

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN KEDUNGWUNI KABUPATEN PEKALONGAN

IDA WIJAYANTI

SMP Negeri 1 Talun

e-mail: idawijayanti252602@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja guru elemen penting dalam pendidikan yang merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi dan kedisiplinan, sebagaimana telah dibuktikan peneliti sebelumnya. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh: (1) disiplin kerja guru terhadap kinerja guru; (2) motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) disiplin dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Populasi penelitian berjumlah 175 guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dengan sampel 122 orang menggunakan teknik sampling *Proportionate Random Sampling*. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji prasyarat serta uji hipotesis model analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25 for Windows. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 20,5% dan sisanya 79,5% dari variabel lain yang tidak diteliti. Besarnya pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru 4% dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 21,3%. Pengaruh motivasi kerja lebih mendominasi terhadap kinerja, maka disarankan dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah harus memenuhi serta meningkatkan motivasi kerja gurunya dan dapat mengabaikan disiplin kerja. Bagi peneliti selanjutnya agar mengubah konsep data menjadi motivasi kerja sebagai variabel X1 dan disiplin kerja sebagai variabel X2

Kata Kunci: Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

Teacher performance is an important element in education which is a determinant of the high and low quality of educational outcomes. Factors that affect teacher performance are motivation and discipline, as has been proven by previous researchers. The aim of the research is to find out whether there is an effect of: (1) teacher work discipline on teacher performance; (2) teacher's work motivation on teacher performance; (3) discipline and teacher motivation on the performance of junior high school teachers in Kedungwuni District, Pekalongan Regency. The study population consisted of 175 junior high school teachers in Kedungwuni District, Pekalongan Regency with a sample of 122 people using the Proportionate Random Sampling technique. Data collection using the questionnaire method. Data analysis used descriptive analysis, prerequisite test and hypothesis testing of the regression analysis model with the help of the SPSS 25 for Windows program. The results of the hypothesis test found that discipline and work motivation simultaneously affect teacher performance by 20.5% and the remaining 79.5% from other variables not examined. The partial influence of work discipline on teacher performance is 4% and the influence of work motivation on teacher performance is 21.3%. The influence of work motivation dominates performance, so it is suggested that in improving teacher performance, schools must fulfill and increase their teacher's work motivation and can ignore work discipline. For future researchers to change the concept of data into work motivation as variable X1 and work discipline as variable X2

Keywords: Teacher Work Discipline, Teacher Work Motivation, and Teacher Performance.

PENDAHULUAN

kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan yang dapat dilihat pada beberapa dimensi yaitu perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, pelaksanaan hubungan antar pribadi, dan penilaian hasil belajar. Menurut (Rusyan, 2016: 47) menyatakan bahwa kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Selanjutnya (Susanto, 2016: 243) mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini guru harus mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Baik itu tugas pokok seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Adapun definisi kinerja guru menurut (Priansa, 2018: 394) merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran ataupun tugas tambahan lainnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebuah sekolah dengan ditunjukkan oleh prestasi dan perilaku dalam bekerja. Guru yang memiliki prestasi dan perilaku dalam bekerja baik menunjukkan kinerja guru tersebut juga baik. Kinerja guru dalam empat dimensi tersebut apabila memiliki nilai yang tinggi maka akan tinggi pula mutu dari sekolah tersebut. Begitu pula sebaliknya. Mutu sekolah paling mudah dilihat dari hasil Ujian Sekolah (US) ataupun Ujian Nasional (UN).

Menurut Hasibuan dalam Jasmani (2013: 160) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi. Namun dalam penelitian ini akan dibahas tentang faktor motivasi dan kedisiplinan.

Faktor pertama adalah tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru. Menurut Hamali (2016: 214) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Ulfatin dan Triwiyanto (2016: 102) mendefinisikan disiplin guru merupakan sesuatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa pelanggaran – pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, siswanya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah serta masyarakat secara keseluruhan. Selanjutnya Sinambela (2018: 335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari sekolah baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan demikian, bila peraturan dari sekolah baik tertulis maupun tidak tertulis sering dilanggar, maka guru mempunyai disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya, bila guru menaati semua peraturan dari sekolah maka disebut dengan kondisi disiplin yang tinggi. Sekolah yang di dalam proses belajar mengajar tumbuh kedisiplinan akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Hasil penelitian yang relevan oleh Anis Syamsu Rizal (2019: 15-22) menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru sebesar 21,4%, sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Faktor selanjutnya adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga kuat lemahnya motivasi pada guru ikut menentukan kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya dalam mengajar. Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja guru diantaranya upah yang layak, suasana yang kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan untuk berprestasi. Hamzah Uno (2018: 71) mendefinisikan bahwa motivasi kerja guru yang tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Suryana (2012) menyatakan motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana. Hasil penelitian yang relevan oleh Anis Syamsu Rizal (2019: 15-22) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 46,4%, sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan data nilai UN yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pekalongan tahun 2018 dan tahun 2019 diketahui bahwa rata-rata nilai pada masing-masing SMP se Kecamatan Kedungwuni mengalami fluktuasi. Dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Rerata Nilai Ujian Nasional SMP Se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

No	Nama Sekolah	Rerata Nilai	
		2018	2019
1	SMP Negeri 1 Kedungwuni	74,475	75,5475
2	SMP Negeri 2 Kedungwuni	57,85	58,9375
3	SMP Negeri 3 Kedungwuni	53,65	62,0375
4	SMP Al Fusha Kedungwuni	59,65	57,71
5	SMP Muhammadiyah Pekajangan	51,2	52,575
6	SMP Islam Salakbrojo Kedungwuni	52,2	51,8075
7	SMP NU Pajomblangan	54,825	49,9225
8	SMP Islam Walisongo	48,65	47,955

Sumber: Dindikbud Kabupaten Pekalongan

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai UN tahun 2019 ada 4 dari 8 sekolah atau dengan kata lain 50% sekolah yang mengalami penurunan. Nilai Ujian Nasional merupakan salah satu barometer untuk kinerja guru. Jadi, apabila nilai UN menurun, secara tidak langsung kinerja guru juga rendah dan perlu ditingkatkan pada dimensi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, pelaksanaan hubungan antar pribadi, dan penilaian hasil belajar.

Keadaan lapangan tentang disiplin kerja guru SMP se Kecamatan kedungwuni dapat dilihat berdasar data survey awal pada tanggal 20 Januari 2022 melalui hasil pengisian kuesioner 130 responden terdapat persepsi bahwa kedisiplinan kerja secara umum sudah menunjukkan disiplin yang baik, namun masih ada beberapa yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja yaitu tentang pernah meninggalkan tempat kerja sebelum waktu pulang tanpa izin dari atasan sebanyak 23,1%. Ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian guru yang tidak mematuhi aturan dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan keadaan di lapangan berkaitan dengan motivasi kerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni dapat dilihat berdasar data survey awal pada tanggal 20 Januari 2022 melalui hasil pengisian kuesioner 130 responden terdapat persepsi bahwa secara umum sudah menunjukkan memiliki motivasi yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Namun masih ada beberapa guru yang butuh pengakuan dalam pekerjaannya untuk membangkitkan motivasinya

dibuktikan bahwa guru akan bekerja lebih baik jika pekerjaannya mendapatkan pujian dari orang lain sebanyak 42,3%. Kemudian pada pemilihan pegawai teladan mendorong guru untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya sebanyak 59,2% artinya sebanyak guru tersebut membutuhkan pengakuan menjadi guru teladan untuk mendorong mengembangkan diri dalam pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kebutuhan pengakuan akan membangkitkan motivasi seorang guru untuk bekerja lebih baik lagi dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya.

Dengan demikian dari beberapa permasalahan yang telah dipaparkan dan analisis empiris serta diperkuat oleh penelitian terdahulu yang relevan di atas menjadi pedoman penulis untuk melakukan penelitian di SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dengan harapan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dan masukan pada SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan untuk meningkatkan kinerja guru yang baik, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul, “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan” dilakukan di SMP N se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, yang berjumlah delapan sekolah. Subjek penelitian adalah guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dengan populasi sebanyak 175 guru dan sampel sebanyak 122 responden ditetapkan sesuai tabel dalam buku Sugiyono (2013: 140) dengan metode *Proportional Random Sampling*. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai dengan bulan April 2022. Adapun untuk pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 25.0 sesuai dalam buku (Ghozali, 2018). Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis regresi berganda. Teknik pengumpulandata menggunakan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti berkaitan dengan “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan”. Peneliti melakukan analisis deskriptif dengan mendeskripsikan persepsi atau tanggapan dari 122 orang responden yaitu guru di SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Analisis terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai variabel penelitian yaitu disiplin kerja guru (X1), motivasi kerja guru (X2), dan kinerja guru (Y). Hasil statistik deskriptif dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	122	89	144	130.56	8.795
X1	122	94	136	113.00	9.483
X2	122	97	148	127.87	12.152

