

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DUMAI

Hartyana¹⁾
Suarman²⁾
Azhar³⁾

1) SMK Negeri 1 Dumai

2) Lecturer of Education Administration, Program Postgraduate Program, Riau
University

3) Lecturer of Education Administration, Program Postgraduate Program, Riau
University

Email: hartyana7449@grad.unri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and work motivation on the performance of teachers at State Vocational Schools in Dumai. This research uses a type of quantitative research with ex post fact method. Location of the object The population of this study consisted of 114 teachers, while the research sample consisted of 89 teachers at SMK Negeri Dumai. The research instrument is a questionnaire. Data analysis was performed by simple and multiple regression tests. Based on descriptive statistical analysis, it is known that teacher performance is in the moderate category, namely 71 (79.78%). The category of work discipline variables is included in the high category, namely 63 (70.79%). While the motivation variable in the medium category is 74 (83.15%). So it can be concluded that the Discipline of Motivation has a significant effect on Teacher Performance or in other words the third hypothesis is accepted. The magnitude of the contribution of work discipline and work motivation to performance is 41.12% and the rest is determined by other variables outside the research.

Keywords: Discipline; Motivation; Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Dumai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *ex post fact*. Lokasi tem Populasi penelitian ini terdiri dari 114 orang guru, sedangkan sampel penelitian terdiri dari 89 orang guru SMK Negeri Dumai. Instrumen penelitian ini berupa angket. Analisa data dilakukan dengan uji regresi sederhana dan berganda. Berdasarkan analisa statistik deskriptif diketahui bahwa kategori kinerja guru pada kategori sedang yaitu sebesar 71 (79,78%). Kategori variabel disiplin kerja termasuk pada kategori tinggi yaitu sebesar 63 (70,79%). Sedangkan variabel motivasi pada kategori sedang sebesar 74 (83,15%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru atau dengan kata lain, hipotesis ketiga diterima. Besarnya kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 41,12% dan sisanya ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Disiplin; Motivasi; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek terpenting untuk dimiliki oleh setiap umat manusia, karena dengan pendidikan dapat menciptakan perubahan sikap yang baik pada diri seseorang. Pendidikan mempunyai dua proses utama yaitu mengajar dan diajar. Mengajar ditingkat pendidikan formal biasanya dilakukan oleh seorang guru. Guru dalam proses belajar mengajar mempunyai tiga peranan yaitu sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas.

Demi tercapainya tujuan untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas, maka peran seorang guru menjadi penting dalam pendidikan secara keseluruhan. Guru dalam melaksanakan tugasnya, berinteraksi langsung dengan para siswa melalui sebuah proses utama dalam pendidikan, yaitu belajar dan mengajar. Guru dengan kemampuannya mampu mendidik dan mengajarkan siswa agar memiliki kemampuan akademis, soft skill, hard skill, kecerdasan emosi, hingga kecerdasan spiritual (Aisha, 2018). Sehingga, siswa sebagai seorang

manusia menjadi siap untuk menghadapi berbagai persoalan dalam hidupnya.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dalam kinerja guru terintegrasi beberapa kompetensi, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Oleh karena itu peran guru yang sangat besar menuntut guru untuk memiliki kompetensi, kredibilitas, dan dedikasi dalam melaksanakan tugasnya. Tuntutan ini dipenuhi melalui menampilkan kinerja yang baik sebagai seorang guru profesional. Menurut

Suarman (2021) Untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus, berkesinambungan dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat guru menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian intensif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kinerja seorang guru adalah hasil kerja yang ditampilkan guru, khususnya dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik dapat mencapai tujuannya, yaitu merencanakan dan mengelola proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja guru. Motivasi kerja merupakan keinginan

atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang untuk bekerja (Usman, 2013). Motivasi juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai (Hasibuan, 2011). Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Aspek yang menarik untuk diteliti dari sosok seorang guru adalah aspek kinerja, karena kinerja guru merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kinerja guru sangat dituntut dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu ada juga guru yang suka membolos, datang tidak tepat waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di SMK Negeri Dumai”.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam sebuah penelitian, populasi dan sampel menjadi hal yang sangat penting. Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Sementara sampel adalah bagian dari populasi yang di percaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, populasi dari penelitian ini adalah guru-

