



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Yos Sudarso Dobo

The Influence of Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at Yos Sudarso Dobo Junior High School

Veronika Ingrit Ivakdalam

ingritivakdalam@gmail.com

Christina N.Sihombing

Natalina.christina25@gmail.com

Rutman Lumbantoruan

rutman.toruan@uki.ac.id

Faculty of Economics and Business, Indonesian Christian University
Jakarta, Indonesia

Abstract

The objectives of this study are: To identify the influence of motivation on teacher performance at Yos Sudarso Dobo Junior High School and to identify the influence of Work Discipline on Teacher Performance at Yos Sudarso Dobo Junior High School. This research includes the type of associative research. The research location is Yos Sudarso Dobo Junior High School which is located at Mutiara street Number .132. Aru Islands District. Maluku Province. The research method used in this study was a questionnaire and used 26 respondents as the population and sample. to calculate each indicator, using a Likert scale and the data in this study used qualitative data obtained from the questionnaire which was converted into quantitative data to convert qualitative data to quantitative data using the Successive Interval (MSI) Method. Through the MSI method, the results of the ordinal data questionnaire were transformed into interval data, while to test the research instrument using data analysis techniques, the Validity and Reliability Test of the questionnaire. Furthermore, simple linear regression analysis is used to find the regression equation. Next, do the coefficient of determination test to determine the effect between the independent variable and the dependent variable. And to test the hypothesis using t test (partial). The results showed that in testing the hypothesis using the t-test partially Motivation has a significance value of $0.000 > 0.05$, meaning that there is a significant influence between motivation on teacher performance and work discipline has a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that there is a significant influence between work discipline on teacher performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Pentingnya peran yang dimiliki oleh guru apabila ditinjau berdasarkan dunia pendidikan agar mencerdaskan kehidupan bangsa, karena sosok gurulah yang akan membimbing dan membina seorang anak menjadi sumber daya yang berguna bagi bangsa. Apabila ditinjau berdasarkan mengikuti pendidikan peran yang dijalankan oleh guru begitu dominan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, karena sosok gurulah yang akan membimbing dan membina seorang anak menjadi sumber daya yang berguna bagi bangsa. Peran ganda yang dijalankan oleh guru akan memberikan pengajaran selama kegiatan pembelajaran serta menjadi seorang pendidik yang menjadi latar tingkat kesuksesan atau pencapaian yang dapat direalisasikan dalam bidang pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran yang dijalankannya menjadi pendidik maka ada berbagai motivasi yang dibutuhkan oleh guru sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik,

Selain itu ada berbagai aspek lainnya yang juga diharapkan dapat diinterpretasikan dalam bidang pendidikan yaitu tingkat kedisiplinan guru hal ini diorientasikan pada saat ini menjalankan kewajiban ataupun tanggung jawabnya menjadi pendidik, tingginya tingkat disiplin yang dimiliki mampu meningkatkan jiwa yang bersifat profesional dalam diri guru tersebut. Sesuai dengan pengemukaan yang disebutkan demikian maka menjelaskan baiknya seorang guru atas disiplin yang diterapkannya tentu merujuk terhadap seluruh bentuk aturan yang berlaku dapat ditaati oleh guru sehingga membantu upaya proses pembelajaran yang lebih baik.

Dalam penelitian yang dilakukan demikian berupaya agar dapat menela'ah dampak yang dihasilkan bagi peningkatan kinerja yang diupayakan pada guru atas motivasi yang didapatkan di SMP Yos Sudarso Dobo. Secara teoretis kinerja guru dipengaruhi motivasi dan disiplin kerja. Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi para guru di SMP Yos Sudarso Dobo diantaranya adalah gaji yang diterima, suasana kerja yang menyenangkan. Tanpa adanya motivasi sangat tidak mungkin sebaiknya hasil yang didapatkan dalam proses penyelesaian tugas yang termasuk kedalam pekerjaan masing-masing pihak sebagai amanat atas pekerjaan tersebut.

Menyangkut dengan Disiplin kerja, di SMP Yos Sudarso Dobo para guru diharapkan hadir di sekolah tepat waktu yaitu harus hadir di sekolah sebelum pukul 07.30 Wit lewat dari

jam itu maka guru di anggap tidak hadir walaupun guru tersebut hadir di sekolah pada hari itu, para guru juga diharapkan untuk selalu menandatangani absen kehadiran agar kepala sekolah dapat mengetahui kedisiplinan para guru, melaksanakan pembelajaran dikelas sesuai dengan jam mengajar. Selanjutnya selain itu menyangkut kinerja guru di SMP Yos Sudarso Dobo setiap semester dilakukan supervisi agar mengetahui perkembangan guru dalam proses belajar mengajar dikelas dengan siswa. Ada dua aspek yang menjadi bagian pokok untuk menentukan tingkatan kinerja yang akan diperoleh seorang guru dan ini seharusnya senantiasa diorientasikan baik dari segi pendisiplinan atas pekerjaan maupun motivasi yang dihasilkan.

