

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi

**Helmi Ahmadi**

Universitas Djuanda Bogor

**Samsuri**

Universitas Djuanda Bogor

**Titiek Tjahja Andari**

Universitas Djuanda Bogor

Alamat: Jln. Tol Ciawi No.1, Ciawi-Bogor, Jawa Barat, Indonesia

Email: [ahmadihelmi2000@gmail.com](mailto:ahmadihelmi2000@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on teacher performance at the Integrated Islamic High School Boarding School Sukabumi. The questionnaire was distributed to 36 respondents, in this study the approach used was quantitative, descriptive and verifative research types and used surveys. The questionnaire uses validity tests, reliability tests and classical assumption tests. Analysis of research data using multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and significant tests simultaneously and partially. The result of this study is that simultaneously work motivation and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance at the Integrated Islamic High School Boarding School Sukabumi. Partially, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance at the Integrated Islamic High School Boarding School Sukabumi, partially work discipline has a positive but not significant effect on teacher performance at the Integrated Islamic High School Boarding School Sukabumi.*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi. Kuesioner didistribusikan kepada 36 responden, dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, jenis penelitian deskriptif dan verifikatif serta menggunakan survey. Kuesioner tersebut menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji signifikan secara simultan dan parsial. Hasil penelitian ini yaitu secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, suatu organisasi atau perusahaan maupun instansi harus mampu mengelola sumber daya manusianya (SDM). SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan semua elemen tersebut. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Satu-satunya sumber

daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreatifitas adalah sumber daya manusia. Seperti peran setiap orang terhadap lingkungannya, yang bergantung pada sikap pengembangan mereka dan potensi mereka untuk mengembangkan, membina, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Sumber daya manusia biasanya bekerja untuk meningkatkan produktivitas dan membantu organisasi mencapai tujuan dan menjadi lebih kompetitif. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mencapai tujuan perusahaan secara optimal, mereka harus dapat meningkatkan kinerja SDM.

Kinerja adalah ukuran seberapa banyak sumber daya manusia (SDM) atau karyawan suatu perusahaan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkinerja baik adalah kunci keberhasilan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pengelolaan sumber daya manusia yang terarah harus diterapkan melalui kebijakan yang dapat disesuaikan dengan kepentingan perusahaan dan individu. Selain itu, jika seseorang sadar dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hasilnya akan baik.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika. Kerja yang dilakukan oleh karyawan disebut kinerja yang baik, yang biasanya digunakan sebagai ukuran untuk menilai anggota dan organisasi. Karena itu, perlu ada upaya untuk meningkatkan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut banyak faktor yang mempengaruhi elemen kinerja ini yaitu menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja 2) Kejelasan dan penerimaan seorang yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya. 3) Tingkat motivasi pekerja. 4) Kompetensi. 5) Fasilitas kerja. 6) Budaya kerja. 7) Kepemimpinan. 8) Disiplin kerja.

Selain faktor yang mempengaruhi kinerja, ada beberapa indikator kinerja yang perlu diperhatikan jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya yaitu menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja. 2) Kualitas hasil kerja. 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. 4) Disiplin kerja. 5) Inisiatif. 6) Ketelitian. 7) Kepemimpinan. 8) Kejujuran. 9) Kreativitas.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja yang baik diperoleh oleh karyawan yang merasa puas dan sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sepenuh hati. Karena itu, karyawan yang sangat termotivasi biasanya melakukan kinerja yang luar biasa. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Chusnah dan Purwanti (2020) mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GSI.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul pada *internal* individu karena terdapat inspirasi, dorongan dan semangat untuk melakukan suatu pekerjaan dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga *output* yang dihasilkan mendapat hasil yang optimal dan baik. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Busro (2018) motivasi adalah penggerak atau dorongan yang terdapat didalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tepat, itu akan mendorong mereka untuk melakukan tugas dengan sebaik dan semaksimal mungkin. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri mereka sendiri atau dapat berasal dari sumber luar. Selain itu, motivasi dapat menentukan dan meningkatkan kinerja mereka.

Disiplin kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Ini karena kedisiplinan melatih karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan dan membuat mereka tetap bekerja tanpa pengawasan atasan dan tidak membuang waktu untuk hal-hal lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2021) mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pengolahan PTPN III Rantauprapat.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) kedisiplinan menyatakan bahwa kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk itu, disiplin harus diterapkan untuk meningkatkan ketertiban dan efektivitas kerja. Tanpa disiplin kerja yang baik, tidak akan ada pemimpin atau karyawan yang ideal yang diharapkan oleh perusahaan, karena disiplin kerja sangat penting untuk kelangsungan operasi perusahaan dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Karyawan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang cukup rendah, yang mengakibatkan penurunan kinerja mereka.

Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi adalah lembaga pendidikan yang dibangun sejak tahun 1997 dan terdaftar dalam akreditasi terakhir yaitu pada tahun 2014 dengan nilai predikat A. Dengan konsep pendidikan sekolah berasrama (internat) yang

memadukan antara kurikulum Depdikbud dan penanaman nilai-nilai keislaman, tentu ini merupakan perpaduan yang tepat dan kondusif untuk terciptanya sebuah sekolah yang dapat mengembangkan potensi murid secara komprehensif meliputi ranah afektif, kognitif, dan psikomotorik yang diaplikasikan dalam pembelajaran di sekolah, asrama, maupun kehidupan sehari-hari. Dalam perkembangannya dari pertama sejak didirikan Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi ini berkembang dengan sangat pesat mulai dari fasilitas, bangunan, tenaga pengajar hingga siswanya pun kini semakin banyak dan menghasilkan lulusan terbaik, yang berkualitas dan dapat bersaing. Namun dari observasi yang dilakukan di Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi ini diketahui terdapat beberapa kendala atau masalah yang terjadi pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi saat ini yaitu pada beberapa tahun terakhir tepatnya sejak tahun 2020 perkembangan jumlah siswa yang masuk setiap tahunnya semakin berkurang dan tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh yayasan.

Hal ini dapat dilihat dari data perkembangan jumlah siswa pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi dari tahun 2020-2022 diketahui bahwa jumlah seluruh siswa pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi ini mengalami penurunan jumlah yang signifikan dari tahun 2020 – 2021 yaitu sebanyak 47 siswa dan ditahun 2022 berkurang lagi sebanyak 11 siswa dengan rata-rata ketercapaian hanya mencapai 76% dan dikhawatirkan akan terus berkurang lagi setiap tahun nya. Penurunan ini terjadi selain diduga karena disebabkan oleh pandemi dan kebijakan yang terjadi beberapa tahun belakangan ini penurunan jumlah siswa ini juga diduga terjadi karena ketidakpuasan siswa terhadap kinerja karyawan atau guru nya, karena semenjak pandemi ini para guru dinilai menjadi kurang optimal dalam melakukan kinerja nya.

Hal ini dapat dilihat dari data survey kepuasan siswa terhadap guru pada tahun 2021 dengan jumlah 200 orang siswa sebagai responden menunjukkan bahwa tingkat kepuasan siswa terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru sebesar 2,50 termasuk kategori Kurang Puas. Dari 8 aspek yang dinilai terdapat 4 aspek yang dinilai belum baik (<2,51) oleh siswa yaitu: 1) Kreatifitas guru dalam menggunakan metode, media/alat dan sumber mengajar. (2,02); 2) Objektivitas guru untuk memberikan penilaian dalam hal ketuntasan dan sikap (2,04); 3) Kedisiplinan guru dalam hal ketepatan waktu dan kehadiran (1,97); 4) Usaha guru untuk membuat kalian antusias mengikuti penjelasan materi dari awal sd akhir (1,70). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan siswa terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi ini masih kurang baik atau masih banyak siswa yang tidak puas terhadap kinerja guru. Ketidakpuasan siswa terhadap kinerja

guru tersebut diduga disebabkan oleh penurunan kinerja guru yang terjadi pada saat ini.

Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi yang berjumlah 36 orang pada tahun 2021 menunjukkan bahwa skor kinerja guru rata-rata sebesar 74,6 termasuk kategori cukup. Dari 7 indikator yang dinilai terdapat 6 (enam) indikator yang dinilai belum baik yaitu kedisiplinan (7,2), tanggung jawab (7,6), kepemimpinan (7,7), kualitas kerja (14,6), ketepatan waktu (14,8), efektivitas kerja (14,2) dan hanya 1 (satu) yang dinilai sudah baik yaitu kerjasama tim (8,5). Kondisi ini diduga berdampak pada ketidakpuasan siswa dan ketidaktercapaian target penerimaan jumlah siswa yang terjadi pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi diatas.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi ini diketahui bahwa kinerja guru yang ada di Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi tidak optimal diduga karena disebabkan oleh dua faktor yang mempengaruhi yaitu pertama faktor motivasi kerja, motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan harus dimiliki oleh setiap pekerja. Karena dengan tingginya kepuasan dan motivasi dalam bekerja akan membuat guru semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja gurunya itu sendiri, namun terdapat masalah yang terjadi pada motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi ini dimana kepuasan dan motivasi guru terhadap pekerjaannya ini masih sangat rendah dan kurang diperhatikan, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Hal ini dapat dilihat dari hasil pra survey yang dilakukan pada tahun 2023 kepada guru di Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi yang berjumlah 20 orang yaitu sebagian guru (55%) berdasarkan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan kerja dan pekerjaan itu sendiri menilai bahwa motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi belum baik. Hal ini menunjukkan bahwa yayasan masih belum optimal dalam memberikan dorongan atau motivasi kerja terhadap para gurunya sehingga ini mempengaruhi kinerja guru tersebut menjadi menurun.

