

# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Pamotan

<sup>1</sup>Moh. Asif Nur H

<sup>2</sup>Dian Ayu Liana Dewi

<sup>1</sup>Universitas YPPI Rembang, <sup>2</sup>Universitas YPPI Rembang

Email: [mohasifnurh31@gmail.com](mailto:mohasifnurh31@gmail.com) [dianayu.lianadewi@gmail.com](mailto:dianayu.lianadewi@gmail.com)

## Abstract.

*The objective of this study is to illustrate and rationalize the impact of work discipline and motivation on the performance of teachers in SMA N 1 Pamotan school. With a total of 47 teachers as respondents, this study used qualitative methods. Sampling techniques use saturated samples. Multiple linear regression analysis approaches are used in data analysis methods. The results showed the teachers' performance in SMA N 1 Pamotan school were significantly better because of work discipline and significantly worse because they were heavily motivated. The results of this study indicate that the implementation of discipline strict work has a significant impact on the effectiveness of teachers in schools located in SMA N 1 Pamotan Province. SMA N 1 Pamotan school teachers exhibit a high level of poor performance when it comes to work motivation.*

**Keywords:** Work discipline, Work motivation, Performance.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuan pendidikan nasional ditempuh melalui kinerja guru yang berupaya meningkatkan kemampuan dan menumbuhkan jati diri bangsa yang bermartabat sekaligus mewujudkan peradaban yang berbudi luhur. Proses pendidikan sangat bergantung pada guru. Penting bagi guru untuk menciptakan kondisi yang mendorong mereka mengembangkan rasa memiliki, kesetiaan, kekompakan, keamanan, penerimaan, rasa hormat, dan prestasi, dengan tujuan untuk membangkitkan semangat dan kenikmatan optimal dalam pekerjaannya.. Sebagaimana tercantum dalam RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1

Pasal 1, guru adalah guru profesional yang tugas pokoknya meliputi mengajar, membimbing, meneladani, mendisiplinkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kebiasaan kerja asisten pengajar

SMA N 1 Pamotan adalah salah satu pendidikan dengan jenjang SMA di Pamotan, Kec Pamotan, Kab Rembang, Jawa Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, SMA N 1 Pamotan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dengan jumlah guru 47 orang dengan rata-rata capaian kinerja guru baik, oleh karena itu disiplin kerja dan motivasi kerja

mutlak diperlukan untuk mencapai kinerja guru yang baik. Disiplin kerja, sebagaimana Sinambela (2019), adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

Disiplin guru dinilai tidak hanya dari kehadiran dan keterlambatannya, kesediaannya mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tetapi juga dari ketepatan waktu penyelesaian tugas administratif selain tugas pembelajaran di kelas. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, disiplin juga merupakan salah satu komponen terpenting karena semakin baik dan tingginya tingkat kedisiplinan seorang guru maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan diraih guru.

Pemberian motivasi kerja menimbulkan rasa gembira yang mendorong individu untuk bekerja dalam tim, efektif, dan kolaboratif untuk mencapai tujuannya. keberhasilan kerja. Motivasi kerja menurut Handoko (2015) adalah suatu kondisi mental yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang bermanfaat dan mencapai tujuan. Karena itu, dalam psikologi, motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Motivasi kerja dapat diarahkan ke berbagai tujuan, termasuk cara

individu membayangkan tujuan mereka dan area di mana orang lain berupaya mengubah perilaku mereka. Pemberian motivasi kerja di SMA N 1 pamotan yaitu dalam bentuk *briefing* yang dilaksanakan sebelum jam pelajaran dimulai. Kegiatan *briefing* ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada setiap guru agar kegiatan proses mengajar guru di kelas tetap memiliki semangat. Selain motivasi berupa dorongan yang diberikan kepada guru.

Motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi prestasi atau produktivitasnya kerja anggota. Menurut banyak data empiris, individu yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang diharapkan.. Disiplin kerja dan motivasi kerja di SMA N 1 Pamotan berbeda dengan SMA lainnya, dari disiplin kerja guru maupun tingkat motivasi kerja guru maka dari itu peneliti mengambil SMA N 1 Pamotan sebagai objek penelitian, dengan tujuan penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMA N 1 Pamotan.
2. Membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA N 1 Pamotan.

## LANDASAN TEORI

*Goal setting theory* merupakan teori yang menjelaskan pentingnya tujuan ketika melaksanakan tugas. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh proses yang muncul dari penetapan

tujuan awal. Teori motivasi Edwin Locke sebagaimana disampaikan dalam Ghozali (2020) juga memasukkan teori penetapan tujuan. Strategi yang memberikan motivasi dan bimbingan individu atau kelompok menuju tujuan tertentu disebut penetapan tujuan.

### **Kinerja**

Kinerja dipahami sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang mampu diberikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau dilimpahkan. Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja berasal dari kata *performance*, mempunyai arti kata, pelaksanaankerja, pencapaian atau hasilkerja atau penampilan kerja. Kinerja guru diartikan oleh Madjid (2016) sebagai sejauh mana guru melaksanakan tugasnya sesuai wewenang dan tanggungjawab sekolah yang diberikan untuk mencapai tujuan, visi atau misinya. Smith dalam Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam kinerja guru. Karena itu perlu mengarahkan dan membina guru agar mempunyai kualitas, kuantitas, tanggung jawab, komunikasi, kejujuran dan kerjasama.

### **Disiplin kerja**

Kata "disiplin" berasal dari kata Latin "discere", yang berarti "belajar", dan dari kata ini,

"pengajaran" berasal. atau latihan. Disiplin juga merupakan upaya untuk memperbaiki diri sendiri sehingga dapat berperilaku tertib. Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan yang mengatur tata tertib. Menurut Sinambela (2019) Disiplin kerja berarti kesadaran dan kemauan pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Pengertian disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh Uno dan Lamatengo (2016) dalam pekerjaannya melibatkan pengendalian perilaku, kepatuhan, dan kesadaran di tempat kerja. Disiplin kerja seorang guru mengacu pada kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditetapkan sekolah. Hal ini tidak hanya mencakup disiplin fisik berdasarkan kehadiran atau keterlambatan sesuai jam kerja, namun juga ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Menurut Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecil pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian tenaga pendidik, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Sikap disiplin guru terlihat dari kesadaran guru untuk menaati peraturan sekolah tergantung pada masalah pekerjaan dan manajemen waktu.

## Motivasi kerja

Dorongan motivasi dalam pekerjaan dapat mendorong seseorang untuk memulai tindakan dan memberikan alasan. Suatu alasan yang kuat untuk melakukan sesuatu juga disebut motivasi. Motivasi dapat didapat dari berbagai sumber, seperti orang terdekat Anda, motivator, dan sumber lain. Pernyataan Handoko (2015) menyebutkan bahwa motivasi adalah keadaan pikiran individu yang memotivasinya untuk melakukan pekerjaan produktif untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah salah satu penggerak guru untuk mendapatkan kinerja guru maka akan semakin besar motivasi guru maka semakin bagus kinerja guru. Jika motivasi guru kecil maka akan kecil juga kinerja guru jadi motivasi kerja terhadap kinerja guru sangat berpengaruh ke positif maupun ke negatif..

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, pada Desember 2023 dengan objek penelitian di SMA N 1 Pamotan. Dengan menggunakan 2 variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan kinerja adalah sebagai variabel dependen dan penelitian ini menggunakan guru sebagai responden penelitian. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui teknik sampling jenuh dan data primer dengan mengirimkan kuesioner kepada 47 responden. Secara ringkas Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa metode sampling jenuh merupakan teknik pengambilan

sampel yang melibatkan survei setiap individu dalam populasi. Gunakan survei sebagai teknik pengumpulan data akan diberikan kepada responden. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda digunakan untuk memahami hubungan antara suatu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada responden menunjukkan informasi berikut:

**Tabel 1**

No	Jenis Kelamin Responden		
	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	24	51,06%
2	Perempuan	23	48,94%
		47	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Pada data tabel di atas bisa dijelaskan guru laki-laki memiliki jumlah 24 guru (51,06%) dan guru perempuan sebanyak 23 guru (48,94%) dengan mayoritas guru laki-laki dengan jumlah terbanyak dari semua jumlah guru yang ada sebanyak 47 orang.

**Tabel 2**

No	Usia Responden		
	Usia	Jumlah	Persentase
1	36-40	13	27,70
2	41-50	12	25,50
3	51-60	22	46,80
		47	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel 2 menunjukkan usia guru SMA N 1 Pamotan mayoritas umurnya berada pada usia 36 sampai 60 tahun. Sebanyak 13 pasien atau (27,80%) berusia 36 hingga 40 tahun, 12 atau (25,50%) berusia 41 hingga

50 tahun, dan 22 atau (46,80%) berusia 51 hingga 60 tahun.

1. Hasil Uji Instrumen  
Dua uji instrumen akan digunakan dalam penelitian ini validitas dan reliabilitas..
- a. Uji validitas  
Uji Ini bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan.

**Tabel 3**

Uji Validitas Disiplin Kerja 30 Responden		
Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,002	Valid
4	0,001	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,001	Valid
8	0,003	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Kuesioner variabel disiplin kerja terdapat 8 pertanyaan. Jawaban pada kuesioner variabel disiplin kerja memerlukan analisis validitas. Pada tabel 3 adalah nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja dengan menggunakan pengujian 30 responden dengan bantuan menggunakan software SPSS Statistic 26. Instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansi dibawah 0,005. Pada nilai variabel disiplin kerja pada tabel 3 nilai signifikansi dibawah 0,005 maka dinyatakan valid.

**Tabel 4**

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja 30 Responden		
Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,001	Valid
3	0,001	Valid
4	0,001	Valid
5	0,002	Valid
6	0,002	Valid
7	0,001	Valid
8	0,001	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Table 4 dapat diketahui nilai signifikansi motivasi kerja setelah melakukan uji validitas dan dapat diketahui semua responden (30 responden) dikatakan valid dengan nilai signifikansi dibawah 0,005.

**Tabel 5**

Uji Validitas Kinerja 30 Responden		
Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,001	Valid
2	0,000	Valid
3	0,003	Valid
4	0,005	Valid
5	0,003	Valid
6	0,000	Valid
7	0,003	Valid
8	0,004	Valid
9	0,005	Valid
10	0,000	Valid
11	0,005	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Pada variabel kinerja terdapat 11 pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan hasil pada tabel 5 sebanyak 30 responden dengan 11 pertanyaan nilai signifikansi

b. Uji Reliabilitas

Pada tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas dapat dijelaskan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja memiliki *Cronbach Alpha*

0,762, 0,726, dan 0,726 yang menyatakan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 maka dapat dikatakan Reliabel,

**Tabel 6**

Variabel	Hasil Uji Reliabilitas		Keterangan
	<i>Cronbach Alpha</i>	Standarisasi Reliabel	
Disiplin Kerja	0,762	>70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,726	>70	Reliabel
Kinerja	0,726	>70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

**2. Hasil Regresi Linier Berganda**

Pengaruh variabel bebas atau variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan melalui uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda menggunakan perhitungan statistik dengan program SPSS 26 dan menghasilkan hasil sebagai berikut::

**Tabel 7**

Variabel	Hasil Uji Regresi				t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients B			
	B	Std. Error				
Konstanta	53.959	7.981			6.761	0.000
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0.377	0.172	0.342		2.188	0.034
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	-0.536	0.248	-0.338		-2.162	0.036

Sumber: Olah data, 2023.

Dapat dilihat pada *unstandardized coefficients b* sebagai koefisien regresi. Dengan cara ini regresi berganda dapat dihitung sebbagai berikut.:

$$Y = 53.959 + 0,377X_1 - 0,536X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

β<sub>1</sub> = Koefisien regresi disiplin kerja

β<sub>2</sub> = Koefisien regresi motivasi kerja

**3. Uji Hipotesis**

Berdasarkan data pada tabel 7, hasil hipotesis yang didapat sebagai berikut:

a. Disiplin kerja

Dari data hasil pengujian hipotesis 1 yang bisa didapat adalah disiplin kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi 0,377 yang artinya variabel disiplin kerja naik sebesar satuan, maka kinerja juga guru naik sebesar 0,377.

b. Motivasi kerja

Dari data hasil pengujian hipotesis 2 yang bisa didapat adalah motivasi kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja, dengann nilai x<sub>2</sub> koefisien regresi – 0,536 artinya variabel mottivasi kerja turun sebesar ssatuan, maka kinerja guru turun sebesar -0,536.

**4. Uji Determinasi**

Bagaimana variabel bebas menjelaskan variabel terikat dinilai dengan menggunakan 'tes keputusan'. Uji determinasi dalam penelitian menggunakan determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* karena penelitian menggunakan analisis regresi dengan jumlah variabel penelitian lebih dari satu variabel. Gunakan *software* SPSS 26 untuk pengujian penilaian.

**Tabel 8**

Hasil Uji Determinasi	
Model	Adjusted R <sup>2</sup>
Disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	0,091

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari uji hasil data pada tabel 8 yang telah disajikan dapat dijelaskan nilai dari *Adjusted R<sup>2</sup>* memiliki nilai sebesar 0,091 artinya memiliki arti bahwa 9,1% Kedua variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dapat menjelaskan hubungan dengan variabel independen dan dependen, sedangkan untuk 90,9% bisa menjelaskan elemen tambahan yang peneliti tidak mempertimbangkan dalam model penelitian ini.

#### 5. Pembahasan

##### a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru di SMA N 1 Sekolah Pamotan adalah sangat baik, artinya ketika disiplin kerja guru meningkat maka kinerjanya pun meningkat. hal ini bisa dikatakan bahwa tingkat disiplin kerja guru SMA N 1 Pamotan sudah memiliki tingkat disiplin kerja yang sangat baik, sesuai penelitian widuri,dkk (2020), Nofianto dan Suwitho (2020) disiplin kkerja berpengaruh positif signifikan.

##### b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pada pengujian hipotesis 2 sudah dijelaskan dorongan kerja memiliki dampak negatif signifikan terhadap kinerja

guru SMA N 1 Pamotan, jika motivasi kerja guru turun, kinerja guru juga turun, hasil data penelitian berbanding terbalik dengan penelitian Siregar (2019), Suliah dan Hartati (2020) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain penelitian Siregar (2019), dan Suliah Hartati (2020) Hal ini juga berbanding terbalik dari penelitian Noviant dan Suwitho (2020) menjelaskan motivasi berdampak positif namun hanya kecil terhadap kinerja guru.

### KESIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru dampak pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah SMA N 1 Pamotan, yang artinya variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan yang artinya motivasi tidak mempengaruhi variabel kinerja. Hasil dari uji determinasi memiliki Nilai R<sup>2</sup> yang disesuaikan sebesar 0,091 artinya variabelnya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. hanya dapat menerangkan 9,1% dari 100% variabel kinerja sedangkan untuk 90,9% bisa dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini.

## DAFTARPUSTAKA

- Ajabar, Marina, (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Prambumulih', *Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3, 80-91.
- Ghozzali, Imamm, (2020) *25 Grand Theory*, Semarang, Yoga Pratama.
- Ghozali, (2016) 'pengaruh motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11,3.
- Handoko, (2015) 'Pengaruh Motivasi, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang'. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11.3-4.
- Koentjaraningrat, (2007), 'pengaruhh mmotivasi, budraya orrganisasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang', *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3,9.
- Madjid, (2016) 'Pengaruh Motvasi, Disipln keja, dan Lingkungan keja terhdap Kinerj Gru SMA Negeli Bandal Kedug Mulyoo Jomibang', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11, 4.
- Mangkunegara, (2013) 'Pengaruh Motvasi Kerrja, dan Disipin Kerja Terhadap Kinerj Guru SMA Negeri Parbumulih', *Jurnal Ilmiih MEA (Manajemen, Ekeonomi, & Akuntansi)*, 3, 82.
- Nofianto, Suwitho, (2020) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang', *Jurnal Ilmiah dan Riset Manajemen*, 11,1-17.
- Prayoga, Yunati, (2019) 'Pengaruh Budaya organisas Seekolah Tehadap Kinrja Guruu SMA Neger di Kota Matarm'. *Jurnal Kependidikan*, 5, 54-60
- Presilawati, (2016) 'Pengaruh Kompensassi dan Disliplin Kerja Teradap Kinerj Guru SMA N 6 Bandda Acerh', *Jurnall Visiioner&Strtegis*, 5, 83-94.
- Priansas, (2014) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motiv,asi k,erja, dan Budaya Organisasi terhadap Koinerja', *Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3, 81.
- Riva'i, (2012) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Prabumulih', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3, 81-82.
- Sedamayanti, (2011), 'P,engaruh Komppetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkung Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 18 Medaan', *Jurnal Ilmiah Researcj Sains*, 5, 5.

- Sinambela, (2019) 'Pengaruh motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang', *Jurnal ilmu dan Riset manajemen*, 11, 3.
- Smith, (2011), 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 18 Medan', *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 5, 5.
- Siregarr, (2019), 'pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 18 Medan', *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 5, 1-15.