Penulis menemukan fenomena yang ada di SMP Yos Sudarso Dobo yaitu masalah motivasi berkaitan dengan masalah gaji yang diterima terkadang terlambat di bayar oleh Dinas Pendidikan sehingga membuat guru kurang bersemangat dalam bekerja dan juga apabila ada guru yang rajin dalam bekerja tidak mendapat penghargaan dari kepala sekolah. Selain itu masalah tindakan disiplin contohnya ada guru yang sering datang terlambat lewat dari waktu masuk sekolah yang telah di tentukan. Selanjutnya, mengenai masalah kinerja maka adanya ketidak sesuaian yang dihasilkan menjadi berbagai faktor bagi guru pada saat melangsungkan kegiatan untuk memberikan pengajaran terhadap ijazah sarjananya contohnya ada guru yang memiliki sarjananya contohnya ada guru yang memiliki gelar S1 Ekonomi namun guru tersebut mengajar pelajaran penjas dan masih ada guru yang tidak mengerti mengoperasikan laptop sehingga metode pembelajaran tidak berkembang hal ini membuat siswa kurang bersemangat dalam belajar. Dengan menyesuaikan terhadap pemaparan yang telah disebutkan demikian tumbuhnya ketertarikan dari peneliti dalam melangsungkan suatu penelitian yang diadakan pada SMP Yos Sudarso Dobo sesuai dengan fenomena yang terjadi serta untuk menyikapi keadaan di atas sehingga judul yang ditentukan dalam penelitian yakni: “ Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP YOS SUDARSO DOBO”.

I. Landasan Teori

A. Motivasi

Berdasarkan pendapat dari Robbins (2003: 156) menyebutkan mengenai motivasi sebagai tahapan yang dapat menginterpretasikan berbagai aspek mulai dari pemaparan, kemudian pengarahan serta upaya yang berkesinambungan bagi individu agar dapat merealisasikan pencapaian suatu tujuan tertentu. (Mangani, 2020)

Berdasarkan pendapat dari Rivai (2011: 837) menjelaskan mengenai motivasi yaitu pengemukakan sikap berdasarkan rangkaiannya maupun berbagai nilai yang sifatnya memberikan pengaruh terhadap seseorang agar spesifikasi suatu hal tertentu dapat direalisasikan selaras terhadap penentuan tujuan yang hendak dicapai. (Sebayang, Monica Sri Christine Tobing, 2016)

Teori Motivasi

Terdapat berbagai jumlah teori mengenai motivasi yang dipahami untuk diimplementasikan pada suatu organisasi sehingga dapat diinterpretasikan menjadi:

1) Teori Motivasi Dua faktor menurut Herzberg

Landasan dari teori tersebut yaitu kepada pelaksanaan suatu interview yang dilangsungkan dari Harzberg. Beberapa pihak telah ditentukan untuk melangsungkan suatu tahapan interview dalam kegiatan penelitian berikut. Sehingga ini menunjukkan adanya keyakinan yang dikemukakan olehnya terhadap 2 golongan tertentu sebagai faktor yang melatarbelakangi tingkah laku yaitu:

a. Hygiene Factor

Faktor tersebut memiliki relevansi pada ruang lingkup kerja serta makna suasana atas pekerjaan tersebut terhadap masing-masing pihak. Untuk menjelaskan makna dari beberapa jenis faktor yang dimaksud ialah keadaan dalam bekerja, penerapan gaji yang berlaku, seluruh aturan yang ditetapkan dalam suatu organisasi, relevansi yang bersifat konkrit dari masing-masing pihak beserta kualitas atas pengawasan yang diberikan.

b. Satisfier Factor

Sebagai bentuk faktor pemuas yang disebut memiliki relevansi terhadap pelaksanaan kerja yang terkandung didalamnya sehingga untuk memaknainya adanya kenikmatan tersendiri yang diperoleh individu terhadap pekerjaan yang dijalannya sesuai dengan apa

yang dirasakan. Untuk menyebutkan terhadap faktor yang dirujuk yaitu dapat dilihat berdasarkan prestasi atau pencapaian, kemudian eksistensi, bentuk tanggungjawab yang diperoleh serta peluang dalam melakukan perkembangan.

2) Teori Motivasi kebutuhan berprestasi menurut Mc Clelland dan Atkinson

Teori yang dikemukakan oleh masing-masing pihak memaparkan 3 bentuk motivasi pokok yang dimiliki oleh manusia terhadap pekerjaan yang dilangsungkan oleh mereka yakni: a) Adanya kebutuhan untuk pencapaian yang dapat dirasakan, b) Membutuhkan pergaulan dalam ruang lingkungannya, c) Membutuhkan kekuasaan atau wewenang yang dipegangnya. Walaupun pada dasarnya masing-masing pihak memiliki seluruh motivasi atau kebutuhannya tersendiri tetapi besarnya dampak yang dihasilkan sesuai kebutuhan tersebut tentu memiliki perbedaan dalam jangka waktu yang berbeda pula. Tetapi kedua pihak baik itu Mc Clelland beserta arti insan telah memanfaatkan teori yang mereka miliki dalam rangka menghasilkan suatu pencapaian kinerja yang terus bertingkat dalam pekerjaannya serta adanya penyesuaian pada keadaan demikian dengan begitu mampu menjalankan pencapaian hasil sesuai harapan dan arah yang ditentukan.

Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu dapat dilihat bahwa setiap individu memiliki faktor pendorong atau yang menggerakkan dirinya dalam menunjukkan tingkah laku atas pekerjaan yang dilakukan secara sungguh-sungguh hal tersebut dapat disesuaikan terhadap tanggung jawab yang dimilikinya ataupun amanah yang didapatkannya. Motivasi kerja yang diberikan terhadap masing-masing karyawan tentu memiliki tujuan dari segi kegunaannya yaitu adanya kesesuaian terhadap tingkah laku karyawan yang berhasil diubah terhadap harapan yang dikemukakan oleh perusahaan.

Maka terdapat beberapa bagian yang yang ditentukan atas motivasi kerja dalam memberikan pengaruh terhadap tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan pengemukaan (Kadarisman, 2012, hal. 83) Yakni:

1. Membuat tindakan yang dikemukakan oleh guru mengalami perubahan Selaras terhadap harapan yang dikemukakan oleh sekolah
2. Adanya rangsangan yang ditimbulkan serta antusiasme guru dalam bekerja
3. Adanya penduduk jalinan yang diterapkan dalam pekerjaan agar lebih signifikan

4. Menumbuhkan pencapaian Atas pekerjaan
5. Menunjukkan pelaksanaan tugas yang ditingkatkan
6. Menumbuhkan besarnya tingkatan produktivitas maupun efisiensi yang dihasilkan
7. Adanya kesetiaan guru terhadap sekolah yang lebih ditingkatkan.

Berdasarkan pendapat (Hasibuan M. S., 2009, hal. 71) Motivasi yang diberikan begitu penting memiliki manfaat sebab dengan ketersediaan motivasi tentu membawa berbagai pengaruh seperti memiliki dukungan ataupun dorongan terhadap tingkah laku yang dikemukakan oleh individu yang mendorongnya untuk menggiatkan keinginan terhadap pekerjaan yang dilakukan secara maksimal dan penuh semangat. Pada dasarnya motivasi begitu penting sebab adanya klasifikasi terhadap tingkatan pekerjaan bagi jajarannya oleh manajer agar dapat dijalankan secara maksimal kemudian dirujuk terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebagai kesepakatan bersama. Dalam tinjauan sederhana kegunaan dari motivasi yaitu menciptakan rangsangan tersendiri serta antusiasme kerja yang dimiliki oleh seluruh pihak atau karyawan dengan menghasilkan produktivitas yang begitu mumpuni sehingga pencapaian yang diperoleh juga mengalami peningkatan. Tidak hanya itu motivasi kerja juga membawa manfaat yang diberikan agar terciptanya tingkat kedisiplinan sesuai harapan, menghasilkan kreativitas dan kontribusi guru sebesar-besarnya.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat beberapa aspek dalam memberikan pengaruh bagi guru untuk menumbuhkan motivasi yang dihasilkan atas pekerjaan sesuai dengan pendapat Kadarisman (2012, hal. 92) Yaitu:

1. Penemuan dari segi faktor intern terhadap karakteristik yang dimiliki oleh guru diklasifikasikan terhadap beberapa faktor yang termasuk ke dalam ruang lingkup dengan sifatnya yang personal yakni penentuan kebutuhan (*needs*), Kemudian pencapaian tujuan atau cita-cita (*goals*), Adanya pengemukaan sikap(*attitudes*), Beserta potensi (*abilities*).Masing-masing aspek yang disebutkan demikian tentu membawa dampak.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri guru

Terdapat beberapa aspek yang selain daripada personality guru itu sendiri yaitu gaji yang diterapkan (*pay*) keamanan dan pelaksanaan (*Job security*), masing-masing pihak yang mengerjakannya (*co-workers*), pemberian pengontrolan (*Supervision*),

Adanya apresiasi (praise), Dan maksud atas pekerjaan tersebut (job it self). Masing-masing faktor yang telah disebutkan demikian tentu membawa dampak yang begitu signifikan dari beberapa aspek seperti tinjauan psikologis terhadap personality individu. Tentunya kedua faktor tersebut memiliki relevansi satu sama lain yang memunculkan adanya motivasi bagi setiap orang. Masing-masing faktor pendukung yang disebutkan demikian bersifat penting agar dapat ditumbuhkan. Apabila diketahui seluruh faktor yang memberikan dukungan tersebut begitu signifikan tentu Pelaksanaan kerja bagi guru menumbuhkan antusiasmenya yang terus terdorong agar mencapai kesuksesan serta baiknya kinerja yang dihasilkan..

Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan pendapat Uno (2009), Terdapat beberapa bagian motivasi yang dimiliki oleh guru dalam pelaksanaan kerjanya yakni tahapan tertentu yang diadakan terhadap tindakan yang dikemukakan oleh guru dapat digerakkan menuju kepada pengarahannya yang tepat dari berbagai upaya yang bersifat nyata agar dapat merealisasikan tujuan yang sudah ditentukan. Dengan menyesuaikan terhadap pendapat tersebut maka ada beberapa indikator yang disusun mengenai motivasi terhadap kerja guru yakni.(Dewi Kartini, n.d.)