Kedua selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi yaitu disiplin kerja, disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan harus dimiliki oleh setiap pekerja. Karena dengan adanya disiplin kerja ini akan membuat guru lebih efektif dan efisien dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja gurunya itu sendiri, namun terdapat masalah yang terjadi pada disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi ini dimana disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi ini masih sangat rendah dan kurang diperhatikan karena masih banyak guru

yang sering absen/tidak masuk kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja serta dapat menyebabkan kerugian tersendiri pada siswa dan yayasan.

Hal ini dapat dilihat berdasarkan data absensi kehadiran guru diketahui bahwa presentase ketidakhadiran guru pada tahun 2021 mencapai 4% dan untuk absensi ketidakhadiran terbanyak yaitu pada bulan desember dengan mencapai angka 55 absensi. Angka absensi ketidakhadiran tersebut termasuk sangat tinggi karena berdasarkan skala penilaian absensi, absensi diatas 2-3% sudah termasuk tinggi dan jika absensi mencapai 4% itu termasuk sangat tinggi. Hal ini diduga terjadi disebabkan oleh ketidakpuasan para guru terhadap hari libur atau cuti yang diberikan atau sudah ditentukan oleh yayasan sehingga banyak guru yang absen atau mengambil cuti libur tambahan dengan berbagai alasan. Berdasarkan hal itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi ini masih sangat rendah, oleh sebab itu motivasi dan kedisiplinan kerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi ini harus lebih diperhatikan lagi karena akan sangat mempengaruhi kinerja para guru nantinya.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa rendahnya kinerja guru diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja dan disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi.”**

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Manajemen SDM**

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

### **2. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi:

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Keandalan kerja.
- d. Sikap kerja.

Standar kinerja guru berdasarkan Permendiknas No 41 Tahun 2017:

- a. Perencanaan pembelajaran, meliputi: merumuskan silabus dan rencana pembelajaran, merumuskan materi, merumuskan metode, merumuskan alat peraga, menentukan sumber belajar, dan merumuskan evaluasi.
- b. Pelaksanaan pembelajaran, meliputi: kehadiran melaksanakan KBM, menggunakan rencana pembelajaran, menggunakan sumber belajar yang bervariasi, melakukan kegiatan pendahuluan, menyampaikan konsep materi sesuai rencana pembelajaran, menggunakan konsep dengan bahasa yang jelas dan sistematis, menggunakan alat peraga, menentukan tujuan pembelajaran, membangun pengalaman peserta didik, membangun suasana kelas yang menyenangkan.
- c. Evaluasi pembelajaran, meliputi: memenuhi target ketuntasan, memiliki catatan kehadiran peserta didik, melakukan penilaian proses, melakukan tes akhir kegiatan pembelajaran, mempunyai data hasil penilaian peserta didik, mendesain remedial dan pengayaan, menganalisis soal, menyusun laporan kinerja belajar peserta didik.

### 3. Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan segala kegiatan kerja dengan ikhlas, fokus dan dengan senang hati sehingga output kerja yang dihasilkan baik dan optimal.

Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator motivasi kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Balas Jasa.
- b. Kondisi Kerja.
- c. Fasilitas Kerja.
- d. Prestasi Kerja.
- e. Pengakuan dari atasan.
- f. Pekerjaan itu sendiri.

### 4. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan waktu
- b. Tanggung jawab kerja

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian verifikatif, deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi.

