

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya

Yayan Alpian¹, Sri Wulan Anggraeni², Haerudin³, Yuly Nopianthie⁴

^{1,2,3,4}Prodi PGSD Universitas Buana Perjuangan Karawang;

Email Korespondensi: yayan.alpian@ubpkarawang.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Tirtamulya Kabupaten Karawang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri yang ada di Kecamatan Tirtamulya yang berjumlah 168 guru. Dengan mengambil sampel 10% dari anggota populasi maka didapat sampel berjumlah 63 guru. Teknik pengumpulan data melalui angket motivasi kerja dan disiplin kerja serta kinerja guru. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis dilakukan dengan perhitungan statistik korelasi *Product Moment*. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dilihat dari uji parsial Sebesar $3,920 > 2,000$ untuk motivasi kerja, untuk disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ hipotesis diterima, dilihat dari uji parsial Sebesar $4,238 > 2,000$, dan kinerja guru $F_{hitung} > F_{tabel} = 56,624 > 2,000$ berupa nilai positif dan adanya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama-sama. Sehingga bisa dianggap bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

Abstract. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of elementary school teachers in Tirtamulya District, Karawang Regency. This research is a type of quantitative research. The population used in this study were all state elementary school teachers in Tirtamulya District, totaling 168 teachers. By taking a sample of 10% of the members of the population, a sample of 63 teachers was obtained. Data collection techniques through questionnaires on work motivation and work discipline as well as teacher performance. The data analysis technique to test the hypothesis is done by calculating the Product Moment correlation statistic. The results of this study have a significant effect between work motivation on teacher performance and work discipline on teacher performance. It is obtained that $t_{count} > t_{table}$ then the hypothesis is accepted, seen from the partial test of $3,920 > 2,000$ for work motivation, for work discipline $t_{count} > t_{table}$ the hypothesis is accepted, seen from the partial test of $4,238 > 2,000$, and teacher performance $F_{count} > F_{table} = 56,624 > 2,000$ in the form of a positive value and the influence of X_1 and X_2 on Y together. So it can be considered that the higher the work motivation and work discipline, the higher the teacher's performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

Pendahuluan

Pendidikan di era 4.0 seperti saat ini merupakan hal yang sangat krusial untuk memenuhi perkembangan zaman yang begitu pesat sehingga dapat dijadikan ajang berkompetisi di dunia internasional bagi seluruh negara. Hal ini menjadi tantangan yang sangat besar bagi bangsa Indonesia guna meningkatkan kualitas Pendidikan itu sendiri. Salah satu hal yang dijadikan titik fokus utama pendidikan yaitu meningkatkan kualitas pendidikan dan

mutu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang bermutu akan menunjukkan kemajuan dan kualitas sebuah bangsa dan diciptakan dari sistem pendidikan yang bermutu juga.

Kualitas pendidikan yang ada di Indonesia haruslah senantiasa dilakukan peningkatan dalam upaya mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas misalnya, yang termuat pada tujuan pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tentu harus ditunjang dengan adanya mutu dari tenaga pengajar. Mutu tenaga kependidikan adalah sumber daya yang terdapat di lembaga pendidikan. Berdasarkan fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional terdapat dalam pasal 3 Undang-undang No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi: pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sejalan dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional tersebut, guru merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan tujuan pendidikan diharuskan memiliki capaian yang sanggup merealisasi keinginan ataupun harapan seluruh pihak terkhusus masyarakat umum yang sudah mempercayakan lembaga satuan pendidikan yakni sekolah untuk mencetak generasi bangsa yang siap dalam menghadapi tantangan zaman sekarang ini serta peran guru untuk mendidik, membimbing, melatih, dan memotivasi siswa agar siap menjadi manusia yang memiliki karakter yang kuat serta berkualitas. Guru yang memiliki kemampuan yang baik, sebagaimana yang termuat dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 terkait Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyebutkan kemampuan guru seperti yang tertuang di Pasal 8 mencakup kompetensi sosial, profesional, kepribadian, pedagogik yang didapatkan dari pendidikan profesi.