- a. Adanya kewajiban yang dimiliki oleh guru terhadap tugas yang dilaksanakan
- b. Menjalankan kesesuaian tugas pada kurikulum yang berlaku
- c. Didapatkannya umpan balik sesuai pencapaian atas kinerja tersebut
- d. Dapat merasakan kesenangan atas pekerjaan yang dijalannya
- e. Senang memperoleh pujian dari hal-hal yang dikerjakan

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Husin (2017) adalah ketika pekerja patuh dan patuh dalam menjalankan hukum kerja yang berbentuk lisan dan tulisan dari kelompok atau organisasi. (Abdurahman, 2021, hal. 12).

Berdasarkan pendapat dari Hasibuan (2001: 213) Menyatakan terkait dengan pendisiplinan hendaknya dapat diterapkan terhadap organisasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan sebab jika karyawan tidak berjalan secara disiplin dengan tepat tentu hal ini menyulitkan terhadap pencapaian tujuan yang hendak diupayakan oleh perusahaan

Tujuan dan Manfaat Disiplin kerja

Berdasarkan pendapat Amran (2010) yang Menjelaskan mengenai tingkat kedisiplinan dalam bekerja bagi guru tentunya mempunyai tujuan diantaranya:

- 1) Untuk membuat segala bentuk peraturan yang ditetapkan dapat dijalankan oleh guru sebagai suatu kebijakan terhadap pekerjaan yang dijalannya atau aturan atas kebijakan dari sekolah yang diterapkan mulai dari sifatnya yang tertulis ataupun lisan dan melakukan arahan yang berasal dari manajemen.
- 2) Pekerjaan yang dilakukan dapat dijalankan semaksimal mungkin dan juga memiliki potensi mengajar terhadap siswa layaknya seorang guru yang menyesuaikan pada pemberian mata pelajaran.
- 3) Adanya fasilitas sekolah yang dapat digunakan atau dijaga Semaksimal mungkin.
- 4) Adapun kelanjutan dari berbagai persoalan yang dikemukakan Demikian maka adanya perolehan yang didapati oleh guru sesuai kemampuannya terhadap tingginya tingkat produktivitas yang dihasilkan layaknya harapan dari sekolah. Yang ditentukan sesuai dengan jangka pendek ataupun panjang.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh Sutrisno (2016) Ada berbagai aspek yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja yakni:

- 1) Tingkatan atas kompensasi yang diberlakukan
- 2) pemimpin yang bersifat tauladan dan dijadikan sebagai percontohan
- 3) Adanya kepastian aturan yang berlaku kemudian ditetapkan sebagai rujukan
- 4) Tindakan yang dikemukakan oleh pemimpin penuh dengan keberanian
- 5) Pemberian pengawasan yang dikemukakan oleh pemimpin
- 6) Adanya orientasi terhadap masing-masing guru

Indikator Disiplin Kerja

Bagi guru tingkat kedisiplinan dalam pekerjaan begitu penting sebab hal tersebut akan terus diadakan dalam kepribadian mereka dengan cara berkesinambungan. Penanaman yang dilakukan sedini mungkin dan berkala tentu menghasilkan tingkat kedisiplinan di mana guru menjalani segala sesuatu dalam sekolah selaras terhadap aturan yang diterapkan tentu dijadikan bagian dari kebiasaan. Maka terdapat beberapa indikator sesuai pandangan dikdasmen (1996:24), tingkat disiplin guru yakni:

1. Pada saat ingin memulai pembelajaran maka dipastikan guru sudah berada 15 menit sebelum dimulai serta pulang dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran apabila telah selesai waktu yang dijadwalkan.
2. Daftar hadir yang dibuat harus ditandatangani sebagai bukti absensi
3. Kehadiran serta kegiatan pembelajaran yang dapat diselesaikan dari keharusan guru Selaras terhadap penyesuaian waktu
4. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan izin sehingga diperkenankan untuk tidak berada dalam sekolah sesuai keputusannya
5. Berpakaian rapi dan pantas.

C.Kinerja

Berdasarkan pendapat dari bangun (2013) menjelaskan kinerja sebagai bentuk pencapaian atas pekerjaan yang dilakukan bagi setiap individu dengan melandaskan pada kriteria yang ditetapkan atas pekerjaan tersebut. (Komardi & Ningsih, 2018)

Berdasarkan pendapat dari muohariono (2009: 60) Kinerja dengan kata lain disebut sebagai performance yaitu pemberian pendeskripsian terkait dengan penyelenggaraan yang berhasil direalisasikan sesuai tingkatannya dalam proyek tertentu maupun pemberlakuan akan kebijakan agar beberapa aspek yang berada dalam organisasi dapat diwujudkan mulai dari penyesuaian tujuan, kemudian adanya keselarasan dari segi fisik maupun isi yang sudah dikemukakan terhadap berbagai rancangan dalam organisasi yang bersifat strategis. (Mangani,2020).