Populasi yang diambil pada penelitian ini hanya berfokus kepada seluruh guru Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pendekatan *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data Primer dan data Sekunder. Sedangkan Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan
2. Penelitian Lapangan
  - a. Wawancara
  - b. Pengamatan(Observasi)
  - c. Kuisisioner / Angket

## **Metode Analisis**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistika, dimana diolah menggunakan skala likert dari jenis kuisisioner tertutup. Menurut Rochaety (2019) skala likert adalah skala yang meminta responden untuk menampilkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuannya pada suatu rangkaian pernyataan mengenai suatu objek. Hal ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penlitu yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai tingkatan positif dari 5 sampai 1. untuk menghitung skor atau nilai rata-rata dalam menentukan panjang kelas interval dengan menggunakan rumus panjang interval, yaitu:

$$I = \frac{Skt - Skr}{v}$$

Keterangan:

- I = Panjang kelas interval  
Skt = Skor tertinggi  
Skr = Skor terendah  
V = Volume kriteria

Berdasarkan jumlah kriteria alternatif jawaban, maka diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui dimana rata-rata penilaian responden terhadap setiap unsur, diferensiasi dan sejauh mana variasinya.

## Metode Pengujian Instrumen

### 1. Uji Validitas Data

- Uji pengujian validitas butir indikator pada variabel motivasi kerja (X1) dengan menggunakan korelasi *spearman rank* menunjukkan ke-12 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel maka dinyatakan valid pada tahap uji ini.
- Uji pengujian validitas butir indikator pada variabel disiplin kerja (X2) dengan menggunakan korelasi *spearman rank* menunjukkan ke-4 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel maka dinyatakan valid pada tahap uji ini.
- Uji pengujian validitas butir indikator pada variabel Kinerja (Y) dengan menggunakan korelasi *spearman rank* menunjukkan ke-12 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel maka dinyatakan valid pada tahap uji ini.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran terhadap item-item pernyataan apakah tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Untuk mengukur konsistensi interval penggunaan instrumen digunakan *cronbach alpha*, untuk mengetahui variabel dikatakan reliabel jika rata-rata nilai sebesar 0,6 atau lebih. diketahui bahwa pada setiap variabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh

instrumen pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu pengujian prasayarat dimana prosesnya dilakukan sebelum melakukan suatu analisis lebih lanjut mengenai suatu data. Menurut Rochaety (2019) uji asumsi klasik digunakan untuk menguji asumsi-asumsi regresi linear dimana tujuannya agar menghindari bias dalam analisis data serta menghindari kesalahan spesifikasi terhadap model regresi yang digunakan.

#### a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan pendekatan Kolmogrov\_Smirnov menunjukkan bahwa penelitian berdistribusi normal dengan nilai Sig sebesar 0,200, artinya nilai Sig lebih besar dari 0,05. Kemudian normal probability plot menunjukkan bahwa garis yang berbentuk lurus adalah garis diagonal dan titik-titik yang mengikuti garis diagonal adalah data dalam penelitian ini. Pada grafik *normal probability plot*, data menyebar disekitar garis diagonal sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas dan data dapat dikatakan berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 5 dan nilai tolerance lebih besar > dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi untuk variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak terjadi masalah multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatter plot dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar dengan pola yang tidak jelas serta diatas dan dibawah angka 0 pada titik Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Guru

Berdasarkan hasil survei mengenai karakteristik guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi, maka dapat dibuat rekapitulasi karakteristik guru yaitu mayoritas berjenis kelamin laki-laki, berusia 30-50 tahun, berpendidikan sarjana (S1), memiliki masa kerja selama 5-10 tahun, dan mayoritas guru berpenghasilan Rp 3.000.000- Rp

5.000.000/bulan.

### **Tanggapan Guru Terhadap Variabel Penelitian.**

Hasil dari pengolahan kuesioner berupa tanggapan guru untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi.

1. Rekapitulasi penilaian guru mengenai indikator variabel motivasi kerja yaitu sebagai berikut: keseluruhan penilaian guru mengenai variabel motivasi kerja (X1), memperoleh nilai rata-rata tinggi (4,00). Pada indikator balas jasa tinggi (3,46), kondisi kerja tinggi (3,90), fasilitas kerja tinggi (4,07), prestasi kerja sangat tinggi (4,24), pengakuan dari atasan tinggi (3,98), dan pekerjaan itu sendiri sangat tinggi (4,35).
2. Rekapitulasi penilaian guru mengenai indikator variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut: keseluruhan penilaian guru mengenai variabel disiplin kerja (X2), memperoleh nilai rata-rata baik (4,19). Pada indikator ketaatan waktu baik (4,20), dan tanggungjawab kerja baik (4,18).
3. Rekapitulasi penilaian guru mengenai indikator variabel kinerja guru yaitu sebagai berikut: keseluruhan penilaian guru mengenai variabel kinerja guru (Y), memperoleh nilai rata-rata tinggi (4,13). Pada indikator kualitas kerja tinggi (4,14), kuantitas kerja tinggi (4,00), kehandalan kerja sangat tinggi (4,23), dan sikap kerja tinggi (4,24).

