., (2015).

Disiplin kerja juga merupakan elemen sentral untuk meningkatkan kinerja seorang guru karena jika berhasil memenuhi kaidah disiplin tentulah seorang guru akan bisa meningkatkan kualitasnya juga ikut memberi cerminan kepada peserta didik dengan baik. Selain motivasi dan disiplin kerja yang baik seorang guru juga membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan kompetensi diri kemudian bisa memperbarui metode ajar sehingga dapat meningkatkan kompetensi peserta didik. Motivasi mengajar dan disiplin kerja guru memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan pembelajaran yang efektif.

Disiplin kerja juga merupakan aspek penting dalam menentukan kinerja seorang guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih teratur, bertanggung jawab, dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, guru dapat mengatur waktu dengan lebih efektif dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Werther dan Davis (2003: 433) menjelaskan bahwa disiplin merupakan salah satu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan serta perilaku karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih bersedia berusaha, bekerja sama, dan mencapai kinerja yang lebih baik. Pendapat Hikmat (2009: 142) menyatakan bahwa disiplin merupakan kondisi yang mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban. Ini menandakan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat dipicu oleh kehadiran karyawan yang disiplin, seperti hadir tepat waktu, tidak pulang sebelum jam kerja berakhir, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, menggunakan waktu dengan efektif, memberikan kualitas kerja yang baik, mengikuti prosedur dan instruksi atasan, berpartisipasi dalam rapat, dan menunjukkan penampilan serta pakaian yang sesuai dengan norma yang berlaku. Semua tindakan ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

SMA Negeri 1 Payaraman merupakan salah satu sekolah menengah atas di Ogan Ilir. Guru-guru ini berperan penting dalam mengajar dan membimbing siswa-siswi, namun dapat terpengaruh oleh motivasi dan disiplin kerja mereka. Berdasarkan observasi peneliti di SMA Negeri 1 Payaraman, dengan beberapa guru di SMA Negeri 1 Payaraman mengalami kendala dalam menjaga motivasi dan disiplin kerja yang baik. Faktor-faktor seperti tekanan pekerjaan, kurangnya dukungan, dan perasaan tidak dihargai dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja guru-guru tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, maka dari itu peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Penting untuk memahami

bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Payaraman. Banyak sekali penelitian yang membahas mengenai pengaruh motivasi, disiplin terhadap kinerja guru, yakni diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Alhusaini et al., (2020), Gabriella & Tannady, (2019), Nurfadilah & Fariyah, (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja guru, tetapi hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Setyorini & Suhairi, (2022), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap. Oleh karena itu, untuk mengetahui lebih jauh lagi tentang Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Payaraman, maka peneliti mengambil judul, “ **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 PAYARAMAN**”.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, di mana akan dibahas dan dipaparkan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Payaraman dengan cara melakukan wawancara dan membagikan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Pengujian Perasyaratan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian menggunakan uji Kolmogorov smirnov yakni dengan melihat nilai probabilitasnya, jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, berikut hasil uji normalitas data.

Tabel 4.4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.70936678
Most Extreme Differences	Absolute		.099
	Positive		.078
	Negative		-.099
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.407
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.394
		Upper Bound	.420
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.			

Hasil uji normalitas didapatkan nilai probabilitas sebesar 0,200 memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sehingga data dalam penelitian berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik p plot sebagai berikut :



Gambar 4.4
Normalitas data p plot

Dari gambar di atas, terlihat bahwa plot P-P normal dari residual standar regresi menunjukkan distribusi data yang tersebar sekitar garis diagonal atau mengikuti pola garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data tersebut memenuhi asumsi distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas untuk regresi ini telah terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas dalam penelitian menggunakan uji linieritas yakni dengan melihat nilai probabilitasnya, jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data memenuhi uji linieritas, berikut hasil uji linieritas

Tabel 4.5.
uji linieritas

	<i>Deviation from linierity</i>	<i>Linierity</i>	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,466>0,05	0,000<0,05	Terpenuhi
Disiplin (X2)	0,418>0,05	0,000<0,05	Terpenuhi

Hasil uji linieritas dengan uji linieirtas didapatkan nilai deviation from linierity nilai probabilitas > 0,05 atau nilai linieirty < 0,05 sehingga data dalam penelitian memnuhi uji linieritas

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian menggunakan nilai VIF dan tolerance, dengan ketentuan bahwa apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas pada data penelitian, berikut hasil uji multikolinieritas data :