Sumber: Data primer diolah, 2022

Persepsi responden terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni dengan nilai mean 130,56 dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipersepsikan responden dalam kategori baik sebagaimana tabel 3 di bawah ini

Tabel 3. Persepsi Responden terhadap Kinerja Guru

Rentang Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
134-144	Sangat Baik	43	35,2%
123-133	Baik	64	52,5%
112-122	Sedang	12	9,9%
101-111	Kurang Baik	1	0,8%
89 -100	Sangat Kurang Baik	2	1,6%
Total		122	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 64 responden (52,5%). Tanggapan responden yang menyatakan kinerja guru sangat kurang baik sebanyak 2 orang (1,6%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada Tabel 2 sebesar 130,56 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan Tabel 3 termasuk dalam kategori baik.

Persepsi responden terhadap disiplin kerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni dengan nilai mean 113,00 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru dipersepsikan responden dalam kategori sedang sebagaimana tabel 4 di bawah ini

Tabel 4. Persepsi Responden terhadap Disiplin Kerja Guru

Rentang Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
128 - 136	Sangat Tinggi	10	8,2%
119 - 127	Tinggi	18	14,8%
110 - 118	Sedang	49	40,2%
101 - 109	Rendah	33	27,0%
94 - 100	Sangat Rendah	12	9,8%
Total		122	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap disiplin kerja guru termasuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 49 responden (40,2%). Tanggapan responden yang menyatakan disiplin kerja guru sangat rendah sebanyak 12 orang (9,8%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada Tabel 2 sebesar 113,00 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan Tabel 4 termasuk dalam kategori sedang.

Persepsi responden terhadap disiplin kerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni dengan nilai mean 127,87 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dipersepsikan responden dalam kategori sedang sebagaimana tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Persepsi Responden terhadap Motivasi Kerja Guru

Rentang Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
139 - 148	Sangat Tinggi	27	22,1%
129 - 138	Tinggi	32	26,2%
119 - 128	Sedang	33	27,1%
109 - 118	Rendah	24	19,7%
97 - 108	Sangat Rendah	6	4,9%
Total		122	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap motivasi kerja guru termasuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 32 responden (26,2%). Tanggapan responden yang menyatakan motivasi kerja guru sangat rendah sebanyak 6 orang (4,9%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada Tabel 2 sebesar 143,37 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan Tabel 5 termasuk dalam kategori sedang.

Hasil uji dimensi terhadap variabel penelitian disiplin kerja guru, motivasi kerja guru, dan kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Dimensi Variabel Kinerja Guru

Dimensi	Initial	Extraction
Perencanaan pembelajaran	1.000	.440
Pelaksanaan proses pembelajaran	1.000	.416
Pelaksanaan hubungan antar pribadi	1.000	.624
Penilaian hasil belajar	1.000	.609

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa hasil uji dimensi terhadap variabel kinerja guru diketahui nilai tertinggi pada dimensi pelaksanaan hubungan antar pribadi sebesar 0,624 dan nilai terendah pada dimensi perencanaan pembelajaran sebesar 0,440. Berdasarkan hasil uji di atas dapat disimpulkan bahwa temuan tersebut sesuai dengan kenyataan di mana masih ada guru SMP se Kecamatan Kedungwuni cenderung kurang dalam perencanaan pembelajaran seperti dalam membuat perencanaan pengelolaan pembelajaran, perencanaan pengorganisasian bahan ajar, perencanaan pengelolaan kelas, dan perencanaan penilaian hasil belajar belum maksimal karena hanya menyalin perangkat dari MGMP atau lainnya tanpa menyesuaikan dengan kondisi sekolah masing-masing.