### **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi yang dilakukan adalah untuk menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 29, maka dapat diketahui hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.515	3.621		1.247	.221		
Motivasi Kerja	.817	.123	.805	6.649	<.001	.346	2.889
Disiplin Kerja	.354	.334	.129	1.062	.296	.346	2.889

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3.1 tersebut maka diperoleh suatu regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 4.515 + 0,817X_1 + 0,354X_2 + \varepsilon$$

Koefisien regresi merupakan angka yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 4,515 yang artinya apabila motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak berubah maka kinerja guru (Y) pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi bernilai positif.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) bernilai positif dengan  $\beta_1$  sebesar 0,817 yang artinya bila motivasi kerja meningkat maka diduga kinerja guru meningkat dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi tetap.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) bernilai positif dengan  $\beta_2$  sebesar 0,354 yang artinya bila disiplin kerja meningkat maka diduga kinerja guru meningkat dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi tetap.

### Hasil Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya suatu hubungan antara dua atau lebih variabel independen secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Untuk melihat korelasi antara variabel-variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2 Hasil Perhitungan Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.832	.822	3.55634

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3.2 nilai r sebesar 0.912 berada pada kategori sangat kuat (0,80 – 1,00) dan positif Sugiyono (2016). Artinya bahwa hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi sangat kuat. Korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin meningkat Motivasi kerja dan Disiplin kerja maka semakin baik kinerja guru.

## **Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) pengaruhnya terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Berdasarkan Tabel 3.1 hasil yang diperoleh dari  $R$  square sebesar 0,832 atau 83,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi sebesar 83,2% sedangkan sisanya sebesar 16,8% dijelaskan oleh variabel lain seperti kemampuan pribadi, kejelasan dan penerimaan, kompetensi kerja, fasilitas kerja, budaya kerja dan kepemimpinan menurut Afandi (2018), yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **Pengujian Hipotesis**

### **1. Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji-F)**

Untuk melihat ada atau tidak ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0: \beta_i \leq 0$ : motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi.

$H_a: \beta_i > 0$ : motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi.

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (independent) yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model yang dirumuskan sudah tepat. Dengan melihat nilai  $F_{tabel}$ :  $df_1 = k$  (variabel bebas) = 2.  $df_2 = (n-k-1) = (36-2-1) = 33$  maka dilihat didalam tabel F probability 0.05 nilai  $F_{tabel}$  didapat sebesar 3,28491.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.1 diatas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  diketahui sebesar 81,968 dan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,28 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $81,968 > 3,28$ , dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 2. Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan dengan membandingkan thitung dan ttabel. Jika thitung lebih besar atau sama dengan ttabel ( $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ) maka menunjukkan bahwa variabel independent atau variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependent atau variabel terikat. Dengan melihat nilai ttabel:  $df = (n-k-1) = (36-2-1) = 33$  maka dilihat didalam tabel t probability 0.05 nilai ttabel didapat sebesar 2,03451.

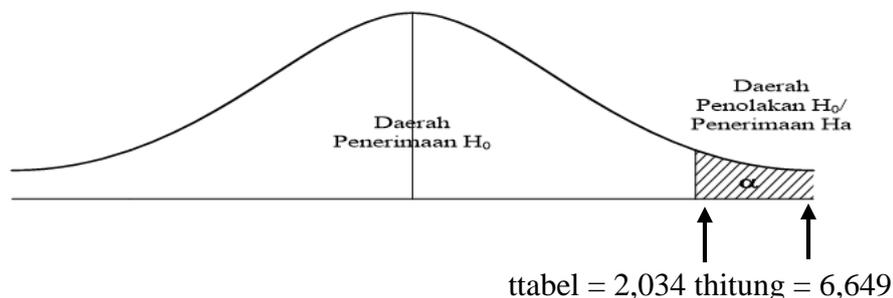
### a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ : maka motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

$H_a: \beta_1 > 0$ : maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Tabel 3.1 diatas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 6,649 dan nilai ttabel sebesar 2,034 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,649 > 2,034$ ). Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chusnah dan Purwanti (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Gemina, Samsuri, dan Siti (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada kurva berikut ini:



