

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN Kaliwungu

Aisyah Puja Kinanti¹, Riza Bahtiar Sulistyan², Kasno³

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia¹²³

Email: aisyahpuja07@gmail.com¹, rizabahtiar@gmail.com², kasno2772@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 4
Nomor 3
Bulan Maret
Tahun 2022
Halaman 211-217

ABSTRAK

Sekolah Dasar adalah awal jenjang pendidikan formal yang ditempuh selama 6 tahun, mulai dari kelas 1 hingga kelas 6 yang umumnya berusia 7-12 tahun. Suatu sekolah membutuhkan guru yang memiliki komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi suatu kinerja guru yang sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian seperti kedisiplinan guru yang kurang baik atau guru yang datang terlambat bahkan motivasi guru yang rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Kaliwungu kecamatan Tempeh, kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi 33 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru di SDN Kaliwungu. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis linier berganda dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket, wawancara (interview) dengan daftar pertanyaan (kuesioner) dan observasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16,0 dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Elementary School is beginning level formal education taken for 6 years , start from grade 1 to 6th grade in general 7-12 years old . Something school need a teacher who has commitment organization, discipline work, motivation work and quality life that work could influence something teacher performance that has arrived moment this still Becomes necessary problems get attention like lack of teacher discipline good or the teacher who came late even low teacher motivation. Research objectives this is for know and analyze influence discipline and motivation work to teacher performance at SDN Kaliwungu Tempeh district, district Lumajang. Study this use saturated sampling technique with amount population 33 people and sample in study this is all teachers at SDN Kaliwungu . Research method this use method quantitative and multiple linear analysis where variable be

measured with scale likert . The method of data collection is carried out with questionnaire, interview (interview) with a list of questions (questionnaire) and observation. Processing data using device SPSS software version 16.0 with analysis descriptive and testing hypothesis. Research results show that variable discipline and motivation work take effect significant to teacher performance. The results of the study stated that discipline and work motivation had no significant effect on performance.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Di era global yang bersaing semakin ketat, kinerja guru harus selalu ditingkatkan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu (Wardana, 2013). Adanya kinerja guru yang profesional diharapkan menjadi salah satu langkah keberhasilan dalam dunia pendidikan. Guru yang dibutuhkan oleh sekolah adalah guru yang memiliki komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi suatu kinerja (Mahfud, 2021). Kinerja para guru dan karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sekolah, oleh karena itu sekolah berusaha untuk meningkatkan kinerja para guru dan karyawan agar bisa mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Nugraheni, 2016). Kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian (Alhusaini et al., 2020). Seperti kedisiplinan guru yang kurang baik atau guru yang datang terlambat (Srisiska et al., 2021), bahkan motivasi kerja guru yang rendah maka kinerja guru juga semakin rendah (Dewi et al., 2018). Salah satunya pada guru di SDN Kaliwungu yang berada di Kecamatan Tempeh, [Kabupaten Lumajang](#). Sekolah Dasar ini berada dibawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. Bila diamati langsung di lapangan, sekolah ini sudah menunjukkan kinerja maksimal akan tetapi ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerjanya yang maksimal tersebut karena kurangnya disiplin dan motivasi dari dalam dirinya. Berdasarkan observasi langsung di lapangan, maka peneliti mengambil SDN Kaliwungu sebagai objek penelitian. Kinerja guru sangat penting diperhatikan dan dievaluasi untuk mengetahui keberhasilan kinerja dengan berpedoman parameter dan indikator yang ditetapkan (Handayani, 2014). Melalui kinerja guru dapat dilihat sejauh mana ketercapaian tujuan dari pembelajaran yang dilaksanakan. Kinerja guru penting untuk ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Ideswal et al., 2020). Jika kinerja guru kurang baik pada suatu sekolah, maka mutu pendidikan pada sekolah tersebut mengalami kemunduran (Suradi, 2018). Dengan menurunnya kinerja guru maka akan berakibat pada proses pembelajaran yang kurang maksimal bagi para murid sehingga kualitas hasil pendidikan menurun (Seran et al., 2021). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja (Alhusaini et al., 2020). Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru (Dewi et al., 2018). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah status sosial ekonomi guru, apabila keuangan rumah tangga guru tidak tercukupi maka guru tidak akan bisa bekerja dengan tenang (Pramesti et al., 2018). Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru untuk lebih giat bekerja (Farmawaty et al., 2018). Untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dibutuhkan kemampuan mengajar yang baik (Yuliani, 2015). Peningkatan kinerja guru mempunyai kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk meningkatkan kinerja guru. Diantaranya adalah dengan memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada guru menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar dan memberikan tunjangan sertifikasi (Lailatussaadah, 2015). Berkaitan dengan kinerja guru, maka wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana kemampuan seorang guru dalam merencanakan, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Jokomarsono, 2019).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru di SDN Kaliwungu yang berjumlah 33 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang berarti bahwa semua populasi dijadikan sebagai sampel. Langkah-langkah analisis data yang digunakan peneliti adalah menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan jawaban responden mengenai pendapatan masing-masing indikator pada setiap variabel, merekap jawaban kuesioner dari responden, mengolah data menggunakan aplikasi SPSS versi.16 untuk menentukan frekuensi masing-masing indikator pada setiap variabel, pengujian instrumen (validitas, reabilitas), (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, dan determinasi R²