Guru yang baik tentu mempunyai kualifikasi yang wajib terpenuhi. Hal itu selaras berdasar pemaparan Daryanto & Farid (2013:78) yaitu guru haruslah mempunyai kualifikasi kompetensi serta akademik selaku agen pembelajaran, sehat jasmani rohani, dan mempunyai potensi guna mencapai tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang sudah dijelaskan tersebut. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 terkait Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Dengan demikian, untuk menghasilkan kemampuan guru yang baik sesuai yang diharapkan, guru haruslah dikembangkan aktivitas yang ada menjadi aktivitas yang lebih baik, kemudian tujuan pendidikan yang sudah ditentukan dapat tercapai. Tugas guru adalah mendidik, melatih, membimbing, mengevaluasi, memotivasi, menginspirasi individu lain guna melaksanakan perbuatan positif yang memberi manfaat bagi lingkungan. Seorang guru bisa dikatakan baik jika fungsinya sebagai pendidik dapat mewujudkan tujuan pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada guru di Kecamatan Tirtamulya Kabupaten Karawang bahwa ada sebagian Guru sekolah dasar kinerjanya belum maksimal penyebabnya dikarena kondisi yang dimiliki oleh seorang guru tidak sama terkadang berubah-ubah selaras pada keadaan setiap orang. Masalah yang ada terkait capaian guru mencakup: RPP belum disusun dengan maksimal, pada pembelajaran guru belum mempergunakan sejumlah pendekatan, pengadaan pembelajaran sejumlah guru belum mempergunakan sejumlah media ataupun sumber bahan pembelajaran lainnya, pengevaluasian pembelajaran dan administrasi guru kelas belum dibuat dengan lengkap, guru kurang sadar akan arti pentingnya disiplin kerja guru untuk menjalankan tugas, beberapa guru belum mengembangkan dirinya dalam memaksimalkan potensi kreativitas, setiap minggu ada beberapa guru yang masih datang terlambat kurang lebih tiga kali.

Beberapa faktor yang memberi pengaruh pada aspek kinerja guru yang sudah dipaparkan, diantara yang memberi pengaruh pada kualitas seorang guru yaitu faktor motivasi kerja yang dimiliki setiap orang. Usaha guna mengembangkan kinerja agar mewujudkan tujuan pendidikan bukan hal yang mustahil untuk dilaksanakan. Salah satunya yaitu memberi motivasi.

Sesuai pemaparan Uno (2010:3) “Motivasi tidak dapat diakses langsung, tetapi bisa dilihat dari perilakunya. Perilaku bisa seperti langkah yang diambil untuk merampungkan tugas. Motivasi adalah faktor penggerak yang memberi pengaruh pada perilaku seseorang. Guru yang mempunyai motivasi kuat pada pekerjaan tentulah akan terdorong guna melaksanakan pekerjaan seoptimal mungkin secara efisien maupun efektif, kemudian tujuan awal guru yang sudah ditentukan bisa dilakukan secara baik. Motivasi ini tentu mempunyai intensitas yang tidak sama di masing-masing orang. Ada yang

mempunyai motivasi kerja rendah, sedang, maupun tinggi, seluruhnya akan memberi pengaruh pada capaian yang hendak diraih”.

Motivasi kerja yang diharapkan bisa mendorong guru dalam meningkatkan kualitas kinerjanya dalam mengembang tugas yang dijalankannya. Di samping itu, menjadi guru tidak lantas merasa puas dengan hasil kerja yang sudah diraihnya, guru haruslah dirinya mendorong agar lebih produktif, kemudian dapat menciptakan capaian yang lebih optimal. Untuk menghasilkan kinerja guru yang lebih maksimal selain motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, sikap disiplin dalam bekerja juga penting diperhatikan. Oleh sebab itu, kesuksesan pendidikan banyak bergantung kepada guru. Capaian kinerja guru yang maksimal tidak dapat diraih, apabila tidak diiringi dengan kepatuhan guru terhadap peraturan yang sudah ditentukan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Subari (Alhusaini A, dkk 2020: 2168) “Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu pendidikan. Dengan demikian, terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan pendidikan. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Guru merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki siswa dalam mewujudkan apa yang telah di cita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada siswa sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sedangkan secara khusus guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi siswa, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama.” Namun, tidak sesuai dengan fakta yang ada yaitu persoalan disiplin kerja seringkali diabaikan pada kalangan guru, hal ini ditinjau berdasar sejumlah contoh antara lain: pada jam kerja tidak ada di sekolah, kedatangan terlambat, pulang sebelum waktunya, menunda pekerjaan. Untuk mereka yang paling penting yaitu mengisi daftar hadir. Hal demikian secara tidak langsung akan memberi pengaruh pada capaian kinerja seorang guru.

Hal ini disebabkan masih ada guru yang tidak hadir dan tidak ada keterangan jelas atas ketidakhadiran dengan alasan kondisi sakit ringan yang sesungguhnya masih dapat datang ke sekolah, tidak berada disekolah ketika jam kerja, pulang sebelum waktunya, menunda pekerjaan, tidak menyusun rencana pembelajaran. Keadaan ini bila diabaikan berlarut-larut dapat menjadikan target visi misi dan capaian sekolah yang diharapkan tidak dapat terwujud, kemudian akan berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah menjadi kurang baik.