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

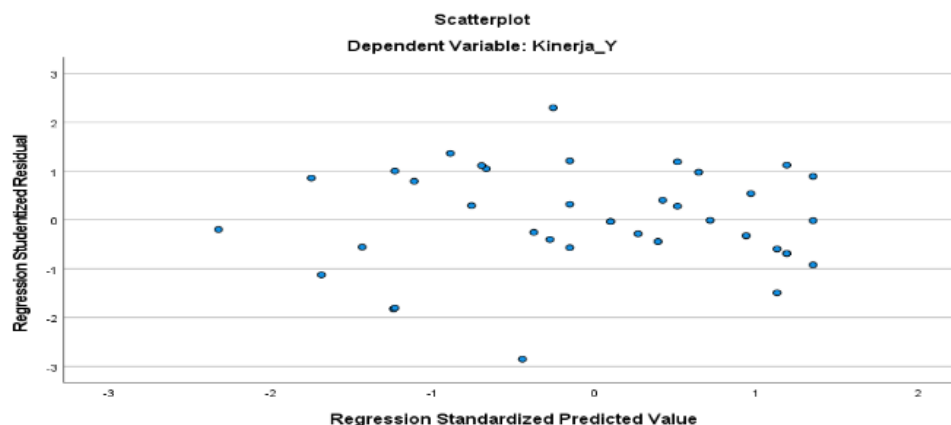
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	22.413	9.641		2.325	.026		
	Motivasi_X1	.302	.086	.365	3.527	.001	.842	1.188
	Disiplin_X2	.398	.069	.600	5.798	.000	.842	1.188

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Hasil uji multikolinieritas didapatkan nilai VIF 1,188 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance untuk setiap variabel independen memiliki nilai 0,842 sehingga nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga data penelitian memenuhi uji multikolinieritas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot yang menyebar diatas maupun diatas atau di sisi kanan atau disisi kiri garis nol, hasil uji scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5
Scatterplot

Hasil pengujian dengan scatterplot didapatkan bahwa plot menyebar diatas maupun dibawah garis nol, sehingga data tidak terjadi heterokedastisitas akan tetapi pengujian ini tidak pasti dan berupa asumsi, sehingga perlu adanya uji yang dapat dipastikan nilainya yakni dengan uji spearman rho. Pengujian heterokedastisitas dengan uji spearman rho yakni dengan melihat nilai probabilitasnya, jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data memenuhi uji heterokedastisitas, berikut hasil uji heterokedastisitas dengan uji spearman rho.

Tabel Uji Heterokedastisitas dengan spearman rho

Tabel 4.7
heteroskedastisitas

Correlations					
			<i>Motivasi_X1</i>	<i>Disiplin_X2</i>	<i>Abs</i>
Spearman's rho	<i>Motivasi_X1</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.383*	.106
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.015	.513
		<i>N</i>	40	40	40
	<i>Disiplin_X2</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.383*	1.000	-.301
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.015	.	.059
		<i>N</i>	40	40	40
	<i>Abs</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.106	-.301	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.513	.059	.
		<i>N</i>	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji heterokedastisitas dengan uji spearman rho didapatkan nilai probabilitas untuk masing-masing variabel yakni motivasi sebesar 0,513 dan disiplin sebesar 0,059 sehingga nilai probabilitas memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sehingga data dalam penelitian data memenuhi uji heterokedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8
Hasil analisis regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.413	9.641		2.325	.026
	Motivasi_X1	.302	.086	.365	3.527	.001
	Disiplin_X2	.398	.069	.600	5.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

a. Dependent Variable: *Kinerja_Y*

Unstandardized Coefficients digunakan untuk merumuskan persamaan dan menilai arah pengaruhnya. Jika nilai koefisien positif, itu menunjukkan pengaruh positif, sedangkan jika nilai koefisien negatif, itu menandakan pengaruh negatif. digunakan untuk merumuskan persamaan dan menilai arah pengaruhnya. Jika nilai koefisien positif, itu menunjukkan pengaruh positif, sedangkan jika nilai koefisien negatif, itu menandakan pengaruh negatif.