**Gambar 3.1 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Sumber: Data primer diolah, 2023

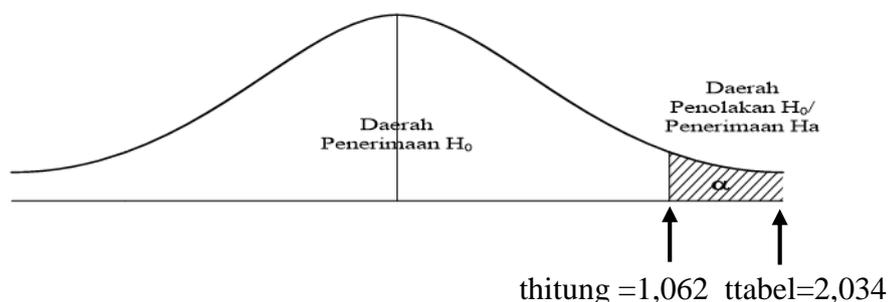
### b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

Ho2:  $\beta_2 \leq 0$ : maka disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Ha2:  $\beta_2 > 0$ : maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,062 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,062 < 2,034$ ). Sehingga dapat diketahui bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nailul, Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lkm Demak Sejahtera. Penelitian yang dilakukan oleh Sri, dilla (2020) juga menyatakan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ardheni Artha Mulia bagian produksi. Adapun hasil uji-t dapat dilihat pada kurva berikut ini:



**Gambar 3.2 Hasil Uji-t Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil uji-t tersebut, berikut ini merupakan rekapitulasi pengujian secara parsial variabel motivasi kerja dan disiplin kerja:

**Tabel 3.31 Rekapitulasi Pengujian Secara Parsial**

No	Variabel	Thitung	Sig.	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	6,649	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
2	Disiplin Kerja	1,062	0,296	Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan guru terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru sebagai berikut:
  - a. Rata-rata penilaian guru tentang motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pengakuan dari atasan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator balas jasa.
  - b. Rata-rata penilaian guru tentang disiplin kerja termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator ketaatan waktu. Untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator tanggungjawab kerja.
  - c. Rata-rata penilaian guru tentang kinerja termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kehandalan kerja. Untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja.
2. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi.
3. Hasil uji parsial sebagai berikut:
  - a. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi.
  - b. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Untuk motivasi kerja walaupun termasuk dalam kategori tinggi, namun sebagian guru masih merasa balas jasa yang dilakukan oleh yayasan masih rendah, padahal balas jasa

- merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu sebaiknya yayasan lebih memperhatikan lagi balas jasa untuk guru seperti pemberian bonus, kenaikan upah dan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan atau beban kerja yang telah diberikan.
2. Untuk disiplin kerja termasuk dalam kategori baik, walaupun berdasarkan hasil penelitian ini ditunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Namun dalam penerapan dan pelaksanaannya sebaiknya disiplin kerja diberlakukan dan ditingkatkan sebagaimana mestinya. Karena kedisiplinan sangat penting dalam berbagai aspek ditempat kerja baik untuk guru, karyawan, pimpinan, maupun yayasan itu sendiri.
  3. Untuk kinerja guru walaupun masuk dalam kategori tinggi. Namun guru masih belum maksimal dalam pemenuhan beban kerja yang diberikan oleh yayasan seperti dalam pelaksanaan pembelajaran guru masih belum bisa menertibkan siswa dan membuat siswa mengikuti pembelajaran dari awal sampai akhir. Oleh karena itu yayasan diharapkan dapat memberikan pelatihan kepada guru tentang bagaimana cara dan metode mengajar dengan lebih kreatif dan menarik.
  4. Untuk para guru walaupun motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru ini masuk dalam kategori tinggi dan baik. Namun masih banyak hal-hal yang harus diperbaiki dan diperhatikan seperti yang sudah diuraikan pada poin sebelumnya, maka dari itu diharapkan para guru dapat mempunyai kesadaran lebih lagi tentang pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru yang menjadi topik dalam penelitian ini.
  5. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Prenamedia Group.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chusnah, Heni Purwanti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. *Kinerja* 2 (01): 122–32.

<https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>.

- Gemina, Dwi, Samsuri, dan Siti Mutiara Salma. 2021. Kinerja Karyawan PT Jakarana Tama Ciawi-Bogor Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Visionida* 7: 22–32.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lestari, Sri. Afifah, Dilla. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279>.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muna, Nailul. Isnowati, Sri. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni 2022. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>.
- Rochaety, Eti. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS. 2 ed.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.