



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Free Methodist

Frans Antoni Sihite

Universitas Quality Berastagi, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada YAYASAN PERGURUAN FREE METHODIST. Metode yang akan digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, data dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner dan wawancara dari guru YAYASAN PERGURUAN FREE METHODIST. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Instrument yang akan digunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan didalam kuesioner adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang diperkuat dengan uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikorelasi, dan dalam pengujian hipotesis meliputi analisis regresi linear berganda, uji t serta uji ketetapan model (uji F dan R²) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara signifikan. Hasil dari Penelitian tersebut diharapkan mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian guna mengetahui hasil dari penelitian tersebut berpengaruh atau tidak.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of motivation and work discipline on teacher performance. FREE METHODIST EDUCATION FOUNDATION. The method to be used for sampling in this study used a random sampling technique, the data and data sources to be used in this study used primary data obtained from the answers of respondents in the form of filling out questionnaires and interviews with FOUNDATIONS OF FREE METHODIST EDUCATION. The sample to be taken in this research is 30 respondents. The instrument that will be used to test the feasibility of a question in the questionnaire is the validity test and reliability test. For the data analysis method to be used in this study is the classical assumption test which is reinforced by the normality test, heteroscedasticity test, multicorrelation test, and in hypothesis testing includes multiple linear regression analysis, t test and model determination test (F and R² test) which shows the result is that there is a significant influence between motivation and work discipline on teacher performance. The results of the research are expected to be able to answer the questions in the research in order to find out whether the results of the research are influential or not

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 05 Januari 2023

Direvisi 09 Januari 2023

Revisi diterima 13 Januari 2023

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kinerja, Motivasi.

Keywords:

Motivation, Performance, Work Discipline

Penulis Koresponden:

Frans Antoni Sihite

Universitas Quality Berastagi

Jl. Jamin Ginting No.41, Kabupaten Karo,
Sumatera Utara

franssihite86@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



How to Cite: Sihite, F.A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Free Methodist. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(1) 61-69. DOI: <https://doi.org/10.56855/analysis.v1i1.230>

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kunci keberhasilan pencapaian pendidikan adalah meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya adalah meningkatkan kualitas para tenaga pendidik, dalam meningkatkan kualitas pendidik, pemerintah telah banyak melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan memberikan insentif kesejahteraan. Setiap perusahaan/Yayasan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan/Yayasan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan/Yayasan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan/Yayasan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja guru secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan.

Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan, tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Richard (2011) mengungkapkan Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap pegawai. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Manajer juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Para pegawai umumnya menggunakan informasi dari guru lain untuk mengubah kinerja masing- masing.

Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual guru. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang guru untuk mau bekerja dengan lebih giat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) guru dan motivasi berasal dari luar guru (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja guru di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil melalui dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan. Judul penelitian yang akan dikaji adalah: “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Free Methodist”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru di YAYASAN PERGURUAN FREE METHODIST.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru di YAYASAN PERGURUAN FREE METHODIST.
3. Untuk menganalisis dari dua variabel yang paling berpengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di YAYASAN PERGURUAN FREE METHODIST.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian yaitu di YAYASAN PERGURUAN FREE METHODIST kecamatan Medan Helvetia Jl. Sekolah No. 32 Medan. Populasi di dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru YAYASAN PERGURUAN FREE METHODIST.

Adapun dalam langkah pengumpulan data, penulis menggunakan metode kuesioner. Metode kuesioner menghasilkan data kualitatif sehingga perlu diubah menjadi data kuantitatif. Untuk mengubahnya diperlukan skala likert. Uji Instrumen ntuk menguji data yang diperoleh menggunakan dua teknik yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikoliniertitas, uji F, dan uji t.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) di YAYASAN PERGURUAN FREE METHODIST kecamatan Medan Helvetia Jl. Sekolah No. 32 Medan. Regresi linier sederhana variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 25.984 + 0.835X1$.

Dari model regresi tersebut, diperoleh nilai konstanta (a) = 25.984. Dengan demikian, jika motivasi kerja sama dengan satu maka kinerja guru mengalami kenaikan

sebesar 0.835. Semakin tinggi nilai angka motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja guru. Lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian signifikansi model regresi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y). Untuk itu dilakukan uji t dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Kriteria keputusan signifikan adalah jika nilai thitung > ttabel. Dari tabel di atas diperoleh thitung sebesar 7.480. Sedangkan untuk memperoleh nilai ttabel digunakan rumus $(df) n-k$ dengan taraf signifikansi 5%. Jadi ttabel dari $55-2 = 53$ adalah 1.674. Karena thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($7.480 > 1.674$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y). Hasil perhitungan kekuatan pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi $(r)=0.717$ yang termasuk kedalam kategori kuat dan koefisien determinansi $(R^2) = 0.514$ atau 51.4 %.

Hal ini berarti 51.4% varians menguat kinerja guru ditentukan oleh motivasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Angeli Selvia (2021), hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi yang kuat sebesar 0,625 dengan koefisien determinasi sebesar 0,391 atau 39,1%. Ada korelasi yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru. Dengan demikian jika terjadi peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru, begitu pula sebaliknya. Menurut Kreitnen dan Kinicki, (2009) dalam Riyadi (2017: 116) motivasi merupakan suatu psikologis yang membangkitkan dan mengatur perilaku pada tujuan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan. Jika pekerja memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang sukses, mereka harus meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan juga akan meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan demikian dapat meningkatkan motivasi kerja individu, organisasi organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan Berdasarkan uraian di atas, kinerja guru sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja guru. Dengan demikian motivasi kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja guru dan sumber daya manusia. Secara umum motivasi diartikan sebagai dorongan baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) sehingga guru akan bekerja keras, ikhlas dan cermat serta berorientasi pada kualitas hasil kerja. Jadi semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerjanya juga menurun.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) YAYASAN PERGURUAN FREE METHODIST. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai Fhitung = 33.422 sedangkan untuk memperoleh nilai Ftabel menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ ($k = \text{jumlah variabel}$) = $3 - 1 = 2$ jadi diketahui nilai $k = 2$ dan $df_2 = n - k$ ($n = \text{jumlah sampel}$) = $55 - 2 = 53$. Sehingga dapat diketahui nilai Ftabel = 3.172 dengan taraf signifikansi 5%. Artinya nilai Fhitung ($33.422 > Ftabel (3.17)$).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.387 (38.7%). Ini artinya 38.7% variasi menguatnya kinerja seorang guru ditentukan oleh disiplin kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 34.480 + 0.629X_2$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja guru YAYASAN PERGURUAN FREE METHODIST. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sarah Wulan (2013), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 38.1 + 0.526X$.

Dengan demikian kinerja seseorang dapat ditingkatkan dengan mengintensifikan penerapan disiplin. Menurut Sutrisno (2011: 96) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, dalam hal ini guru, sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai sehingga menjadi penghambat dan perlambatan untuk pencapaian tujuan organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, karena disiplin kerja sangat penting karena disiplin kerja dapat menjadi penggerak kemauan dan keinginan untuk bekerja sesuai dengan standar atau batasan yang telah ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin kerja itu harus dimiliki oleh seorang guru guna mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMPN di kecamatan Tempuling. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai Fhitung = 36.314 sedangkan untuk memperoleh nilai Ftabel menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ ($k = \text{jumlah variabel}$) = $3 - 1 = 2$ jadi diketahui nilai $k = 2$ dan $df_2 = n - k$ ($n = \text{jumlah sampel}$) = $55 - 2 = 53$. Sehingga dapat diketahui nilai Ftabel = 3.172 dengan taraf signifikansi 5% (Ftabel terlampir). Artinya nilai Fhitung (36.314) > Ftabel (3.17). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi berganda yang menyatakan pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 9.584 + 0.625X_1 + 0.323X_2$.

Dengan demikian, setiap satuan peningkatan satu satuan skor motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama dapat meningkatkan skor kinerja guru (Y) 0.625 dan 0.323 pada konstanta 9.584. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.583 (58,3%). Ini artinya 58.3% variasi menguatnya kinerja seorang guru ditentukan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 9.584 + 0.625X_1 + 0.323X_2$, yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Amin Alhusaini (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh Fhitung > Ftabel atau $80,759 > 3.09$ (dengan taraf signifikansi 5%) berarti antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, hasil penelitian ini sejalan dengan Suarga dan Nurita (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kedisiplinan sehingga semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat

disimpulkan bahwa kinerja guru yang lebih baik akan mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu.

Motivasi dan disiplin kerja guru harus ditingkatkan karena kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kedisiplinan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Semakin baik motivasi dan disiplin kerja guru maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

1. Berdasarkan hipotesis yang menyatakan “Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru” Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya. Pemberian motivasi kepada seseorang bawahan merupakan salah satu yang penting karena dengan pemberian motivasi seorang bawahan dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan/Yayasan..
2. Berdasarkan hipotesis yang menyatakan “Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru” Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru, karena dengan adanya disiplin kerja dengan tujuan memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi,
3. Berdasarkan hipotesis yang menyatakan “Diduga variabel disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja guru” Dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dan nilai koefisien variabel disiplin sebesar 0,446 lebih besar dari nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,308. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga variabel disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja guru” terbukti kebenarannya.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja. “Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru” terbukti kebenarannya.

3. Hasil analisis uji t dapat diperoleh nilai thitung hasil perhitungan komputer SPSS versi 16.00 dapat diperoleh thitung disiplin sebesar 4,882. Ini membuktikan bahwa thitung = 4,882 > ttabel = 1,98, maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja.
4. Ho ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja.
5. Berdasarkan Koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai = 0,658, ini dapat diartikan bahwa 65,8% perubahan/variasi Y (kinerja) dikarenakan oleh adanya perubahan/variasi variabel X (motivasi dan disiplin) sedangkan 34,2% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model misalnya rotasi jabatan, lingkungan kerja, komunikasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Reza, Regina Aditya, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara, Skripsi
- Septiyanto, Dafid, 2010 : 2, Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Survey Se-Eks Karisiden Surakarta), Skripsi.
- Sujudi, Riyanto, 2007, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar (Studi Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Penanaman Modal Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar).
- Suparmi, 2010:1, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang, Media ekonomi dan manajemen, vol 21, no. 1.
- Susilaningsih, Nur.2008 : 9, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, EXCELENT, vol 1, no 2.
- Teguh, Muhamad, 2001, Metode penelitian teori dan aplikasi, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.
- Yuliana, Ita dan Ariefientoro, Teguh, 2012, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan PT Adira Kredit Cabang Semarang.

Zesbendri & Ariyanti, Anik, 2009, Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kabupaten bogor.