Tujuan dan Manfaat Kinerja Guru

Terdapat beberapa tujuan yang hendak direalisasikan atas kinerja guru (Rivai, 2010, hal.75)

Diantaranya(Rahmah Putri, 2020) :

1. Agar dapat meninjau pencapaian atas prestasi yang direalisasikan oleh guru pada jangka waktu tersebut
2. Adanya feedback yang didapatkan secara selaras sebagai contoh yaitu peningkatan gaji pokok serta pemberian insentif dalam bentuk uang
3. Memberikan dorongan terhadap kewajiban yang dijalankan oleh guru
4. Menumbuhkan tingkat motivasi dalam bekerja
5. Menumbuhkan etos yang dimiliki dalam pekerjaan
6. Dapat menentukan perbedaan kan dari masing-masing guru
7. Meningkatkan relevansi bagi guru dari diskusi yang dihasilkan mengenai dinamika kerja mereka.
8. Menjadi sumber informasi dalam menentukan rancangan ketersediaan sumber daya manusia beserta profesi.
9. Memberikan bantuan terhadap penyesuaian guru sesuai tempatnya atas pencapaian kinerja yang diperoleh

2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Berdasarkan pendapat Yuliandri beserta Kristiawan (2007) terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh guru dan di asalkan pada potensi yang dimilikinya kemudian merujuk terhadap motivasi, serta keterampilan ataupun tingkat kedisiplinan bidang pendidikan. Kemudian selain itu terdapat faktor lain yang berasal dari luar sebagai contoh dapat dilihat melalui iklim kerja, penentuan kebudayaan dalam organisasi, kemudian kepemimpinan serta jaminan sosial ataupun penghasilan yang didapatkan.(Sepriadi & Ahmad, 2017)

Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan Depdiknas (2010 :20) Kinerja yang dimiliki guru sebagai bentuk perbuatan yang didapatkan atas pencapaian dari kerja yang dilakukan oleh guru sebagaimana peran yang dijalankannya dalam instansi pendidikan. Untuk menentukan tingkatan kinerja

yang dihasilkan oleh guru maka dilandaskan terhadap kriteria tertentu dari pekerjaan yang dijalankan secara menyeluruh. Adanya penilaian yang dikemukakan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh guru yang ditetapkan dari Direktorat tenaga kependidikan agar kualitas dalam bidang pendidikan serta merujuk terhadap pendidik itu sendiri dapat mengalami peningkatan yang begitu signifikan, tentu terdapat berbagai indikator yang digunakan dalam menilai pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh guru dari seluruh kegiatannya (Rahmah Putri, 2020) yaitu :

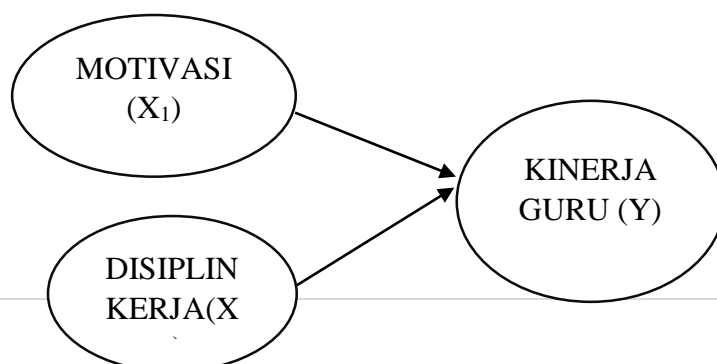
1. Adanya berbagai program yang telah dirancang untuk melangsungkan pembelajaran tertentu
2. Pelaksanaan dalam bidang pembelajaran yang dapat diadakan
3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran
4. Adanya berbagai media yang dijadikan sebagai sumber dalam pembelajaran yang akan digunakan
5. Adanya metode yang diterapkan dalam kegiatan pembelajaran

Kerangka Pikir

Kerangka teoritis yang merupakan kerangka pikir dikaitkan dengan motivasi, disiplin dalam pelaksanaan kerja kemudian penentuan tingkatan kinerja yang dihasilkan oleh guru. Sesuai terhadap penelitian berikut ingin mengidentifikasi dampak yang dihasilkan bagi peningkatan kinerja yang ditentukan dalam Guru di SMP Yos Sudarso Dobo dari segi motivasi yang didapatkan maupun penentuan pendisiplinan atas pekerjaan yang terlihat. Belum menunjukkan kondisi yang optimal.

Dampak yang dihasilkan dari kedua aspek untuk menentukan tingkatan kinerja yang dicapai guru dari segi motivasi maupun pendisiplinan atas pekerjaan sesuai penentuan kerangka hasil pemikiran pada penelitian berikut:

Gambar II- 1
Kerangka Pikir



Sumber: Peneliti (2021)

III. Metode Penelitian

Pelaksanaan dalam kegiatan tersebut berlangsung pada SMP Yos Sudarso Dobo yang bertepatan pada Jl. Mutiara No.132. Kec Pulau-pulau Aru. Kab Kepulauan Aru. Provinsi Maluku. Penelitian dilakukan pada Bulan Oktober sampai November 2021.

Sifat dari penelitian Berikut termasuk kedalam jenis asosiatif. sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014: 55) Tujuan dari penelitian yang dimaksud demikian agar dapat memahami masing-masing variabel membawa pengaruh. Maka ditentukan variabel yang dimaksud dalam penelitian yaitu motivasi, disiplin kerja, Kinerja Guru.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Penentuan sampel yang diterapkan melalui populasi terhadap penelitian berikut yaitu di SMP Yos Sudarso Dobo yang berjumlah 26 orang.

b. Sampel

Berdasarkan penelitian berikut penentuan sampel atas ketersediaan guru secara menyeluruh yang berada di SMP Yos Sudarso Dobo dengan perkiraan 26 orang.