guru di SMK Negeri Dumai yang berjumlah sebanyak 114 orang, dengan rincian sebagai berikut populasinya adalah guru di SMK Negeri1 berjumlah 50 orang dan SMKN 2 Dumai berjumlah 64 orang. Jadi berjumlah 114 orang dengan sampel 89 orang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Menurut Sugiyono (2018) *ex post facto* merupakan pelaksanaan penelitian dengan menggunakan angket untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan variabel bebas dan variabel terikat serta mencari ada atau tidak ada

pola hubungan atau pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu angket (kuisisioner). Angket yang digunakan merupakan angket tertutup, yaitu dalam setiap butir pertanyaan telah tersedia jawaban. Kuisisioner untuk mengetahui informasi yang diinginkan berdasarkan kisi-kisi. Adapun kisi-kisi sebagai berikut :

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah	Nomor Item	
			(+)	(-)
Kinerja Guru	a. Perencanaan Pembelajaran	9	1,2,4,6,7	3,5,8,9
	b. Pelaksanaan Pembelajaran	9	10,13,14 15,16,18	11,12,17
	c. Evaluasi pembelajaran	7	19,21,24,2 5	20,22,23
Disiplin kerja	a. Disiplin dalam waktu	7	1,3,4,5,6	2,7
	b. Disiplin dalam loyalitas kerja	7	8,9,10	11,12,13,1 4
	c. Disiplin dalam mematuhi peraturan	6	15,16,17,1 8	19,20
Motivasi kerja	a. Keuletan	6	1,2,3,4	5,6
	b. Pencapaian Prestasi	6	7,8,9	10,11,12
	c. Pengembangan diri	3	13,14	15
	d. Kemandirian	8	16,17,18,1 9	20,21,22

Teknik Analisis Data

Data yang di peroleh akan diolah menggunakan regresi linear berganda. Penggunaan analisi ini di maksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan motivasi

kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Dumai.

Pengukuran terhadap jawaban yang diberikan responden dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa

skala sikap termasuk di dalamnya skala likert merupakan data interval atau skala interval. Bentuk pernyataan dibagi menjadi dua yaitu pernyataan positif yang berguna untuk mengukur sikap positif yang terdiri dari sangat sering/sangat setuju (5), Sering/setuju (4), kadang-kadang/netral (3), jarang/kurang setuju (2), tidak

pernah/sangat tidak setuju (1), serta pernyataan negative yang berguna untuk mengukur sikap negatif, yang terdiri dari tidak pernah/sangat tidak setuju (5), jarang/tidak setuju (4), kadang-kadang/netral (3), sering/setuju (2), dan sangat sering/sangat setuju (1). Adapun skor item terlihat di tabel berikut :

Tabel 2. Skor Item Alternatif Jawaban Responden

NO	Option	Skor Item
1	Sangat Sering /Sangat Setuju	5 /1
2	Sering /Setuju	4/2
3	Kadang-Kadang/Netral	3/3
4	Kurang /Jarang	2/4
5	Tidak pernah /Sangat tdk setuju	1/5

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif. Menganalisis beberapa variabel independen dengan satu variabel dependennya. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan dari beberapa variabel bebas yakni disiplin kerja dan motivasi kerja (X) terhadap variable terikatnya yakni kinerja (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

X1 β_1 = Koefisien regresi Disiplin kerja

X2 β_2 = Koefisien regresi Motivasi kerja

e = Error

Adapun pengujian hipotesis yang digunakan yaitu dapat diuraikan sebagai berikut:

- Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji apakah kewajaran distribusi data mempunyai

distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal probability plot adalah sebagai berikut:

- Jika sig < 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika sig > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka mmodel regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

- Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen.

Adapun hipotesis statistik penelitian yang akan diuji adalah:

- 1) $H_0 = Sig \geq 0,05$: tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru
- 2) $H_1 = Sig \leq 0,05$: terdapat terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru
- 3) $H_0 = Sig \geq 0,05$: tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
- 4) $H_2 = Sig \leq 0,05$: terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

- Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

F-test juga digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yang di Uji pada tingkat signifikan 0,05.

Kriteria Pengambilan keputusan menurut adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak yaitu apabila P value > 0.05 atau bila nilai signifikansi lebih dari nilai α 0,05 berarti model regresi dalam penelitian ini tidak layak (fit) untuk digunakan dalam penelitian.

- 2) H_0 diterima yaitu apabila P value = 0.05 atau bila nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan nilai α 0,05 berarti model regresi dalam penelitian ini layak (fit) untuk digunakan dalam penelitian.

- Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model regresi mampu menerangkan variabel dependen. Range koefisien determinasi adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika nilai kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen rendah atau terbatas begitu pula sebaliknya. Apabila nilai besar dan semakin mendekati satu maka variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, pendidikan guru dan status kepegawaian. Untuk lebih jelasnya secara rinci tersaji sebagai berikut:

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden menurut jenis kelamin responden sebagai responden di SMK Negeri Dumai dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responen Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	37	41,57 %
2	Perempuan	52	58,43 %
	Jumlah	89	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat responden laki laki sebanyak 37 (41,57%) dan responden perempuan sebanyak 52 (58,43%) perempuan. Dengan demikian jumlah responden perempuan lebih

dominan dari jumlah responden laki laki.

b. Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Adapun karakteristik berdasarkan status kepegawaian responden sebagai

responden di SMK Negeri Dumai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

NO	Stuatus	JUMLAH	Persentase (%)
1	Honor	34	38,20
2	PNS	55	61,80
	Jumlah	89	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat 34 (38,20%) responden adalah honorer dan 55 (61,80%) adalah pegawai negeri sipil (PNS). Dengan kata lain responden paling banyak pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil.

c. Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Identitas responden berdasarkan status kepegawaian responden di SMK Negeri Dumai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

NO	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30	23	25,84
2	31 – 40	33	37,08
3	41 – 50	23	25,84
4	51 - 60	10	11,24
	Jumlah	89	100

Berdasarkan tabel diatas terdapat 23 (25,84%) orang responden berumur 20-30 tahun, 33 (37,08%) responden berumur 31-40 tahun , sebanyak 23 (25,84%) responden berumur 41-50 tahun dan 10 responden (11,24%) berumur 51 hingga 60. Dengan kata lain, *umur yang paling dominan pada penelitian ini adalah 31 – 40 tahun (37,08%)*

Deskripsi hasil penelitian berisi tentang pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di SMK Negeri Dumai yang berjumlah 89 orang guru. Deskriptif statistik masing-masing variabel dihitung menggunakan SPSS versi 24. Berikut akan di sajikan

deskripsi hasil tentang tingkat kinerja guru, disiplin kerja dan motivasi kerja guru SMK Negeri Kota Dumai. Dapat dilihat secara rinci dalam uraian berikut ini:

d. Tingkat Kinerja Guru SMK Negeri Dumai.

Berkaitan dengan kinerja guru SMK Negeri Dumai yang dilihat dari kemampuan mereka dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi serta tindak lanjut dapat dilihat pada Tabel 6. berikut :

Tabel 6. Deskriptif Statistik Kinerja Guru SMK di Negeri Dumai

Variabel	Keterangan	Hasil Statistik
Kinerja guru	N	89
	Mean	72,66
	Median	73
	Mode	75
	Std. Deviation	5.036
	Range	29
	Minimum	56
	Maximum	85

Sumber : Data Olahan

Penyebaran distribusi frekuensi data kinerja guru SMK Negeri Dumai dapat dilihat pada gambar berikut :

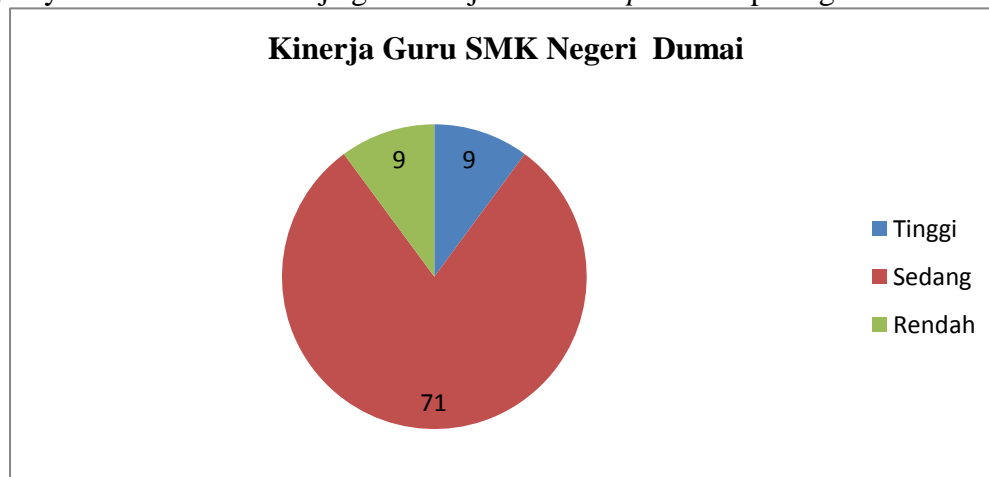
Tabel 6.1 Distribusi Frekuensi Tingkat Kinerja Guru SMK di Negeri Dumai

NO	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	78 – 88	9	10,11
2	Sedang	67 – 77	71	79,78
3	Rendah	56 – 66	9	10,11
		Jumlah	89	100

Berdasarkan tabel diatas distribusi frekuensi tingkat kinerja guru SMK kategori variabel kinerja pada kategori tinggi sebanyak 9 (10,11%), kategori sedang sebesar 71 (79,78%) dan bahkan ada guru yang memiliki kinerja

kategori rendah sebesar 9 (10,11%). Kategori kinerja paling dominan adalah kategori sedang. Dengan demikian kinerja guru SMK Negeri Dumai dapat ditingkatkan agar kinerja semakin membaik.

Selanjutnya data variabel kinerja guru disajikan dalam *pie chart* pada gambar 1.



Gambar 1. Pie Chart Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Deskriptif statistik disiplin kerja guru di SMK Negeri Dumai dihitung menggunakan SPSS versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Deskriptif Statistik Disiplin Kerja guru SMK Negeri Dumai.

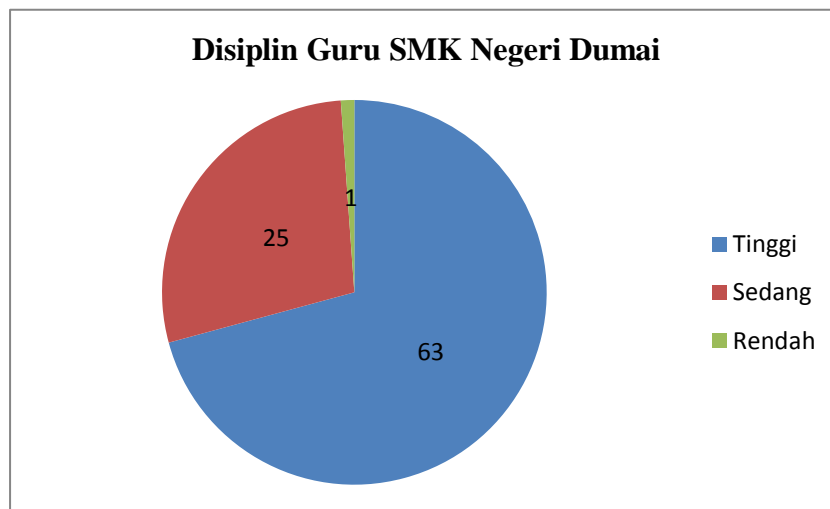
Variabel	Keterangan	Hasil Statistik
Disiplin Guru	N	89
	Mean	67,75
	Median	69
	Mode	69
	Std. Deviation	5.032
	Range	32
	Minimum	51
	Maximum	83

Tabel 7.1. Distribusi Frekuensi Tingkat Disiplin Guru SMK Negeri Dumai

NO	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	67 - 78	63	70,79
2	Sedang	55 - 66	25	28,09
3	Rendah	51 - 54	1	1,12
		Jumlah	89	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tingkat disiplin guru SMK Negeri Dumai pada kategori tinggi yaitu sebesar 63 (70,79%) dan kategori sedang sebesar 25 (28,09%) dan kategori rendah sebesar 1 atau 1,12%. Kategori paling dominan pada variabel disiplin kerja adalah pada kategori

tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja sudah cukup maksimal dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru SMK Negeri Dumai. Selanjutnya data kecenderungan variabel disiplin kerja guru SMK Negeri Dumai disajikan dalam *pie chart* pada gambar .2.



