



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

The Effect of Teacher Motivation and Work Discipline on Teacher Performance

Heny Desi Soviana, Veithzal Rivai Zainal, Setyo Riyanto

University of Mercu Buana Jakarta, Indonesia

*Email: henydesi23@gmail.com

*Correspondence: *Heny Desi Soviana*

DOI:

10.59141/comserva.v2i12.732

Histori Artikel

Diajukan : 02-04-2023

Diterima : 10-04-2023

Diterbitkan : 25-04-2023

ABSTRAK

Kondisi di lapangan mengenai kinerja guru pada sekolah swasta yaitu TK-SD MKD yang berada di kota Cimahi menunjukkan bahwa terdapat kurangnya motivasi dan banyaknya guru yang masih belum disiplin dalam presensi kehadiran. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota dalam populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 36 guru. Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa motivasi guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Guru

ABSTRACT

Conditions in the field regarding teacher performance in private schools, namely kindergarten-elementary school MKD located in Cimahi city, show that there is a lack of motivation and many teachers are still not disciplined in attendance. This study was conducted with the aim of determining how the influence of work motivation and work discipline on teacher performance. The research method used is a quantitative method with sampling techniques using saturated sampling techniques where all members in the population are sampled, namely as many as 36 teachers. The results of the research obtained stated that teacher motivation and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance, so it can be said that the higher the teacher's work motivation and work discipline, the better the teacher's performance.

Keywords: *Work Motivation; Work Discipline; Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah upaya yang dilakukan dalam mewujudkan generasi bangsa yang cerdas, memiliki kepribadian yang baik, serta berahlak mulia (Ismail et al., 2020). Berhasil tidaknya Pendidikan juga tidak lepas dari kerja sama beberapa faktor seperti guru, sarana-prasarana fasilitas Pendidikan, hingga lingkungan Pendidikan. Menurut UU no 14 Tahun 2005, guru bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi hasil Pendidikan dari peserta didik. Oleh karena itu, guru merupakan penentu dari peningkatan kualitas Pendidikan melalui proses belajar mengajar (F. Syahputra et al., 2018). Kinerja guru sangat penting

untuk diperhatikan agar mampu menciptakan suasana belajar yang efektif. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja guru harus dapat diatasi dengan baik agar tidak berdampak pada kualitas Pendidikan yang diberikan kepada para siswa. Guru merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam dunia pendidikan. Dalam UU no 14 Tahun 2005 dikatakan bahwa tugas guru adalah untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta melakukan evaluasi terhadap hasil pendidikan peserta didik. Oleh karena itu, guru harus mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Illahi, 2020).

Mutu pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru dapat meningkat melalui faktor-faktor pendukung seperti motivasi yang muncul dari diri guru sendiri dan disiplin kerja yang guru tanamkan dalam dirinya, sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang berdampak pada peningkatan kinerja guru (Sigalingging et al., 2019). Menurut (Huda, 2017), terdapat beberapa komponen yang menentukan keberhasilan dalam organisasi pendidikan yaitu komponen siswa, komponen guru, komponen kurikulum, komponen sarana prasarana, dan komponen pengelola. Dalam hal ini, kinerja guru merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam Pendidikan, dimana guru harus mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya melalui proses pengajaran yang dilakukan, dengan bersandar pada perencanaan Pendidikan yang telah dirancang. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepribadian, pengembangan profesi, komunikasi, gaya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja, dan iklim kerja (Pratiwi et al., 2021).

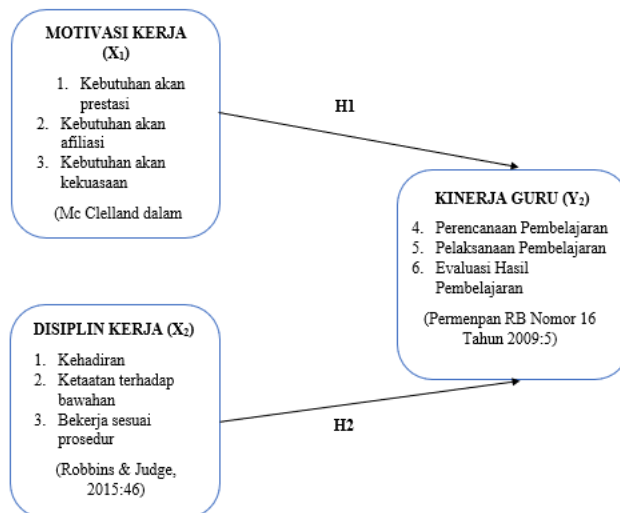
Kinerja merupakan sebuah pengukuran terhadap sebuah hasil kerja untuk memastikan apakah sebuah pekerjaan telah diselesaikan secara efisien dan efektif, untuk kemudian menentukan langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik dan belum memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan (Winarsih, 2017). Kinerja pada dunia Pendidikan salah satunya berbicara mengenai bagaimana kinerja guru di dalam mendukung program Pendidikan. Kinerja guru merupakan pencapaian guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2014).

Menurut pendapat (Das & Baruah, 2013), “tanpa dedikasi dan motivasi yang memadai para karyawan tidak akan merencanakan target dan efektivitas serta efisiensi yang memadai. Sementara itu, (Mohtar, 2019) mengatakan bahwa orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi selalu menginginkan adanya umpan balik mengenai sisi penampilannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, 2019), motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ristianey et al., 2021) bahwa motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Disiplin kerja merupakan kesadaran masing-masing individu untuk mengawasi dirinya sendiri serta melakukan perbaikan jika terjadi penyimpangan terhadap prosedur yang berlaku di tempat kerja. Menurut pendapat (M. E. Syahputra et al., 2020), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Dheviests & Riyanto, 2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena adanya rasa tanggung jawab dalam diri masing-masing tenaga kerja untuk menghormati lingkungan tempatnya bekerja, sehingga didapatkan hasil kinerja yang maksimal.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti pada TK-SD MKD di Kota Cimahi menemukan bahwa terdapat beberapa permasalahan di lapangan terkait dengan kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja para guru yang bekerja di TK-SD MKD tersebut. Maka dari itu, berdasarkan latar belakang masalah

dan beberapa penelitian terdahulu maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berikut ini adalah kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan hubungan antara teori serta kerangka pemikiran penelitian, terdapat beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota di dalam populasi dijadikan sampel. Dalam hal ini, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh guru di TK-SD MKD yaitu sebanyak 36 guru. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang menjelaskan hubungan antara variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten untuk menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak (Trenggonowati & Kulsum, 2018). Terdapat dua pengujian yang akan dianalisis dalam analisis model struktural yaitu koefisien determinasi dan pengujian hipotesis, sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (*R-square*)

Coefficient determination (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya (Anija, 2022). Menurut (Fatrina et al., 2019) menyebutkan

bahwa hasil R² yang termasuk dalam kategori baik adalah yang nilainya > 0,67, sedangkan hasil 0,33 – 0,67 masuk ke dalam kategori sedang, dan nilai 0,19 – 0,33 masuk dalam kategori lemah. Oleh karena itu, R-square dapat dikatakan sebagai sebuah ukuran untuk memprediksi sebuah model penelitian termasuk ke dalam kategori baik/buruk (Juliandi, 2018:79).

Tabel 1. Nilai R-Square

| Variabel Eksogen | R Square |
|------------------|----------|
| Kinerja Guru | 0,977 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R-square untuk variabel Kinerja Guru adalah sebesar 0,977. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 97,7%.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan koefisien jalur dari model struktural untuk melakukan pengujian terhadap signifikansi dalam hubungan antar variabel (Indajang et al., 2020). Jika hasil koefisien jalur (*path coefficient*) positif maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen memiliki hubungan searah dengan variabel endogen, dimana semakin meningkat variabel eksogen maka akan meningkatkan variabel endogen juga. Di samping itu, jika hasil koefisien jalur (*path coefficient*) negatif maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan variabel endogen, dimana jika variabel eksogen meningkat maka variabel endogen menurun, sebaliknya jika variabel eksogen menurun maka variabel endogen meningkat.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai p-values. Jika nilai p-values <0,05 maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan, sebaliknya jika nilai p-values >0,05 maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dikatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis

| Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Motivasi Kerja -> Kinerja Guru | 0,619 | 0,608 | 0,116 | 5,352 | 0,000 |
| Disiplin Kerja -> Kinerja Guru | 0,261 | 0,270 | 0,095 | 2,738 | 0,006 |

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga Hipotesis 1 (H1) diterima.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,619 (positif) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru. Jika dilihat dari nilai probabilitas (p-values) yang diperoleh yaitu

0,000<0,05 menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa jika nilai motivasi kerja meningkat maka nilai kinerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Diana et al., 2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga motivasi kerja termasuk dalam salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja guru yang maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sudibjo & Ananta, 2021) yang mengatakan bahwa manajemen sekolah perlu memberikan perhatian lebih dalam meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan beberapa penelitian terdahulu maka Hipotesis 1 Diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,261 (positif) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru. Jika dilihat dari nilai probabilitas (p-values) yang diperoleh yaitu 0,006<0,05 menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka nilai kinerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Gabriella & Tannady, 2019) bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja guru pula. Sementara itu, (Gumilar & Munzir, 2018) mengatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh guru dapat memberikan dampak bagi keberhasilan pengajaran yang dilakukan oleh guru, dimana kedisiplinan guru terhadap waktu dapat mendorong produktivitas guru di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan beberapa penelitian terdahulu maka Hipotesis 2 Diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di TK-SD MKD, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru nyatanya memberikan dampak positif karena meningkatkan semangat kerja guru yang pada akhirnya menghasilkan kinerja guru yang semakin baik. Hasil penelitian yang diperoleh juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di TK-SD MKD, dimana jika guru menerapkan disiplin yang baik seperti contohnya dalam hal waktu belajar-mengajar dapat memberikan ritme kerja yang lebih teratur dan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anija, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 37–47.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of Business and Management*, 14(2), 8–16.
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the building plant d department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Fatrina, D., Kamil, I., & Hasan, A. (2019). Pengaruh Live-Chat dan E-Wom terhadap Pengambilan Keputusan Transaksi Online pada Marketplace E-Commerce. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 5(3), 121–129.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1).
- Gumilar, G. G., & Munzir, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Global Indo-Asia Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 255–266.
- Huda, N. (2017). Manajemen Pengembangan Kurikulum. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 52–75.
- Illahi, N. (2020). Peranan guru profesional dalam peningkatan prestasi siswa dan mutu pendidikan di era milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1–20.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Ismail, S., Suhana, S., & Zakiah, Q. Y. (2020). Analisis kebijakan penguatan pendidikan karakter dalam mewujudkan pelajar pancasila di sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 76–84.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753.

- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2021). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 34–43.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15–22.
- Sigalingging, R., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Manajerial, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja (Studi Kasus Di Yayasan Pendidikan SMP dan SMA Budi Mulia Jakarta-Bogor). *EKOBISMAN-Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 81–93.
- Sudibjo, N., & Ananta, A. S. (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 16(2), 113–127.
- Supardi, S. (2014). Kinerja guru. In *PT. Raja Grafindo Persada* (Edisi 2). Rajawali Pers.
- Syahputra, F., Mesran, M., Lubis, I., & Windarto, A. P. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Berprestasi Kota Medan Menerapkan Metode Preferences Selection Index (Studi Kasus: Dinas Pendidikan Kota Medan). *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi Dan Komputer)*, 2(1).
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110–117.
- Trenggonowati, D. L., & Kulsum, K. (2018). Analisis faktor optimalisasi golden age anak usia dini studi kasus di kota cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 4(1).
- Winarsih, S. (2017). Kebijakan dan implementasi manajemen pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 15(1), 51–66.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).