Berdasarkan tabel diatas, hasil koefisien regresi $\beta =$ dapat dideskripsikan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 22,413 + 0.302X_1 + 0.398X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda diatas yaitu sebagai berikut :

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 22,413 artinya apabila variabel Motivasi dan Disiplin bernilai nol atau tetap maka Kinerja guru akan naik sebesar 22,413 poin
2. nilai koefisien pada variabel Motivasi sebesar 0,302 artinya apabila motivasi mengalami peningkatan satu poin dengan asumsi variabel lain bernilai nol dan tetap maka Kinerja guru akan meningkat 0,302 poin
3. nilai koefisien pada variabel Disiplin sebesar 0,398 artinya apabila ada peningkatan satu poin dengan asumsi variabel lain bernilai nol dan tetap maka Kinerja guru akan meningkat 0,398 poin.

4.1.2. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial) atau Uji Hipotesis

Hasil pengujian t (uji hipotesis) penelitian, dimana jumlah responden $n = 40$ maka $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ didapatkan nilai t table 2,026 didapatkan sebagai berikut.

Tabel 4.9 Uji t

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	2.325	.026
	Motivasi_X1	3.527	.001
	Disiplin_X2	5.798	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Y			

Berdasarkan tabel dapat dideskripsikan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Motivasi terhadap Kinerja guru didapatkan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ atau nilai t hitung $(3,527) > t \text{ table } (2,026)$ sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja guru dan dapat disimpulkan bahwa H_a 1 di terima dan H_o 1 di tolak
- 2) Disiplin terhadap Kinerja guru didapatkan nilai $p \text{ value } 0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung $(5,798) > t \text{ table } (2,026)$ sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin terhadap Kinerja guru dan dapat disimpulkan bahwa H_a 1 di terima dan H_o 1 di tolak

2. Uji F (Uji Anova) atau Uji Simultan

Uji anova dapat mendeskripsikan pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama antara variabel independen terhadap dependen, hasil penelitian pada tabel didapatkan sebagai berikut :

Tabel 4.10

Uji Anova (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi, dan Disiplin, secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja guru ditunjukkan dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Motivasi dan Disiplin secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3513.891	2	1756.946	37.028	.000 ^b
	Residual	1755.609	37	47.449		
	Total	5269.500	39			
a. Dependent Variable: Kinerja_Y						
b. Predictors: (Constant), Disiplin_X2, Motivasi_X1						

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi untuk mendeskripsikan persentase pengaruh antara variabel independen terhadap dependen, hasil penelitian pada tabel didapatkan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.817 ^a	.667	.649	6.888	2.074
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin_X2, Motivasi_X1</i>					
<i>b. Dependent Variable: Kinerja_Y</i>					

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja guru ditunjukkan dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,667 artinya bahwa Kinerja guru dapat digambarkan oleh variabel Motivasi, dan Disiplin sebesar 66,7% dan sisanya 33,3% dapat digambarkan oleh variabel lain diluar penelitian.

Nilai r hitung hubungan (korelasi) antara variabel Motivasi, dan Disiplin secara bersama-sama dengan Kinerja guru didapatkan nilai r hitung sebesar 0,817 dimana nilai r hitung tersebut lebih besar dari r tabel = 0,312 sehingga ada hubungan positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin dengan Kinerja guru dalam kategori tinggi.

c. Uji Korelasi Antar Variabel

Hasil pengujian r (uji korelasi) antar variabel penelitian didapatkan sebagai berikut.

Tabel 4.12
Uji Korelasi Product Moment

<i>Correlations</i>				
		Motivasi_X1	Disiplin_X2	Kinerja_Y
Motivasi_X1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.398*	.603**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.011	.000
	<i>N</i>	40	40	40
Disiplin_X2	<i>Pearson Correlation</i>	.398*	1	.745**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.011		.000
	<i>N</i>	40	40	40
Kinerja_Y	<i>Pearson Correlation</i>	.603**	.745**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
	<i>N</i>	40	40	40
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel dapat dideskripsikan pengujian korelasi sebagai berikut :

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja guru didapatkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Motivasi dengan Kinerja guru.
2. Hubungan Disiplin dengan Kinerja guru didapatkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Disiplin dengan Kinerja guru.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Payaraman”

Pembahasan lebih lanjut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Payaraman

Dari hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Payaraman. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin meningkatnya motivasi guru maka kinerja guru pun akan meningkat dan sebaliknya, jika motivasi guru menurun maka kinerja guru pun akan menurun pada SMA Negeri 1 Payaraman. Motivasi merupakan hal yang paling penting bagi seorang guru. Menurut (Ajabar, 2020 : 80) , terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja guru, yang dipicu oleh motivasi sebagai kekuatan internal dan dorongan yang mendorong individu mencapai tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umami et al., 2021), (Ibrahim et al., 2020), (Titin Damayani, Yasir Arafat, 2021b) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan pemahaman bahwa manajemen sekolah, khususnya di SMA Negeri 1 Payaraman, dapat fokus pada strategi dan kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi guru untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Dengan mempertimbangkan rekomendasi untuk menjaga disiplin kerja guru, sekolah dapat mengimplementasikan program pelatihan atau workshop yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan memberikan dukungan psikologis kepada guru. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung di SMA Negeri 1 Payaraman juga dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi guru. Fakta bahwa para guru menunjukkan komitmen tinggi terhadap prestasi, keinginan untuk belajar, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap perkembangan siswa menunjukkan bahwa motivasi mereka mencakup aspek-aspek kunci dalam memberikan pendidikan yang berkualitas. Tingginya perhatian terhadap pengakuan dan apresiasi, baik dari internal (sesama guru, kepala sekolah) maupun eksternal (orang tua siswa), menandakan bahwa pengelolaan hubungan sosial dan dukungan psikologis memiliki peran penting dalam menjaga tingkat motivasi guru di SMA Negeri 1 Payaraman. Selain itu, hubungan antara motivasi dan persepsi terhadap gaji juga patut diperhatikan. Meskipun motivasi utama bukanlah gaji, kepuasan gaji tetap menjadi faktor motivator. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dalam manajemen motivasi guru, yang mencakup pengakuan, dukungan pengembangan, dan kesejahteraan finansial, dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Payaraman.

2. Pengaruh disiplin terhadap Kinerja guru SMA Negeri 1 Payaraman

Dari hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Payaraman. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin meningkatnya Disiplin dalam

mengajar maka kinerja guru pun akan meningkat dan sebaliknya, jika Disiplin menurun maka kinerja guru pun akan menurun pada SMA Negeri 1 Payaraman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana¹, Yasir Arafat², 2020b), (Elvi Juniarti, Nur Ahyani, 2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Menurut Sinambela, kedisiplinan memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi, karena tidak hanya membantu mendidik guru agar patuh terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang baik. Kedisiplinan dianggap sebagai fungsi operasional kunci dalam manajemen sumber daya manusia, di mana semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan yang baik dianggap sebagai akselerator untuk mencapai tujuan organisasi, sementara kedisiplinan yang kurang baik dapat menjadi hambatan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dari data disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Payaraman, terlihat bahwa para guru menunjukkan tingkat kepatuhan yang baik terhadap ketentuan jam kerja dan kewajiban mengajar. Mereka juga dinilai mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cermat. Rata-rata skor disiplin kerja sebesar 3.84 (Baik) mengindikasikan bahwa disiplin guru di SMA Negeri 1 Payaraman berada pada tingkat yang memadai.

Kedisiplinan memberikan struktur dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, sementara motivasi memberikan dorongan untuk mencapai prestasi lebih tinggi. Dengan menjaga tingkat disiplin yang baik sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan yang unggul dan memberikan pengalaman belajar yang berkualitas bagi siswa.

3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Payaraman
Dari hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 1 Payaraman. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin meningkatnya Motivasi dan Disiplin dalam mengajar maka Kinerja guru pun akan meningkat dan sebaliknya, jika Motivasi dan Disiplin menurun maka Kinerja guru pun akan menurun pada SMA Negeri 1 Payaraman. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (astuti, 2017), dan penelitian yang dilakukan oleh (ajabar & marina, 2019), yang menunjukkan bahwa Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi dan disiplin bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa Motivasi dan Disiplin saling terkait penting. Motivasi memberikan dorongan untuk mencapai prestasi lebih tinggi sementara, kedisiplinan memberikan struktur dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas,. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang menggabungkan pengembangan motivasi dan pemeliharaan disiplin kerja dapat menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Payaraman. Dengan menjaga tingkat disiplin yang baik dan meningkatkan motivasi, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan yang unggul dan memberikan pengalaman belajar yang berkualitas bagi siswa.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Payaraman Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin meningkatnya motivasi guru dalam mengajar maka kinerja guru pun akan meningkat dan sebaliknya, jika

motivasi guru menurun maka kinerja guru pun akan menurun pada SMA Negeri 1 Payaraman.