RESULTS AND DISCUSSION

a. Hasil Penelitian

1) Hasil rekapitulasi pengujian validitas

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Rekap Uji Validitas

No.	Kuesioner	r _{Hitung}	r _{Minimal}	Signifikansi	Ket
1.	Disiplin (X₁)				
	▪ Pertanyaan 1	0,533	0,3	0,000	Valid
	▪ Pertanyaan 2	0,562	0,3	0,000	Valid
	▪ Pertanyaan 3	0,527	0,3	0,000	Valid
2.	Motivasi Kerja(X₂)				
	▪ Pertanyaan 1	0,498	0,3	0,000	Valid
	▪ Pertanyaan 2	0,593	0,3	0,000	Valid
	▪ Pertanyaan 3	0,515	0,3	0,000	Valid
3.	Kinerja (Y)				
	▪ Pertanyaan 1	0,534	0,3	0,000	Valid
	▪ Pertanyaan 2	0,592	0,3	0,000	Valid
	▪ Pertanyaan 3	0,581	0,3	0,000	Valid
	▪ Pertanyaan 4	0,582	0,3	0,000	Valid
	▪ Pertanyaan 5	0,565	0,3	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan data dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi dari keseluruhan pernyataan untuk kinerja memiliki r_{hitung} yang bernilai lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan pernyataan pada variabel kinerja di katakan valid. Dengan demikian seluruh pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian ini dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau suatu informasi yang dibutuhkan.

2) Hasil Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas

Tabel 1.2 Rekapitulasi hasil rekap uji reliabilitas

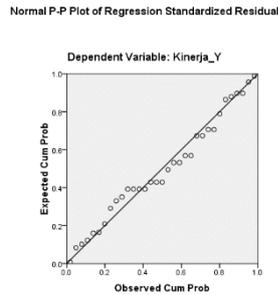
Variabel	Koefisien Alpha Cronbach's	Skor Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
Disiplin (X ₁)	0,660	0,401-0,60	Reliabel
Motivasi Kerja(X ₂)	0,675	0,401-0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,715	0,401-0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 1.2 hasil dari uji reliabilitas menunjukkan jika nilai Alpha Cronbach's pada variabel sebesar 0,660, variabel kedua yaitu motivasi sebesar 0,675, dan variabel keempat yaitu kinerja sebesar 0,715. Sesuai dengan kriteria indeks reliabilitas sehingga hasil ini menyatakan bahwa indikator dinyatakan reliabel. Adapun uji instrumen telah dilakukan dengan mendapatkan

hasil yang memenuhi kriteria reliabilitas serta validitas sehingga indikator di instrumen bisa digunakan pada penelitian ini.

3) Hasil Uji Normalitas



Gambar 1.1 hasil rekapitulasi uji normalitas
 Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas data titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dengan menunjukkan pola distribusi normal. Jadi kesimpulannya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas data.

4) Hasil uji Multikolieritas

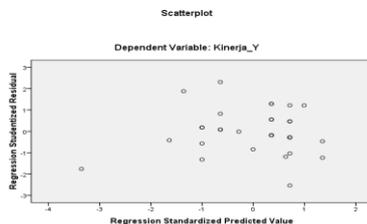
Tabel 1.3 hasil rekapitulasi Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin (X1)	0,917	1,090	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,917	1,090	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan seluruh variabel yang digunakan untuk prediktor model regresi nilai VIF yang cukup kecil, dimana seluruh bernilai < 10 dan nilai tolerance < 1. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan ada tanda-tanda terjadi multikolinieritas. Hal ini bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini merupakan variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan kedalam pengujian regresi linier berganda.

5) Hasil Uji Heteroskiditas



Gambar 1.2 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskiditas
 Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa nilai dari pengujian heteroskiditas menunjukkan tidak memperlihatkan ada pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbukti terbebas dari asumsi heteroskiditas.

6) Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.4 Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>
1	0,260 ^a	0,068 ^a

Sumber: Hasil olah data 2022

Hasil uji koefisien determinasi pada nilai $R S_{\text{quare}}$ (R^2) yang di dapatkan adalah sebesar 0,05. Artinya bahwa disiplin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 0,000%. Sedangkan sisanya ditunjukkan oleh nilai estimasi error yaitu 100% dipengaruhi oleh variabel lain yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Hasil Uji Linier Berganda

Tabel 1.4 hasil rekapitulasi uji linier berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1. <i>(Constant)</i>	0,140	6.285	
2. Disiplin	0,359	0,299	0,221
3. Motivasi Kerja	0,129	0,273	0,087

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,140 + 0,359 + 0,129 + 6.285$$

Y = Kinerja

0,140 = Koefisien konstanta

0,359 = Disiplin

0,129 = Motivasi Kerja

6.258Error

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa nilai constant sebesar 0,140 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja (Y) sama dengan 0,140 jika nilai dari disiplin dan motivasi kerja sama dengan nilai koefisien disiplin senilai 0,359 (positif menunjukkan hubungan yang searah) menyatakan bahwa setiap ada kenaikan satu variabel kompetensi akan menaikkan variabel Kinerja sebesar 0,359. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan satu variabel Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,359. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,129 menunjukkan bahwa variabel motivasi naik satu maka variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,129. Begitupun sebaliknya, jika variabel motivasi turun satu variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,129.

8) Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1.5 Hasil Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
1 <i>(Contant)</i>	0,224	0,032
2 Disiplin (X1)	1.202	0,239
3 Motivasi (X2)	1.087	0,689

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 1.5 hasil uji t parsial pada variabel disiplin diperoleh t_{hitung} sebesar 1.202 dengan nilai signifikansi 0,239. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 di peroleh t_{tabel} 2,034515. Berdasarkan keterangan diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1) didapat nilai t_{hitung} sebesar 1.202 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,239 yang nilainya lebih dari

0,05, maka $t_{hitung} 1.087 < t_{tabel} 2,034515$, artinya disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak.

Berdasarkan tabel 1.5 hasil uji t parsial pada variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1.087 dengan nilai signifikansi 0,689. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 diperoleh $t_{tabel} 2,034515$. Berdasarkan keterangan diatas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) di dapat nilai t_{hitung} sebesar 1.087 dengan nilai tingkat signifikansi 0,689 yang lebih dari 0,05 maka $t_{hitung} 1.087 < t_{tabel} 2,034515$, artinya motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak

Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis mengenai disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda baik secara parsial (t) maupun simultan (F) pada pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Hasil pengujian pertama uji hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kaliwungu. Dari hasil hipotesis diperoleh hasil bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- b) Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kaliwungu. Dari hasil hipotesis diperoleh bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Saran

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

- a) Kepada kepala sekolah SDN Kaliwungu dalam rangka peningkatan kinerja guru, hendaknya kepala sekolah lebih menitik beratkan kepada sikap tegas dan tanggung jawab, hal tersebut didasarkan pada hasil kuisioner yang telah dilakukan diperoleh data bahwa guru di SDN Kaliwungu, kecamatan Tempeh, kabupaten Lumajang memiliki disiplin dan motivasi kerja yang tinggi pada tugas dan kewajiban yang dilaksanakan, sehingga dengan sikap yang tegas dan tanggung jawab dapat diharapkan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja guru
- b) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan suatu penelitian yang serupa dengan variabel yang berbeda dan tempat yang lainnya. Penelitian-penelitian lebih lanjut juga hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, karena dengan semakin baik kinerja dari guru maka akan berpengaruh baik juga bagi lembaga atau sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Gabriella, P., Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi.
- Handayani, M. W. R. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPA (Sains) SMP Negeri Sekecamatan Ngaglik Kabupaten Sleman.
- Hidayat, S., Khotimah, S. H. (2021). Pengaruh Disiplin an Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPIT Kecamatan Cimanggis. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6).
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1).
- Mahfud. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Siska, A. J., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agus, H., & Bukittinggi, S. (2016). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam.
- Suradi, A. (2018). Supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru pendidikan agama islam di sekolah dasar negeri 79 kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 5(1), 13–29.
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi.

Jurnal Ilmiah Psikologi, 1(1), 98–109.

Widuri, V. S., Bernarto, I., Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi*, 10(2).

Yusuf, T., Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara.