

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MI/MTS NURUL ANWAR

Triyana^{1*}, Choiroel Woestho², Christophorus Indra Wahyu Putra³, Cahyadi Husadha⁴,
Tutiek Yoganingsih⁵

^{1*.2.3.4.5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
triyanaaana@gmail.com^{1*}

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords: Disiplin Kerja,
Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Received : 17, July, 2024

Revised : 24, July, 2024

Accepted: 31, July, 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI/MTS Nurul Anwar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability* sampel yaitu sampel jenuh dengan jumlah 54 responden. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan software SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MI/MTS Nurul Anwar dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di MI/MTS Nurul Anwar serta secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MI/MTS Nurul Anwar.

PENDAHULUAN

Nurfadilah dan Fariyah (2021), peningkatan kualitas sumber daya manusia dan standar pendidikan merupakan faktor penting bagi keberhasilan pendidikan Indonesia. Jumlah dan bakat personel yang berkualifikasi sangat penting bagi kemampuan organisasi pendidikan untuk mencapai tujuannya.

Badawi (2014), kemampuan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas sumber daya manusianya. Sekolah terdiri dari serangkaian komponen yang saling berhubungan dan bertindak sebagai suatu sistem untuk mendukung tujuan pembelajaran siswa. Meliputi siswa, kurikulum, materi, guru, penyelenggara, dosen, lingkungan, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil pembelajaran. Masing – masing elemen ini harus beradaptasi seiring berjalannya waktu dan seiring dengan perubahan lingkungan.

Widagdo et al., (2020), peran guru dinilai sangat penting dalam proses pembelajaran karena tidak hanya satu orang saja, tetapi juga sebagai pusat kegiatan pembelajaran. Guru adalah elemen kunci bagi sistem pendidikan yang bertanggung jawab langsung untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kemampuan seorang guru dalam memberikan perhatian dan dukungan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan akademik siswa dan dapat meningkatkan semangat siswa. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk menjaga reputasi yang baik dikalangan siswanya.

Faktor kunci dalam menentukan indikator ini adalah kapasitas guru. Mutu kerja seorang pendidik dapat dinilai dari sejauh mana ia merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan menjunjung tinggi kewajiban moral. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat ketaatan dan loyalitas seseorang yang melaksanakan

tugasnya sebagai guru baik di dalam maupun di luar kelas. Disarankan untuk mempersiapkan segala sesuatunya untuk pembelajaran sebelum proses pengajaran dimulai.

Terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja di YPI Nurul Anwar yaitu kurangnya kedisiplinan pada guru dan rendahnya motivasi yang didapatkan. Dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu keterlambatan waktu guru dan penurunan kinerja. Sehingga kinerja guru MI/MTS Nurul Anwar belum memenuhi target.

TIJAUAN TEORITIS

Kinerja Guru

Asterina F (2020), kinerja guru terdiri dari hasil kerja guru yang sesuai dengan tujuan, visi dan misi sekolah serta memenuhi standar etika dan persyaratan umum. Prestasi kerja guru merupakan hasil pengetahuan, keterampilan, nilai – nilai dan sikap dalam melaksanakan tugasnya yang tercermin dalam kinerja dan perilakunya.

Lijan (2016), kinerja merupakan hasil kegiatan yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu kesatuan organisasi. Hal ini sesuai dengan batasan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan oleh undang – undang, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan standar moral dan etika yang relevan.

Dengan adanya definisi berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru mencakup berbagai faktor. Antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dalam melaksanakan tugas. Secara umum, perilaku bertanggung jawab yang memenuhi standar moral, etika serta tidak melanggar hukum akan menghasilkan hasil yang lebih efisien.

Hadiati (2018), beberapa indikator yang menunjukkan kinerja guru adalah:

1. Memahami isi kurikulum dan prosedur pelaksanaannya,
2. Menyusun rencana pembelajaran (rpp),
3. Melakukan kegiatan pembelajaran,
4. Menguasai materi yang akan diajarkan,
5. Memberikan tugas kepada siswa,
6. Mengelola kelas dan menjaga kedisiplinan selama proses pembelajaran,
7. Evaluasi dan penilaian hasil belajar.

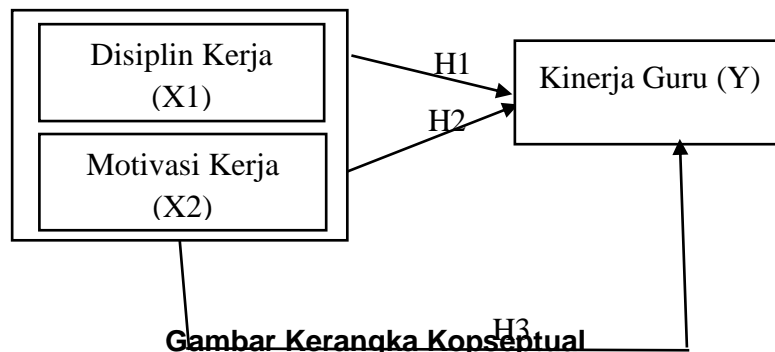
Disiplin Kerja

Aika et al., (2022), disiplin di tempat kerja mencakup rasa hormat, ketaatan dan kepatuhan terhadap hukum, baik yang dinyatakan secara eksplisit maupun implisit serta tanggung jawab atas tindakan individu apabila gagal memenuhi tugas atau tanggung jawab yang telah ditetapkan. Sebagai profesi, guru harus memenuhi persyaratan tertentu dalam rangka melaksanakan kegiatan dan tugasnya berdasarkan undang – undang republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 yang mengatur tentang sistem pendidikan nasional. Ayat (1) dan (2) pasal 39 menjelaskan bahwa : (1) pemberian tanggung jawab terkait pengurusan, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis yang mendukung proses pendidikan pada lembaga pendidikan merupakan kewajiban dari penyelenggara. (2) tenaga profesional dan pendidik bertugas untuk menyelenggarakan dan melaksanakan proses pendidikan, menilai pencapaian tujuan pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian serta memberikan dukungan kepada masyarakat.

Dengan adanya definisi berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja mencakup kepatuhan dan tanggung jawab atas tindakan individu. Guru, sebagai profesi harus memenuhi persyaratan tertentu berdasarkan undang – undang pendidikan nasional. Dimana, mereka bertanggung jawab untuk mengelola dan melaksanakan proses pendidikan serta memberikan dukungan kepada masyarakat.

Bejo Siswanto (2010) dan Sekretariat et al., (2021) beberapa indikator yang menunjukkan disiplin kerja adalah: 1. Kehadiran secara teratur, 2. Tingkat kewaspadaan, 3. Standar ketenagakerjaan, 4. Peraturan kerja, 5. Etika kerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Bonita dan Silalahi (2024); Syafrin (2024) telah melakukan penelitian mengenai disiplin kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Fadilah et al., (2023); Sholikah (2024) telah melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas guru. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Krishakimi (2023); Mura et al., (2024) melakukan penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H3: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menyajikan data secara statistik. Dengan jenis penelitian asosiatif untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada YPI Nurul Anwar. Dalam pendekatan kuantitatif ini, peneliti fokus pada variabel tertentu karena didasarkan pada gagasan bahwa fenomena dapat dijelaskan dan hubungan sebab akibat antar fenomena merupakan hasil hubungan sebab akibat.

Sugiyono (2014) istilah "kuantitatif" digunakan ketika berbicara tentang penggunaan data numerik dan analisis statistik dalam proses penelitian. Alat penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan melakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis.

Dari pembahasan sebelumnya terlihat jelas bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data yang disajikan berupa uji statistik yang sesuai. Dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang yang dibahas dan teknik pemecahan masalah,

maka diputuskan untuk menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah MI/MTS Nurul Anwar.

Penelitian ini dilakukan di sekolah MI/MTS Nurul Anwar dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang guru MI/MTS Nurul Anwar. Hal ini mencakup semua ciri – ciri dari subjek atau objek yang diteliti.

HASIL

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas (X1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,814	0,2681	Valid
	X1.2	0,759	0,2681	Valid
	X1.3	0,679	0,2681	Valid
	X1.4	0,678	0,2681	Valid
	X1.5	0,828	0,2681	Valid
	X1.6	0,830	0,2681	Valid
	X1.7	0,776	0,2681	Valid
	X1.8	0,712	0,2681	Valid
	X1.9	0,771	0,2681	Valid
	X1.10	0,816	0,2681	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji validitas pada tabel diatas merupakan 10 pernyataan kuesioner yang diuji. Nilainya adalah r_{hitung} . Hal ini menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,2681. Oleh karena itu, 10 item kuesioner mengenai variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid untuk penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Validitas (X2)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X1.1	0,740	0,2681	Valid
	X1.2	0,535	0,2681	Valid
	X1.3	0,725	0,2681	Valid
	X1.4	0,860	0,2681	Valid
	X1.5	0,749	0,2681	Valid

	X1.6	0,685	0,2681	Valid
	X1.7	0,534	0,2681	Valid
	X1.8	0,819	0,2681	Valid
	X1.9	0,681	0,2681	Valid
	X1.10	0,690	0,2681	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Uji Validitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari 10 pernyataan kuesioner yang diuji bernilai lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) yakni 0,2681, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa 10 butir pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel Hasil Uji Validitas (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,719	0,2681	Valid
	Y.2	0,734	0,2681	Valid
	Y.3	0,725	0,2681	Valid
	Y.4	0,772	0,2681	Valid
	Y.5	0,669	0,2681	Valid
	Y.6	0,841	0,2681	Valid
	Y.7	0,828	0,2681	Valid
	Y.8	0,609	0,2681	Valid
	Y.9	0,693	0,2681	Valid
	Y.10	0,761	0,2681	Valid
	Y.11	0,614	0,2681	Valid
	Y.12	0,713	0,2681	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Uji Validitas pada tabel diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari 12 pernyataan kuesioner yang diuji bernilai lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) yakni 0,2681, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa 12 butir pernyataan kuesioner variabel kinerja guru dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,921	10	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,888	10	0,60	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,917	12	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel adalah $> 0,60$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner reliabel.

Analisis Deskriptif

1. Statistik Deskriptif

Tabel Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	54	15	50	2304	42.67	6.518
Motivasi Kerja	54	19	50	2299	42.57	5.261
Kinerja Guru	54	26	60	2693	49.87	6.527
Valid N (listwise)	54					

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji deskriptif pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai minimum dari variabel disiplin kerja adalah 15, variabel motivasi kerja adalah 19 dan variabel kinerja guru adalah 26. Nilai maksimum variabel disiplin kerja adalah 50, variabel motivasi kerja adalah 50 dan variabel kinerja guru adalah 60. Total nilai variabel disiplin kerja adalah 2.304, variabel motivasi kerja adalah 2.299 dan variabel kinerja guru adalah 2.693. Rata – rata nilai variabel disiplin kerja adalah 42,67, variabel motivasi kerja adalah 42,57 dan variabel kinerja guru adalah 49,87. Standar deviasi variabel disiplin kerja adalah 6.518, variabel motivasi kerja adalah 5.261 dan variabel kinerja guru adalah 6.527.

Uji Asumsi Klasik

Tabel Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Distribusi data Normal
Uji Multikolinearitas	Tidak terjadi kendala Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Model Regresi bebas dari Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.604	4.109

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber:

Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi (R^2) ialah 0,604 atau 60,4% yang menunjukkan variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.669	4.680		1.639	.107
	Total_X1	.136	.117	.135	1.164	.250
	Total_X2	.855	.144	.689	5.922	<.001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber:

Data primer diolah, 2024

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel diatas nilai T_{hitung} sebesar 1.164, sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 2,008 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ yakni $1.164 < 2,008$ dengan nilai sig $0,250 > 0,05$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel diatas nilai T_{hitung} sebesar 5.922, sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 2,008 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai yang $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $5.922 > 2,008$ dengan nilai sig $<.001$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1397.207	2	698.603	41.386	<.001 ^b
	Residual	860.886	51	16.880		
	Total	2258.093	53			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber:

Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji f (Uji Simultan), nilai F_{hitung} sebesar 41.386, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,397 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $41.386 > 2,397$ dan nilai sig $< .001$ atau nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$. Dengan ini H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Analisis Regresi Berganda

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.669	4.680		1.639	.107
	Disiplin Kerja	.136	.117	.135	1.164	.250
	Motivasi Kerja	.855	.144	.689	5.922	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber:

Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 7.669 + 0,855X_2$. Dimana nilai konstanta sebesar **7.669** yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya tidak mengalami kenaikan atau sama dengan 0 (tidak berubah), maka kinerja guru bernilai **7.669**. Kemudian nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja adalah sebesar **0,855** dan hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja bertambah satu poin, maka nilai variabel motivasi kerja meningkat sebesar **0,855** dengan asumsi variabel selain motivasi kerja yakni disiplin kerja tidak berubah.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan H_1 yakni hasil pengujian secara parsial (Uji T) untuk variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} sebesar $1.164 < 2,008$ dengan sig. $0,250 > 0,05$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru MI/MTS Nurul Anwar. Mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru di MI/MTS Nurul Anwar tidak terpengaruh oleh disiplin kerja.

Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dalam penelitian ini disebabkan oleh penguasaan silabus karena terjadinya perubahan dalam kurikulum pendidikan yang membuat guru perlu menyesuaikan diri dengan materi atau metode pengajaran baru. Maka dengan adanya hal tersebut, sekolah dan sistem pendidikan dapat mendukung guru dengan pelatihan yang tepat agar guru dapat menguasai silabus dengan baik.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suherman (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja dalam hal ini membahas mengenai kedisiplinan, responden menyatakan bahwa perlu perbaikan komunikasi dengan atasan pada setiap masalah yang dihadapi oleh guru, sebab masalah indiscipliner yang dilakukan oleh guru berkaitan dengan masalah lain yang perlu dijelaskan kepada manajemen.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan H_2 yakni hasil pengujian secara parsial (Uji T) untuk variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar $5.922 > 2,008$ dengan sig. $<.001 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru di MI/MTS Nurul Anwar dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja pada penelitian ini ditentukan oleh indikator diantaranya adalah pengakuan atas kinerja dimana atasan memberikan apresiasi atas hasil kerja yang dicapai oleh guru, maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi guru – guru. Pemberian motivasi yang efektif akan mendorong guru dalam melakukan pekerjaannya dan ketika guru termotivasi maka hal tersebut mampu mengarahkan kemampuan serta keahliannya untuk dapat berkontribusi secara produktif, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pulungan et al., (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja baik yang dimiliki oleh guru didapat salah satunya melalui apresiasi dan penghargaan, hal ini dapat mempengaruhi motivasi guru saat bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan untuk H_3 yakni hasil pengujian secara simultan (Uji F) nilai F_{hitung} sebesar $41.386 > 2.397$ (F_{tabel}) dengan nilai sig. $< .001 < .005$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru MI/MTS Nurul Anwar. Kinerja guru adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh yayasan.

Disiplin kerja pada hakikatnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Disiplin kerja yang maksimal harus terus dijaga, bahkan perlu ditingkatkan lebih maksimal. Dengan adanya disiplin kerja maka akan memberikan partisipasi yang efektif terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam ruang lingkup pekerjaan, motivasi menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung seorang guru untuk melakukan pekerjaan, karena jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat mendukung guru tersebut melakukan pekerjaan dimana hal itu menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution et al., (2024) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik tingkat kedisiplinan kerja dan motivasi yang diberikan atasan kepada guru secara optimal, maka akan membuat kinerja guru tersebut mengalami peningkatan yang signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji T menunjukkan bahwa:
 - a. Disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar. Hal ini disebabkan oleh indikator tingkat kehadiran yang mencakup ketepatan waktu datang dan pulang serta penggunaan waktu istirahat. Meskipun seorang guru mengikuti peraturan sekolah dan mematuhi standar yang berlaku, keterlambatan karena alasan yang sah tidak akan berdampak signifikan terhadap kinerja guru.
 - b. Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar. Hal ini disebabkan oleh indikator seperti pengakuan atas kinerja dari atasan meningkatkan motivasi kerja guru yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar. Disiplin dan motivasi kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja guru sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh yayasan.

SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” pada Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah
 - a. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, kepala sekolah perlu memperhatikan tingkat kehadiran guru. Responden menunjukkan bahwa tingkat kehadiran memiliki poin terendah, sehingga perlu adanya evaluasi terkait permasalahan kehadiran guru di sekolah. Tujuannya adalah agar para guru dapat memberikan contoh yang baik kepada siswa;
 - b. Untuk meningkatkan motivasi kerja, sebaiknya lebih memperhatikan pengakuan atas kinerja yang telah dicapai dan memberikan apresiasi kepada guru atas hasil kerjanya yang baik. Ketika guru menerima apresiasi langsung dari atasan, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan optimal demi kebaikan sekolah;
 - c. Untuk mempertahankan kinerja guru, diperlukan adanya evaluasi terhadap guru – guru tersebut mengenai kedisiplinan. Ketua yayasan atau kepala sekolah dapat memberikan motivasi dan dukungan penuh kepada guru – guru agar mencapai tujuan organisasi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan serta kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan:
 - a. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel – variabel lain di luar disiplin kerja dan motivasi kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Faktor – faktor seperti gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan pengakuan atas kinerja perlu dipertimbangkan. Selain itu, untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif, disarankan untuk menambah jumlah responden dan mencakup lintas generasi, baik Generasi X maupun Generasi Z;
 - b. Peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan variabel independen yang berbeda, seperti kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar

DAFTAR PUSTAKA

- Aika, A. M., Ali, A., & Baharuddin, Y. (2022). the Effect of Discipline and Work Environment on Employee Performance At New Hollywood Hotel Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2), 174–186. <https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i2.129>
- Asterina, F., dan S. (2020). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
- Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 17–27. <https://doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6>
- Bonita, R., & Silalahi, E. E. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 46–58.

- Fadilah, M. I., Setyawati, N. W., & Maulia, I. R. (2023). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 2(November), 3315–3327.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>
- Krishakimi, D. (2023). *Vol. 1 No. 1, Agustus 2023 e-ISSN: xxx*. 1(1), 16–33.
- Lijan, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Aksara*.
- Mura, P., Afriyani, F., & Wulandari, T. (2024). *Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 55 Palembang*. 7(2023), 4249–4255.
- Nasution, R. A., Aktar, S., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah , Motivasi Guru , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Binjai*. 4, 494–502.
- Nurfadilah, I., & Farihah, 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>
- Pulungan, H., Sinto, & Sukarsih. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Loyalitas Kerja*. 4(1), 42–46.
- Sekretariat, P., Kabupaten, D., Selatan, B., Disiplin, P., Terhadap, K., Pegawai, K., Pemerintahan, B., & Kalimantan, C. (2021). *Penentuan Titik Batas Desa Wilayah Kabupaten Barito Selatan The Effect of Work Discipline on Employee Performance in Determining the Village Boundary Points in the South Barito Regency*. April.
- Sholikah, I. Y. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Gampengrejo Kabupaten Kediri*. 2(1).
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suherman, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi , Kompensasi , Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School*. 18, 614–629.
- Syafrin, I. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kompensasi*. 1(2), 382–388.
- Widagdo, S., Maulyda, M. A., & R, K. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. Mandala Press, 42.