Tabel 7. Hasil Uji Dimensi Variabel Disiplin Kerja Guru

Dimensi	Initial	Extraction
Taat terhadap aturan waktu	1.000	.633
Taat terhadap peraturan sekolah	1.000	.793
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1.000	.745
Taat terhadap aturan lainnya	1.000	.561

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa hasil uji dimensi terhadap variabel disiplin kerja guru diketahui nilai tertinggi pada dimensi taat terhadap peraturan sekolah sebesar 0,793 dan nilai terendah pada dimensi taat terhadap aturan lainnya sebesar 0,561. Berdasarkan hasil uji di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi taat terhadap aturan lainnya sebetulnya cenderung disiplin sebesar 52,1%, sisanya masih ada beberapa guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang menunjukkan kurang disiplin terhadap aturan lainnya seperti pernah meninggalkan tempat kerja sebelum waktu pulang tanpa izin dari atasan. Ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian guru yang tidak mematuhi aturan lainnya dalam menjalankan tugasnya khususnya guru ASN telah melanggar disiplin ASN sebagaimana yang tertuang pada PP 94 tahun 2021 tentang disiplin ASN.

Tabel 8. Hasil Uji Dimensi Variabel Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Initial	Extraction
Kebutuhan pertumbuhan	1.000	.717

Kebutuhan untuk berafiliasi	1.000	.786
Kebutuhan prestasi	1.000	.740
Kemandirian	1.000	.160

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa hasil uji dimensi terhadap variabel motivasi kerja guru diketahui nilai tertinggi pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi sebesar 0,786 dan nilai terendah pada dimensi kemandirian sebesar 0,160. Berdasarkan hasil uji di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi sesuai dengan kenyataan yang ditunjukkan dari salah satu indikator keinginan bekerja lebih baik dari orang lain yang dibuktikan masih ada beberapa guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, seorang guru berusaha melebihi teman-temannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kebutuhan untuk berafiliasi membangkitkan motivasi seorang guru untuk bekerja lebih baik lagi dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya.

Hasil uji korelasi antar variabel penelitian sebagaimana tabel 9 di bawah ini, maka dapat dijelaskan bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni diperoleh nilai 0,200. Dengan demikian menunjukkan korelasi yang lemah disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Korelasi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni diperoleh nilai 0,461 menunjukkan korelasi yang cukup kuat.

Tabel 9. Korelasi antar variabel penelitian

		Y	X1	X2
Y	Pearson Correlation	1	.200*	.461**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000
	N	122	122	122
X1	Pearson Correlation	.200*	1	.277**
	Sig. (2-tailed)	.027		.002
	N	122	122	122
X2	Pearson Correlation	.461**	.277**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	122	122	122

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis regresi sederhana variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Regresi X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.200 ^a	.040	.032	8.654

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai R pada tabel 10 sebesar 0,200 yang semakin dekat dengan nilai 0 dapat diartikan bahwa hubungan variabel kinerja guru dan disiplin kerja guru dikategorikan lemah. Koefisien determinasi yang dihasilkan oleh model regresi sebesar 0,040 sehingga

kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebesar $0,040 \times 100\% = 4\%$ dan 96% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar variabel disiplin kerja.

Tabel 11. Koefisien Regresi X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	109.613	9.407		11.653	.000
X1	.185	.083	.200	2.234	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 11 di atas, terlihat bahwa besarnya koefisien regresi disiplin kerja guru terhadap kinerja guru diperoleh persamaan $\hat{Y} = 109,613 + 0,185 X1$. Koefisien regresi X1 sebesar 0,185 yang bernilai positif pada variabel bebas menunjukkan hubungan yang searah, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel bebas maka akan diikuti peningkatan pada variabel terikat, hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan 1 nilai disiplin kerja guru, maka akan diikuti peningkatan pada kinerja guru sebesar 0,185.

Hasil analisis regresi sederhana variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Regresi Tunggal X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.206	7.835

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan nilai R pada tabel 12 sebesar 0,461 yang semakin dekat dengan nilai 0 dapat diartikan bahwa hubungan variabel kinerja guru dan motivasi kerja guru dikategorikan lemah. Koefisien determinasi yang dihasilkan oleh model regresi sebesar 0,213 sehingga kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebesar $0,213 \times 100\% = 21,3\%$ dan 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi kerja.