Gambar 2. Pie Chart Kecenderungan Variabel Disiplin (X1)

c. Variabel Motivasi SMK Negeri Dumai.

Deskriptif statistik motivasi guru SMK Negeri Dumai dihitung menggunakan SPSS versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Deskriptif Statistik Motivasi Guru SMK Negeri Dumai

Variabel	Keterangan	Hasil Statistik
Motivasi Kerja Guru	N	89
	Mean	64,12
	Median	64
	Mode	67
	Std. Deviation	4.451
	Range	24
	Minimum	49
	Maximum	76

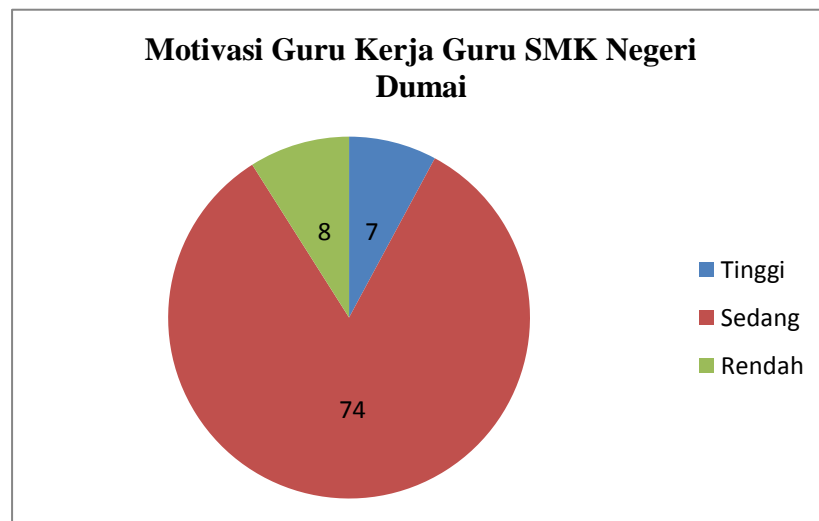
Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data motivasi kerja guru SMK Negeri Dumai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8.1. Distribusi Frekuensi Motivasi Guru Sekolah SMK Negeri Dumai

NO	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	69 - 78	7	7,87
2	Sedang	59 - 68	74	83,15
3	Rendah	49 - 58	8	8,99
		Jumlah	89	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi motivasi guru pada kategori tinggi yaitu sebesar 7 atau 7,87% dan kategori sedang sebesar 74 atau 83,15% dan kategori rendah sebesar 8 atau 8,99%. Kategori paling dominan pada motivasi guru adalah kategori

sedang. Dengan demikian motivasi kerja guru SMK Negeri Dumai perlu ditingkatkan lagi menjadi lebih baik. Selanjutnya data kecenderungan variabel motivasi kerja disajikan dalam *pie chart* pada gambar 3.



Gambar 3 Pie Chart Kecenderungan Variabel Motivasi (X2)

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal probability adalah sebagai berikut: jika $\text{sig} < 0,05$ maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, atau sebaliknya jika $\text{sig} > 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk melihat nilai normalitas masing-masing variabel dapat dilihat pada ringkasan SPSS berikut ini:

Tabel 9. Pengujian Normalitas Kinerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

No	Lilliefors Significance Correction (Kolmogorov-Smirnov)	Variabel		
		Kinerja Guru	Disiplin	Motivasi
1	Signifikan	0,120	0,200	0,302

Berdasarkan tabel 9 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel kinerja adalah 0,120, untuk variabel disiplin adalah 0,200 dan variabel motivasi sebesar 0,302. Dan nilai sig ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut selanjutnya menggunakan analisis regresi linier, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari variabel disiplin terhadap kinerja guru, dan besarnya pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja, sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru.

a. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Uji T Hitung Koefisien Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	32.484	5.871		5.533	.000
	Disiplin Kerja	.593	.086	.593	6.862	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 10. di atas, diperoleh nilai konstanta $a = 32,484$ dan $b = 0,593$, persamaan regresi yang terbentuk menjadi $Y = 32,484 + 0,593X_1$. Makna

dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstanta (a) sebesar 32,484 maknanya adalah jika disiplin dengan nol, maka nilai kinerja guru adalah

sebesar 32,484. Koefisien regresi (b) sebesar 0,593 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari disiplin kerja, maka akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja sebesar 0,593 satu satuan. Pengaruh antara variabel yaitu berpengaruh positif karena bilai a maupun b memiliki tanda baca positif pada bilangannya.