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

b. Data Sekunder

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas data

b. Uji Realibilitas

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

d. Analisis Determinasi (R^2) dan Uji t

IV. Analisis Dan Pembahasan

Uji Instrumen penelitian

Uji validitas instrumen penelitian

Penentuan pengujian dalam suatu validitas yang diadakan memanfaatkan correlation matriks atas dasar perbandingan dari nilai yang ditentukan terhadap R hitung yang dikemukakan melalui R tabel sesuai dengan penentuan signifikan 5% yaitu sejumlah ($df=n-2=26-2=24$). Apabila tinjauan r hitung begitu signifikan dibandingkan r tabel maka dapat dikemukakan demikian ($r \text{ hitung} > 0,388$), dengan begitu validnya suatu pernyataan berdasarkan butirnya diperoleh atau diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilangsungkan demikian penentuan dari pengujian validitas diterapkan pada tiga variabel yakni: motivasi, penentuan pendisiplinan atas pekerjaan maupun pencapaian kinerja yang diperoleh guru. Dari di diberi yang didapatkan untuk dikelola dengan interpretasi demikian:

Tabel IV- 10

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

| Variabel | Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | kesimpulan |
|---------------|------------------|----------|---------|------------|
| | Pernyataan ke-1 | 0,556 | 0,388 | Valid |
| | Pernyataan ke-2 | 0,689 | 0,388 | Valid |
| Motivasi (X1) | Pernyataan ke-3 | 0,561 | 0,388 | Valid |
| | Pernyataan ke-4 | 0,845 | 0,388 | Valid |
| | Pernyataan ke-5 | 0,629 | 0,388 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 20.

Dengan menyesuaikan terhadap perhitungan dari hasil yang didapatkan melalui pengemukaan uraian di atas hasil dari setiap butir pernyataan variabel motivasi dikemukakan melalui 5 jumlah dipahami di masing-masing pernyataan r hitung begitu signifikan jika

dibandingkan terhadap arah r tabel (0,388), Dengan begitu baliknya segala bentuk pernyataan dari butirnya yang ditinjau.

Tabel IV-11

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| Variabel | Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|------------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja (X2) | Pernyataan ke-1 | 0,726 | 0,388 | Valid |
| | Pernyataan ke-2 | 0,658 | 0,388 | Valid |
| | Pernyataan ke-3 | 0,595 | 0,388 | Valid |
| | Pernyataan ke-4 | 0,599 | 0,388 | Valid |
| | Pernyataan ke-5 | 0,626 | 0,388 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 20.

Dengan menyesuaikan dalam pemaparan perhitungan terhadap IV-11 didapatkan kan adanya pernyataan di setiap butir yang menentukan pendisiplinan terhadap pekerjaan sebagai suatu variabel diklasifikasikan sebanyak 5 pernyataan berdasarkan butirnya dipahami dari masing-masing aspek tersebut menunjukkan besarnya r hitung dibandingkan r tabel (0,388), dengan begitu kalimatnya segala bentuk pernyataan berdasarkan butirnya.

Tabel IV-12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

| Variabel | Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|----------|------------------|----------|---------|------------|
| | Pernyataan ke-1 | 0,700 | 0,388 | Valid |
| | Pernyataan ke-2 | 0,730 | 0,388 | Valid |

| | | | | |
|-------------------------|-----------------|-------|-------|-------|
| Kinerja Guru (Y) | Pernyataan ke-3 | 0,679 | 0,388 | Valid |
| | Pernyataan ke-4 | 0,844 | 0,388 | Valid |
| | Pernyataan ke-5 | 0,786 | 0,388 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Dengan menyesuaikan terhadap perhitungan yang ditentukan dari bagian tabel IV-12 hasil setiap penentuan pernyataan yang dikemukakan berdasarkan bujunya untuk menentukan tingkatan kinerja yang dihasilkan oleh guru sebagai suatu variabel diklasifikasikan dalam bentuk pernyataan sebanyak 5 butir sehingga dipahami besarnya hasil dari r hitung sesuai dengan pernyataan masing-masing butir dibandingkan r tabel (0,388), dengan begitu validnya seluruh bentuk pernyataan yang disampaikan sesuai butirnya.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk menguji realibilitas terhadap suatu penelitian dari data instrumen yang dihasilkan maka adanya penentuan uji yang ditentukan atas dasar pemanfaatan cronbach Alpha dengan begitu reliabel atau tidak penyebutan terhadap perolehannya ketika nilai $\alpha > 0,60$ dengan begitu reliabelnya penggunaan instrumen yang dimaksud kemudian bersifat penuh kestabilan jika Tidak ditemukannya suatu perubahan dalam jangkauan berkala.

Tabel IV-13

Hasil Uji Reliabilitas Data

| No | Variabel | Cronbach Alpha (α) | </> | Standar Reliabel | Keterangan |
|----|----------------|--------------------------------|-----|---------------------|------------|
| 1 | Motivasi | 0,762 | > | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | 0,754 | > | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Guru | 0,771 | > | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas Data SPSS Versi 20.

Dengan menyesuaikan terhadap pemaparan dalam tabel IV-13 Peninjauan terhadap cronbach Alpha (α) Berdasarkan beberapa motivasi yang sifatnya lebih besar dibandingkan 0,60 baik itu dari segi motivasi, kemudian pendisiplinan atas pekerjaan serta penentuan kinerja yang dihasilkan oleh guru. Dengan begitu masing-masing variabel yang disebutkan demikian termasuk ke dalam kategori variabel yang ditinjau dalam suatu pengukuran.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Penggunaan dari bagian tersebut agar dapat memahami pengaruh Han dari beberapa variabel atas pengaruh yang dihasilkan untuk menentukan tingkatan kinerja yang dicapai oleh guru bertepatan pada senter Yos Sudarso Dobo baik itu dari segi motivasi yang dihasilkan maupun penerapan pendisiplinan atas pekerjaan. Berikut ini yaitu perolehan yang didapatkan dari data yang sudah diperhitungkan dan mengalami pengolahan atas dasar pemanfaatan program SPSS. (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 20.

Tabel IV-14 1

Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.985 | 2.564 | | 3.895 | .001 |
| Motivasi | .516 | .159 | .553 | 3.251 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil uji regresi linier sederhana SPSS Versi 20.

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan dalam tabel IV-14 Peninjauan beberapa aspek yang dijadikan sebagai variabel atas pengaruh yang dihasilkan mulai dari motivasi terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan guru diinterpretasikan melalui persamaan berikut ini:

$$Y = 9,985 + 0,516X + e$$

Berdasarkan beberapa hal yang menyamakan akan diinterpretasikan bahwa:

1. Tingkatan konstanta yang dihasilkan yaitu 9,985 ini menyebutkan terkait dengan variabel atas kinerja tinjau dari nilai konsistennya yaitu berjumlah 9,985.
2. Adanya bagian motivasi yang ditentukan dari koefisien regresi sejumlah 0,56 yang menyebutkan apabila skor yang dihasilkan bertambah satu jumlahnya tentu membawa dampak terhadap skor yang mengalami peningkatan menjadi 0,516.

Tabel IV-151

Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.865 | 1.683 | | 4.673 | .000 |
| 1 Disiplin Kerja | .620 | .102 | .779 | 6.093 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil uji regresi linier sederhana SPSS Versi 20

Berdasarkan pemaparan dalam tabel IV-15 adanya dampak yang dihasilkan dari beberapa variabel untuk menentukan tingkatan kinerja guru yaitu motivasi yang diinterpretasikan terhadap persamaan berikut ini:

$$Y = 7,865 + 0,620X + e$$

adapun yang Menjadi bagian pengamannya akan diinterpretasikan berikut:

1. Adanya tingkatan hasil dari konstanta tersebut sejumlah 7,865 ini menandakan bahwa variabel dari hasil kinerja guru bersifat konsisten sesuai dengan nilai sebesar 7,865.
2. Jumlah dari nilai yang ditentukan terhadap koefisien regresi 0,620 yang menyebutkan apabila nilai pendisiplinan atas pekerjaan mengalami peningkatan

sebanyak 1 tentu membawa dampak terhadap jumlah nilai yang juga mengalami peningkatan berjumlah 0,620.

Koefisien Determinasi

Penggunaan akan bagian koefisien determinasi menjadi tolak ukur dalam menentukan berbagai variabel sesuai dari tingkatannya yang termasuk ke dalam kategori variabel bebas agar memberikan penerangan terhadap variabel tidak bebas. Penentuan dari nilai yang dikemukakan terhadap aspek tersebut yaitu memanfaatkan r-square yang akan ditinjau melalui tabel demikian.

Tabel IV-16

Koefisien Determinasi Variabel Motivasi

Model Summary

| Mode | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .553 ^a | .306 | .277 | 4.506 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Koefisien Determinasi SPSS Versi 20.

Berdasarkan tabel IV-16 diatas dapat dilihat bahwa angka r square sebesar 0,306 dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 30,6% kinerja guru dapat di peroleh dan dijelaskan oleh motivasi. Sedangkan sisanya $100 - 30,6\% = 69,4\%$ dijelaskan oleh variable lain di luar penelitian ini.

Tabel IV-17 1

Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja

Model Summary

| Mode | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .779 ^a | .607 | .591 | 1.667 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Koefisien Determinasi SPSS Versi 20

Dengan menyesuaikan terhadap pemaparan dalam tabel IV-17 Yang telah disebutkan demikian bahwa jumlah R Square itu sama dengan nol, 607 yang akan dinyatakan terhadap aspek koefisien determinasi dengan makna 60,7% perolehan yang didapatkan sesuai kinerja yang dihasilkan oleh guru yang dapat diuraikan dari pendisiplinan atas pekerjaan. Sementara yang menjadi bagian sisanya yaitu sebesar 100 dikurang 60,7% = 39,3% hal ini termasuk ke dalam faktor lain sebagainya yang mampu memberikan penerangan keluar penelitian ini.

Jadi, berdasarkan kedua table diatas dapat ditarik simpulan bahwa variabel kinerja guru dapat di peroleh atau dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. karena, Apabila ditinjau berdasarkan r square sejumlah 0,67 sementara variabel lain mampu menjelaskan bagian sisanya.