Tabel 13 Koefisien Regresi X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	87.849	7.529		11.669	.000
X2	.334	.059	.461	5.698	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 13 di atas, terlihat bahwa besarnya koefisien regresi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru diperoleh persamaan $\hat{Y} = 87,849 + 0,334 X2$. Koefisien regresi X2 sebesar 0,334 yang bernilai positif pada variabel bebas menunjukkan hubungan yang searah, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel bebas maka akan diikuti peningkatan pada variabel terikat, hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan 1 nilai motivasi kerja guru, maka akan diikuti peningkatan pada kinerja guru sebesar 0,334.

Hasil uji regresi linier berganda terlihat pada tabel 13 di bawah ini.

Tabel 14 Koefisien Regresi ganda X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.205	7.840

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji regresi ganda menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai Adjusted R square sebesar 0,205 setara dengan 20,5%. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru selain disiplin dan motivasi kerja guru sebesar 79,5%.

Tabel 15 Koefisien Regresi Ganda terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.662	10.067		8.112	.000
	X1	.072	.078	.078	2.296	.036
	X2	.318	.061	.440	5.216	.000

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 15 di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi dapat diperoleh persamaan $\hat{Y} = 81,662 + 0,072X1 + 0,318X2$. Koefisien yang bernilai positif pada variabel bebas menunjukkan hubungan yang searah, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel bebas maka akan diikuti peningkatan pada variabel terikat, hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada disiplin dan motivasi kerja guru, maka akan diikuti peningkatan pada kinerja guru.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru termasuk dalam kategori sedang mencapai 40,2%. Bahkan guru yang memiliki disiplin kerja sangat tinggi hanya 8,2%, angka yang sangat kecil. Kinerja guru dipersepsikan kategori baik, korelasi kedua variabel termasuk lemah yang ditunjukkan dengan nilai korelasi 0,200. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan terhadap sampel penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja guru sebesar 0,027 (lebih kecil dari 0,05) dan koefisien regresi sebesar 0.185 (positif), maka Hipotesis 1 (H1) diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anis Syamsu Rizal (2019), dimana disiplin kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan sebesar 4%. Artinya disiplin kerja guru tidak memberikan banyak kontribusi terhadap kinerja guru hanya sebesar 4% dan 96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Disiplin kerja sebagaimana telah disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli yang terdapat di kajian teori di atas adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari sekolah baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan demikian, bila peraturan dari sekolah baik tertulis maupun tidak tertulis sering dilanggar, maka guru mempunyai disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya, bila guru mentaati semua peraturan dari sekolah maka disebut dengan kondisi disiplin yang tinggi.

Dari analisis dan kajian teori di atas berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif disiplin kerja guru secara signifikan terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Dapat dijelaskan secara khusus berdasarkan uji dimensi tentang disiplin kerja guru bahwa disiplin kerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan memiliki ketaatan terhadap peraturan sekolah cukup tinggi seperti cara berpakaian yang sopan dan sederhana sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh sekolah maupun dinas pendidikan, menunjukkan tingkah laku jujur, sopan, santun serta peduli terhadap lingkungan dalam bekerja, dan kepatuhan dalam bekerja baik patuh kepada atasan maupun terhadap peraturan yang telah ditetapkan sekolah sebagai acuan standar dalam bekerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji dimensi yang paling rendah yaitu dimensi taat terhadap aturan lainnya masih menunjukkan kecenderungan disiplin namun kenyataan masih ada beberapa guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang menunjukkan kurang disiplin terhadap aturan lainnya seperti pernah meninggalkan tempat kerja sebelum waktu pulang tanpa izin dari atasan. Ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian guru yang tidak mematuhi aturan lainnya dalam menjalankan tugasnya khususnya guru ASN telah melanggar disiplin ASN sebagaimana yang tertuang pada PP 94 tahun 2021 tentang disiplin ASN.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik terhadap sampel penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kinerja guru sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan koefisien regresi sebesar 0,334 (positif), maka Hipotesis 2 (H2) diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anis Syamsu Rizal (2019) bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan sebesar 21,3%. Artinya motivasi kerja guru memberikan kontribusi terhadap kinerja guru hanya sebesar 21,3% dan 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pendapat-pendapat di kajian teori di atas motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kekuatan yang terdapat pada diri seseorang untuk melaksanakan kegiatan dalam lingkup kerjanya sebagai upaya mencapai tujuan pribadi dan organisasinya. Sebagaimana motivasi kerja guru adalah sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari analisis dan kajian teori di atas berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru secara signifikan terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Dapat dijelaskan secara khusus berdasarkan uji dimensi tentang motivasi kerja guru bahwa motivasi kerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan diketahui nilai tertinggi pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi seperti dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, seorang guru berusaha melebihi