Pada tabel 10. tersebut diketahui besarnya nilai sig = 0,000. Besarnya nilai sig 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru diterima, maknanya tinggi rendahnya kinerja guru SMK Negeri Dumai akan ditentukan juga oleh tingkat disiplin kerja guru SMK tersebut.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Guru

Pengujian hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja Guru.

Tabel 11. Uji T Hitung Koefisien Pengaruh Yang Signifikan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	95.953	7.384		12.995	.000
	Motivasi Kerja	.363	.115	.321	3.162	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 11 di atas, diperoleh nilai konstanta a= 95.953 dan b=0,363, persamaan regresi yang terbentuk menjadi $Y = 95.953 + 0,363X_1$. Makna dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstanta (a) sebesar 95.953 maknanya adalah jika motivasi sama dengan nol, maka nilai kinerja guru adalah sebesar 95.953. Koefisien regresi (b) sebesar 0,363 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari motivasi, maka akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja sebesar 0,363 satu satuan. Pengaruh antara variabel yaitu berpengaruh positif karena bilai a maupun b memiliki tanda baca positif pada bilangannya.

Pada tabel tersebut diketahui besarnya nilai sig = 0,002. Besarnya

nilai sig 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru diterima. Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh motivasi guru, jika motivasi tinggi maka kinerja guru juga akan tinggi dan begitu pula sebaliknya jika motivasi guru rendah maka motivasi kerja guru juga rendah.

c. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin, motivasi terhadap kinerja guru.

Tabel 12. Uji F Hitung Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	920.452	2	460.226	30.180	.000 ^b
	Residual	1311.436	86	15.249		
	Total	2231.888	88			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru atau dengan kata lain, hipotesis ketiga diterima.

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin, motivasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 13 berikut.

Tabel 13. Besar Pengaruh Disiplin, Motivasi terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.399	3.905

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

Pada tabel 13. diperoleh nilai R Square (r^2) sebesar 0,412. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh antara variabel variabel disiplin, motivasi terhadap kinerja diperoleh sebesar 41,12%. Sisanya sebesar ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada uji hipotesis pertama diketahui besarnya nilai $sig = 0,000$. Besarnya nilai $sig\ 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X_1) terhadap kinerja (Y) **diterima**.

Pada uji hipotesis kedua, besarnya nilai $sig\ 0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Guru (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) **diterima**. Kemudian dengan menggunakan uji F diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Atau dengan kata lain, hipotesis ketiga **diterima**. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh antara variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y). diperoleh sebesar 40,77%. Sisanya sebesar 41,12%. ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru, maknanya adalah kinerja guru akan semakin baik apabila guru yang bersangkutan juga memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai sig $0,000 < 0,05$. Hanya saja dalam penelitian ini ditemukan bahwa ternyata tingkat disiplin kerja guru masih tergolong sedang.

Disiplin memainkan peran penting dalam membentuk perilaku. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik (Faradina & Sojanah, 2018).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dari seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi, akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat karena disiplin sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan sama sekali tidak dirasakan sebagai beban sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. (Tumilaar, 2015).

Disiplin kerja yang rendah akan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai atau karyawan, dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi.. Disiplin berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utari (2019) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Disiplin dalam bekerja sangat penting

artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima. Dapat dilihat dari besarnya nilai sig $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Agustina, Ibrahim, dan Maulana (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Apabila guru konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, maka kinerja guru akan optimal. Kinerja ini dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh guru. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh guru, maka kinerja guru akan meningkat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanius (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Motivasi menjadi suatu penggerak dari dalam diri guru untuk mencapai suatu tujuan, seperti halnya mencapai kinerja yang baik dalam melakukan proses pembelajaran. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai dorongan bagi guru untuk meningkatkan kemampuan dan

keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ahmadiansah (2016) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Begitu juga dengan penelitian Subowo (2015) menemukan pengaruh yang signifikan dan positif motivasi kerja terhadap kinerja. Kinerja guru akan baik jika guru tersebut mempunyai motivasi dalam kerjanya

Motivasi sebagai penentu dalam keberhasilan dalam bekerja yang dapat menggambarkan kinerja seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan, jika seorang guru memiliki perilaku positif dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja gurunya meningkat Suarman, (2021).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Tinggi rendahnya motivasi seorang guru akan mempengaruhi keberhasilan dalam proses pendidikan, motivasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka tentunya akan menciptakan prestasi kerja dan kinerja guru yang tinggi pula.

c. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Pada hipotesis ketiga, dengan menggunakan uji F diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru .

Menurut Kuswanto, Suarman dan Azhar (2022) guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi

guna meningkatkan kerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya untuk meningkatkan kerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul di dalam maupun yang terdapat diluar pribadi guru itu sendiri. Kemudian Siska (2017) menemukan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini bahwa terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Begitu juga dengan Syahril (2021) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Menurut hasil penelitian Wahyudi (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang baik. tindakan disiplin jika dilakukan secara terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian yang baik.

Motivasi merupakan bagian yang penting dalam suatu diri seorang guru, apabila seorang guru memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Guru yang termotivasi dengan baik dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja. Kemudian dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja bagi seorang guru.

Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang baik. Hal ini karena jika disiplin dilakukan secara terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru.

Begitu juga dengan motivasi, apabila seorang guru memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

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

- a. Tingkat kinerja guru pada kategori sedang, bahkan juga terdapat beberapa guru pada kategori rendah. Kepala sekolah perlu memonitor kinerja guru dan guru menggali kembali potensi mengajar agar kinerja menjadi maksimal. Tingkat disiplin kerja guru pada guru SMK Negeri Dumai termasuk kategori tinggi, namun masih terdapat guru dengan kategori sedang dan rendah, dengan demikian masih perlu ditingkatkan baik oleh guru itu sendiri maupun oleh Kepala Sekolah. Begitu juga dengan tingkat motivasi kerja guru dikategorikan sedang, kepala sekolah perlu mengapresiasi kerja guru agar guru tergerak dalam mengajar.
- b. Disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Dumai, dengan kontribusi sebesar 41,12% dan sisanya ditentukan oleh factor lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, sarana

prasarana sekolah dan faktor lainnya.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru SMK Negeri Dumai
 - a. Guru perlu menggali kembali cara penyusunan, pelaksanaan serta evaluasi pembelajaran agar dapat mengajar dengan maksimal sehingga kinerja guru maksimal.
 - b. Guru lebih disiplin dalam melaksanakan pengajaran dengan mengikuti tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah.
 - c. Guru harus lebih tergerak atau termotivasi untuk mengajar dengan baik.
2. Bagi Kepala Sekolah SMK Negeri Dumai
 - a. Sebaiknya kepala sekolah mengoptimalkan pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi dan kinerja yang optimal sehingga guru termotivasi untuk mengembangkan diri.
 - b. Kepala sekolah perlu mengoptimalkan monitoring penilaian kinerja guru sehingga guru yang memiliki kemampuan yang baik dapat diberikan promosi jabatan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini hanya memberikan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Peneliti lain diharapkan dapat menemukan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengungkap

faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa artikel ini tidak akan selesai tanpa dukungan dari rekan-rekan di **SMK Negeri 1 Dumai** atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridezi, A., Azhar, F., & Suarman, S. (2021). Pengaruh Perilaku Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 123-134.
- Aisha, A. N., Hardjomidjojo, P., & Yassierli. 2018. Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 4 (6).
- Fadri, Zulfan Saam, Suarman.(2021). Hubungan antara Motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan Kinerja Guru pada SMP Di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, Vol.9 (1).
- Ghozali.,I (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.
- Hasibuan, M. 2011. Management Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta: Rajawali
- Leiden, Robert. 2001. Managing Individual Performance In Works Groups. *Journal Human Resources Management*.40, (31), 235-248.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15-22
- Syahril, S., & Konadi, W. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(4), 1-8.
- Tumilaar, B. R. (2015). The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787-797
- Usman, H. 2013. Manajemen teori, Praktik, dan Riset Pendidikan (kedua),. Jakarta: Bumi
- Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R.2017. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2), 1-8.