Sesuai pemaparan Sutrisno (Alhusaini A, dkk 2020: 2168) memaparkan bahwa "disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan pendidikan, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja pendidik sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan pendidikan." Pemeliharaan serta penambahan kedisiplinan guru diharap selalu bisa menambah keefektifan proses pembelajaran yang bisa meningkatkan capaian guru. Menjunjung tinggi rasa disiplin bisa memunculkan pandangan umum yang lebih positif selanjutnya kepercayaan publik pada sekolah pun bertambah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang kinerja guru terkhusus di Kecamatan Tirtamulya Kabupaten Karawang yang berjudul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Tirtamulya Kabupaten Karawang."

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Menurut Sugiyono (2013:13) "metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sedangkan metode korelasi menurut sukardi (2011:166) yang menyatakan bahwa "penelitian korelasi yaitu sebuah penelitian yang memanfaatkan tindakan pengumpulan data sebagai penentuan, apakah terdapat hubungan dan tingkat hubungan diantara dua variabel atau lebih".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri yang berada di Kecamatan Tirtamulya Kabupaten Karawang berjumlah 168 guru.

Sugiyono (2016:215) populasi diartikan sebagai “wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik simple random sampling. Sugiyono (2015:139) "dikatakan simple atau sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu". sehingga dalam penelitian ini mengambil sampel bisa menerapkan rumus Slovin untuk tingkat kesalahan 10% yaitu jumlah sampel yang terpilih sebanyak 63 guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tirtamulya Kabupaten Karawang.

Insrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden yaitu guru sekolah dasar di kecamatan Tirtamulya kabupaten Karawang untuk mengukur ketiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru. Kuesioner tersebut menggunakan skala pengukuran likert. Sedangkan teknis analisis data meliputi uji prasaratan analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas, uji hipotesis regresi sederhana dan regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dengan taraf signifikansi 0.05.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini ingin mengetahui pengaruh antar variabel secara parsial dan simultan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru (X_1 , Y), disiplin kerja terhadap kinerja guru (X_2 , Y), dan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru (X_1 , X_2 , Y). data hasil penelitian disajikan dimulai dari hasil analisis deskriptif masing-masing variabel, perhitungan uji prasaratan analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas, uji hipotesis regresi sederhana dan regresi berganda. Adapun analisis deskriptif dari masing-masing variabel dapat diperoleh sebagai berikut.

a. Analisis deskriptif variable motivasi kerja

Berdasarkan hasil tes motivasi kerja dengan 63 responden. Data diperoleh skor minimum 56 dan skor maksimum 94, Rata-rata 76,19, Simpangan Baku 9,53, Rentang empirik antara 56-95, Median (Me) 78, Varian 90,87, Modus (Mo) 78, Banyak kelas 7 dan panjang Kelas 5. Distribusi variabel Disiplin Kerja bisa diamati tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi kerja

No	Kelas Interval	F Absolut	F relatif (%)	F Kumulatif (%)
1	56-60	4	6,3	6,3
2	61-65	6	9,5	15,9
3	66-70	9	14,3	30,2
4	71-75	8	12,7	42,9
5	76-80	13	20,6	63,5
6	81-85	11	17,5	81,0
7	86-90	8	12,7	93,7
8	91-95	4	6,3	100

b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil tes disiplin kerja dengan 63 responden. Data diperoleh skor minimum 63 dan skor maksimum 100, Rata-rata 83,63, Rentang empirik antara 63 - 102, Modus (Mo) 96, Median (Me) 82, Simpangan Baku 9,02, Varian 81,36, Banyak kelas 8 dan panjang Kelas 5. Distribusi variabel Disiplin Kerja bisa diamati tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja

No	Kelas Interval	F Absolut	F relatif (%)	F Kumulatif (%)
1	63-67	6	9,5	9,5
2	68-72	0	-	9,5
3	73-77	5	7,9	17,5
4	78-82	21	33,3	50,8
5	83-87	9	14,3	65,1
6	88-92	11	17,5	82,5
7	93-97	8	12,7	95,2
8	98-102	3	4,8	100

c. Analisis deskriptif variabel kinerja guru

Berdasarkan hasil tes disiplin kerja dengan 63 responden. Data diperoleh skor minimum minimum 53 dan skor maksimum 100, Rata-rata 79,17, Rentang empirik antara 53 - 101, Modus (Mo) 83, Median (Me) 82, Simpangan Baku 12,22, Varian 149,44, Banyak kelas 7 dan panjang Kelas 7. Distribusi variabel kemampuan kinerja guru bisa diamati pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

No	Kelas Interval	F Absolut	F relatif (%)	F Kumulatif (%)
1	53-59	5	7,9	7,9
2	60-66	7	11,1	19,0
3	67-73	7	11,1	30,2
4	74-80	10	15,9	46,0
5	81-87	18	28,6	74,6
6	88-94	11	17,5	92,1
7	95-101	5	7,9	100

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian untuk mengukur variable motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru ada pada distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *Sample Kolmogorov-Smirnov*. Adapun hasil uji normalitas dapat disajikan pada table berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Motivasi Kerja (X ₁)	Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Guru (Y)
N		63	63	63
Normal	Mean	65,9048	70,8095	74,0794
Parameters ^{a,b}	Std.	12,42749	13,97216	9,28978
	Deviation			
Most Extreme	Absolute	,069	,069	,094
Differences	Positive	,065	,069	,094
	Negative	-,069	-,058	-,071
Test Statistic		,069	,069	,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan melihat pada kolom hasil tes variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru nilai signifikansi lebih dari 0.05.

Uji homogenitas untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian ini berhomogen atau tidak. Adapun hasil uji homogenitas dapat disajikan pada table berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,600	2,586		1,392	,169
Motivasi kerja (X ₁)	,051	,051	,178	,986	,328
Disiplin kerja (X ₂)	-,040	,046	-,157	-,867	,390

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dengan melihat pada kolom model constant nilai signifikansi 0,169, dan skor setiap variabel motivasi kerja (X₁) nilai signifikansi 0,328, disiplin kerja (X₂) 0,390 itu artinya seluruhnya > 0,05 hal ini menyatakan bahwa skor-skor variabel terikat dengan variabel-variabel bebas memiliki varians yang homogen.

Pengujian persyaratan analisis membuktikan bahwa nilai tiap variabel penelitian sudah memenuhi persyaratan untuk di uji statistik lebih lanjut.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh positif antara kinerja guru dengan motivasi kerja dan kinerja guru dengan disiplin kerja. Berikut ini akandisajikan pengujian hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Motivasi kerja dengan Kinerja Guru

Hipotesis pertama pada penelitian ini bunyinya yaitu terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y). Uji coba analisis pada data motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) memperoleh arah senilai 0,206. Sehingga bentuk korelasi antara kedua variabel dideskripsikan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 37,54 + 0,55 X_1$. Dilakukan uji F untuk mengetahui derajat signifikansi dan kelinearan persamaan regresi, hasilnya bisa diamati pada tabel di bawah:

Tabel 6. Uji Linieritas dan Signifikansi Regresi Y atas X_1

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru (Y) * Motivasi kerja (X1)	Between Groups	(Combined) Linearity	4345,737	32	135,804	4,054	,000
		Deviation from Linearity	2942,941	1	2942,941	87,861	,000
			1402,796	31	45,251	1,351	,206
	Within Groups		1004,867	30	33,496		
Total			5350,603	62			

berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru signifikan dan linier, artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 37,54 + 0,55 X_1$ dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai motivasi kerja dengan kinerja guru. Bentuk hubungan antara variabel motivasi kerja dengan Kinerja guru dapat digambarkan dengan model $\hat{Y} = 37,54 + 0,55 X_1$.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja guru yang baik pula, sebaliknya rendahnya motivasi kerja maka kinerja guru akan rendah. Menurut Samsudin (2015:281), "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan". Selain itu Robbins & Judge (2012) memaparkan bahwa motivasi yaitu sebuah proses yang dilakukan seseorang yang berusaha mencapai tujuan, meliputi tiga komponen penting yakni arah, intensitas, dan kegigihan. Oleh karena itu, motivasi kerja ialah keadaan yang memberi pengaruh dalam membentuk mengarahkan keinginan maupun perilaku seorang guru untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan di sekolah. Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yakni internal dan eksternal. Guru perlu memiliki seluruh faktor pendorong tersebut agar termotivasi untuk bekerja.