2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Payaraman. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin meningkatnya Disiplin dalam mengajar maka kinerja guru pun akan meningkat dan sebaliknya, jika Disiplin menurun maka kinerja guru pun akan menurun pada SMA Negeri 1 Payaraman.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Payaraman. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin meningkatnya Motivasi dan Disiplin dalam mengajar maka Kinerja guru pun akan meningkat dan sebaliknya, jika Motivasi dan Disiplin menurun maka kinerja guru pun akan menurun pada SMA Negeri 1 Payaraman.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Majid. (2013). *Strategi Pembelajaran*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit Cv Budi Utama.
- Ajabar, & Marina, Resi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 80–91.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020a). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. 4 Nomor 3, 2166–2172.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2166–2172.
- Amiruddin. (2019). Pengaruh Etos Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor. *Qiara Media*.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun.
- Astuti, Apriliya D. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kabupaten Cilacap. *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 150–160.
- Burhanuddin. (2007). *Supervisi Pendidikan Dan Pengajaran*. Rosindo.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V2i2.283>
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Pt. Remaja Rosda Karya.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Kencana Prenada Media Group.
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T. W., & -, P. (2015). The Influence Of Motivation And Discipline Work Against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review Of European Studies*, 7(12), 59–66. <https://doi.org/10.5539/Res.V7n12p59>
- Elvi Juniarti, Nur Ahyani, A. A. (2019a). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V1i2.108>
- Elvi Juniarti, Nur Ahyani, A. A. (2019b). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V1i2.108>
- Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). The Effect Of Work Discipline, Motivation, And Compensation On Teacher Performance Smk Yuppentek 1 Tangerang. 2(4). <https://doi.org/10.31933/Dijms.V2i1>
- Fitria, H., & Puspita, Y. (N.D.). The Effect Of Work Discipline And Teacher's Motivation On Teacher's Performance. *Journal Of Social Work And Science Education*, 1(2), 2020.

- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (Sensasi) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sman 8 Bekasi. [Http://Prosiding.Seminar-Id.Com/Index.Php/Sensasi/Issue/Archivepage|121](http://Prosiding.Seminar-Id.Com/Index.Php/Sensasi/Issue/Archivepage|121)
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Poso. *E-Jurnal Mitra Sains*, 6(2), 58–66.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno. (2017). Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Ibrahim, I., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). The Effect Of Work Discipline And Teacher's Motivation On Teacher's Performance. *Journal Of Social Work And Science Education*, 1(2), 140–145. <https://doi.org/10.52690/Jswse.V1i2.41>
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Pt . Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Dian Angelia, Ed.). Salemba Empat.
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *Jieman: Journal Of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/Jieman.V3i1.70>
- Nurlaili. (2021). Efektifitas Program Pembinaan Kedisiplinan Dalam Proses Belajar Mengajar Terhadap Etos Kerja Mandiri Guru. *Edu Research*, 18–24.
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Grafindo.
- Robbins, P. S. Dan T. A. J. (2012). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Roswirman, & Elazhari. (2021). All Fields Of Science J-Las Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Era New Normal Di Smk Swasta Pab 2 Helvetia. *Afosj-Las*, 1(4), 316–333. [Http://J-Las.Lemkomindo.Org/Index.Php/Afosj-Las](http://J-Las.Lemkomindo.Org/Index.Php/Afosj-Las)
- Sardiman. (2006). Interaksi Dan Motivasi Belajar-Mengajar. Pt Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Supardi. (2013). Kinerja Guru. Raja Grafindo Persada.
- Titin Damayani, Yasir Arafat, S. E. (2021a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46–57. <https://doi.org/10.15548/P-Prokurasi.V2i2.2589>
- Titin Damayani, Yasir Arafat, S. E. (2021b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46–57. <https://doi.org/10.15548/P-Prokurasi.V2i2.2589>
- Umami, S., Lian, B., & Missriani. (2021). (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) P-Issn: 2548-7094 E-Issn 2614-8021. 6(1).
- Wahyu Setyorini, A., & Suhairi, Y. (2022). How To Cite: Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Di Moderasi Oleh Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10).
- Yuliana1, Yasir Arafat2, M. (2020a). *Jptam.V4i2.620*. 4, 1552–1560.
- Yuliana1, Yasir Arafat2, M. (2020b). *Jptam.V4i2.620*. 4, 1552–1560.
- Zubaidah, R. A. (2016). Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Smp Negeri Kota Palembang.