teman-temannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kebutuhan untuk berafiliasi membangkitkan motivasi seorang guru untuk bekerja lebih baik lagi dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya. Sedangkan berdasarkan uji dimensi yang paling rendah yaitu dimensi kemandirian masih ada beberapa guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan memiliki kemandirian dalam bekerja rendah seperti masih menggantungkan pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kurang suka pada tantangan untuk menyelesaikan tugas baru maupun tugas-tugas yang berat.

Berdasarkan hasil analisis statistik terhadap sampel penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga Hipotesis 3 (H3) diterima, yang berarti bahwa disiplin dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anis Syamsu Rizal (2019) bahwa disiplin dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling terkait. Kinerja guru dapat dilihat pada beberapa indikator yaitu perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, pelaksanaan hubungan antar pribadi, dan penilaian hasil belajar. Kinerja guru yang baik sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan karena guru sebagai pelopor dan pelaksana pembaruan sekolah. Hasil kerja guru tercermin dari hasil belajar siswa melalui kegiatan belajar mengajar. Agar sekolah memiliki kinerja guru yang baik maka seorang guru harus memiliki disiplin dan motivasi kerja yang tinggi.

Dari nilai koefisien determinasi yang dihasilkan oleh model regresi, bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel motivasi kerja sebesar 21,3% dibanding variabel disiplin kerja guru hanya sebesar 4%. Pengaruh motivasi kerja lebih mendominasi terhadap kinerja, maka dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah harus memenuhi serta meningkatkan motivasi kerja gurunya dan dapat mengabaikan disiplin kerja. Bagi peneliti selanjutnya agar mengubah konsep data menjadi motivasi kerja sebagai variabel X1 dan disiplin kerja sebagai variabel X2.

Berdasarkan uraian pembahasan mengenai pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja dan motivasi kerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru tanpa didukung disiplin dan motivasi kerja dan setiap perubahan peningkatan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja akan menentukan tingkat kinerja guru. Oleh karena itu, disiplin dan motivasi kerja guru dapat memberikan dampak yang signifikan kinerja guru. Disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja guru secara simultan akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh positif disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 109,613 + 0,185X_1$ dengan kontribusi sebesar 4%. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja guru, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja guru maka kinerja guru semakin kurang baik; (2) terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 87,849 + 0,334X_2$ dengan kontribusi sebesar 21,3%. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin baik pula. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin kurang baik.

baik; (3) terdapat pengaruh positif disiplin dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMP se Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 81,662 + 0,072X_1 + 0,318X_2$ dengan kontribusi sebesar 20,5%. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin baik pula. Sebaliknya semakin rendah disiplin dan motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin kurang baik.

Pengaruh motivasi kerja lebih mendominasi terhadap kinerja, maka disarankan dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah harus memenuhi serta meningkatkan motivasi kerja gurunya dan dapat mengabaikan disiplin kerja. Bagi peneliti selanjutnya agar mengubah konsep data menjadi motivasi kerja sebagai variabel X_1 dan disiplin kerja sebagai variabel X_2 .

DAFTAR PUSTAKA

- A.Y.Hamali. 2016. *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Anis Syamsu Rizal. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang." *Jurnal Ulul Albab LPPM UMMAT*. Volume 23 Nomor 1 Januari 2019. Hlm. 15-22.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno. 2018. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 2021. LN.2021/No.202, TLN No.6718, jdih.setneg.go.id : 34 hlm.
- Priansa. 2018. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rusyan. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suryana. 2012. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Susanto, Pendi. 2016. *Produktivitas Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.