Tingginya motivasi kerja seorang guru akan menghasilkan kinerja guru yang baik sehingga akan meningkat sisi profesionalisme dalam menjalankan profesinya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Uji coba analisis pada data Disiplin Kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) memperoleh arah senilai 0,797. Sehingga bentuk korelasi antara kedua variabel dideskripsikan oleh rumus regresi $\hat{Y} = 38,69 + 0,5 X_2$. Dilakukan uji F untuk mengetahui kelinearan persamaan regresi, dan hasilnya bisa dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 7. Uji Linieritas dan Signifikansi Regresi Y atas X_2

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru (Y) * Sikap disiplin (X2)	Between Groups	(Combined) Linearity	3878,403	28	138,514	3,199	,001
		Deviation from Linearity	3023,025	1	3023,025	69,816	,000
		Total	855,379	27	31,681	,732	,797
	Within Groups		1472,200	34	43,300		
Total			5350,603	62			

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru signifikan dan linier, artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 38,69 + 0,5 X_2$ dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai disiplin kerja dengan kinerja guru. Bentuk hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja guru dapat digambarkan dengan model $\hat{Y} = 38,69 + 0,5 X_2$.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan menghasilkan kinerja guru yang baik pula. Siswanto (2010) mengemukakan bahwa "disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlakubaik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu, disiplin termasuk dalam faktor psikologis yakni attitude, disiplin ialah sikap individu yang semua mematuhi setiap peraturan atau prosedur yang sudah ditentukan ketika melaksanakan pekerjaan ataupun aktivitas. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik ialah disiplin terhadap prosedur kerja, waktu, ataupun disiplin terhadap setiap hal yang berkaitan dengan penggunaan

sarana prasarana aktivitas pendidikan. Oleh karenanya, dengan mengikuti setiap peraturan yang ada di sekolah maka kinerja guru akan meningkat.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan dengan kinerja guru (Y), maka untuk mengetahui model persamaan regresi berganda signifikan ataupun tidak, dilakukan perhitungan analisis regresi ganda pada data kinerja guru dengan motivasi kerja dan disiplin kerja menghasilkan bahwa besarnya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y yakni senilai 64,2% dilihat dari R Square yang diperoleh dapat dilihat tabel berikut:

Tabel. 8. Uji Regresi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.642	5,55736

Sebelum dipergunakan untuk tujuan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi persyaratan linieritas regresi dan signifikansi. Uji F dilakukan dan hasilnya bisa diamati pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3497,551	2	1748,775	56,624	.000 ^b
Residual	1853,052	60	30,884		
Total	5350,603	62			

berdasarkan tabel di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa hubungan antara kinerja guru dengan motivasi kerja signifikan dan linier. Motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru signifikan dan linier artinya bahwa secara bersama-sama motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) dilihat dari sig. senilai $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan data di atas, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai guru yang profesional, sebagaimana yang diungkapkan Mulyasa (2004) para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Selain faktor motivasi kerja, kinerja guru dipengaruhi pula oleh disiplin kerja. Hal ini senada dengan Hadiati, E (2018) disiplin para guru di sekolah

merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan sebab disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang. Oleh karena itu, guru dituntut untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pihak sekolah karena hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Sebagaimana diperjelas oleh Sulistyio dan Wijayanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Simpulan dan Rekomendasi

Berdasar hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 1) motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Tirtamulya Kabupaten Karawang di lihat dari uji parsial Sebesar $3,920 > 2,000$. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya motivasi kerja guru rendah maka kurang baik pula kinerja guru. 2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Tirtamulya Kabupaten Karawang dilihat dari uji parsial $4,238 > 2,000$. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya disiplin kerja guru rendah maka kurang baik pula kinerja guru. 3) motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Tirtamulya Kabupaten Karawang dilihat dari uji simultan $56,624 > 3,14$. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja guru maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya motivasi kerja dan disiplin kerja guru rendah maka semakin kurang baik pula kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat direkomendasikan motivasi kerja dan disiplin kerja harusnya selalu ditingkatkan dengan cara memaksimalkan rasa tanggung jawab, bersikap positif, mengatasi rasa takut terhadap kegagalan, membuat rancangan, selalu memberi reward terhadap diri sendiri dan sebagainya sehingga melakukan kegiatan mengajar dengan penuh semangat, serta peran kepala sekolah sebagai pimpinan untuk terus memberikan dukungan terhadap guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya agar demi tercapainya tujuan Pendidikan yang diharapkan.

Daftar Pustaka

- Alhusaini, A., Muhammad K., & Syaiful E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 4 (3), 2168-2172
- Daryanto dan Farid. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*: Yogyakarta: Grava media.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se- Kota Bandar Lampung. *Jurnal Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* Vol. 8 No. 1, h. 52.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins., & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1. Edisi kedua belas. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- _____. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- _____. (2015). *Metodologi Penelitian Kombinasi (MIX Methods)*. Bandung: ALFABETA
- Sukardi. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyo., & Wijayanto. (2015). Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau dari Kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan "Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi"* Surakarta, 21 November 2015 ISBN: 978-979-3456-522.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.