Uji t (parsial)

Peninjauan terhadap penentuan dari Uji t untuk mengetahui tingkatan dampak yang dihasilkan dari berbagai jenis variabel bebas yang ditentukan dari segi motivasi maupun penerapan pendisiplinan akan pekerjaan bagi variabel yang bersifat tidak bebas yaitu kinerja yang dihasilkan oleh guru. Dalam tingkatan regresi linear sederhana atas output yang dihasilkan maka peninjauan terhadap uji t sesuai perolehannya terhadap nilai probabilitas yang dikemukakan dalam output SPSS. Jika diketahui nilai sig hitung dalam SPSS melebihi 0,5% ini menandakan H0 bersifat ditolak sementara jika hasilnya dibawa dari 0,05 adanya penerimaan terhadap H0.

1. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru.
 - a. penggunaan rumusan dalam hipotesis terhadap penelitian berikut yakni:
Ho : motivasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
Ha : motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru
 - b. Menetapkan taraf signifikansi
Taraf signifikansi sebesar 0,05
 - c. Kriteria pengambilan keputusan
Jika nilai Signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

d. Kesimpulan

berdasarkan tabel IV-14 diperoleh nilai Signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru

a. Rumusan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

H_0 : disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_a : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

b. Menetapkan taraf signifikansi

Taraf signifikansi sebesar $0,05$

c. Kriteria pengambilan keputusan

Jika nilai Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

d. Kesimpulan

Dengan menyesuaikan terhadap pemaparan dalam tabel IV-15 Menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terjadinya penolakan terhadap H_0 Sementara adanya penerimaan daging H_a . Ini menandakan bahwa pendidik beriman terhadap pekerjaan secara parsial membawa dampak bagi guru atas tingkatan energi yang dihasilkan.

V.Simpulan Dan Saran

Simpulan

Dengan menyesuaikan terhadap pemaparan menjadi permasalahan yang telah dirumuskan, kemudian menentukan tujuan dalam suatu penelitian serta penyebutan hipotesis dalam penelitian, analisis data dan mengemukakan interpretasi pembahasan agar dapat menentukan kesimpulan berikut:

1. Adanya dampak yang begitu erat dari motivasi yang dihasilkan pada tingkatan kinerja guru di SMP Yos Sudarso Dobo. peninjauan tersebut menyesuaikan terhadap perolehan Uji T dari Penentuan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa terjadinya penolakan terhadap H_0 Sementara penerimaan pada H_a . Dengan begitu dalam tinjauan parsial adanya pengaruh yang dihasilkan atas motivasi bagi peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh guru.

2. Adanya dampak yang begitu berat dari pendisiplinan atas pekerjaan untuk menentukan tingkatan kinerja yang dicapai oleh guru pada SMP Yos Sudarso Dobo. aspek tersebut ditentukan sesuai perolehan uji t yang menyebutkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terjadinya penolakan terhadap H_0 sementara adanya penerimaan terhadap H_a . Ini menandakan bahwa secara parsial adanya pengaruh yang dihasilkan dari pendisiplinan atas pekerjaan bagi guru sesuai tingkatan kinerja yang dicapai.

Saran

Dengan menyesuaikan terhadap kesimpulan yang telah dipaparkan maka pengemukaan saran diinterpretasikan demikian:

1. Pemberian motivasi terhadap para guru di tingkatkan lagi dengan memberikan umpan balik atas hasil pekerjaan mereka, Sehingga para guru termotivasi dan lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Penerapan peraturan menandatangani daftar hadir disaat masuk dan pulang sekolah harus lebih diperketat sehingga para guru lebih disiplin dalam bekerja.
3. Kemampuan guru lebih ditekankan dengan memberikan sarana dan prasana penggunaan media dan sumber belajar dikelas kepada para siswa sehingga guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada dalam proses belajar dan mengajar dengan begitu guru mampu memberikan kinerja yang terbaik.

Daftar Pustaka

- Abbdurahman. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 PALEMBANG. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan ekonomi*, 12.
- RR.Ponco Dewi Karyaningsih, M., Rhamanda, A. Z., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *SSRN*, 2.
- Ekshan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 4.

- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *E-Jurnal Ekonomi Dab Bisnis Universitas Udayana*, 431.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *JIMMBA*, 500.
- Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPIT KECAMATAN CIMANGGIS KOTA DEPOK. *JIP*, 1749.
- Komardi, D., & Ningsih, A. S. (2018). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF AND HIGH SCHOOL TEACHERS AT MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU. *KURS*, 58.
- Priyono, B. H., Qumariah, N., & Winahyu, P. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TANGGUL JEMBER. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 150.
- Siregar, F. K., & Thomas, P. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA. *Economic Education Analysis Journal*, 2.
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*, 3.
- Turangan, J. (2017). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA. *Jurnal EMBA*, 1404.
- Dewi Kartini, M. K. (n.d.). *Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*.
- Mangani, K. S. (2020). Management Journal. *Fundamental Management Journal*, 4(1), 37–51.

Sebayang, Monica Sri Christine Tobing, S. J. R. D. (2016). HUBUNGAN GAYA
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT.
BINA VALASINDO JAKARTA. *fundamental management journal*,
Volume:1(S(Special Issues of Human Resource Management), 81.