

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang**

**Lida Arlini<sup>1</sup> ✉ Anwar musadad<sup>2</sup>**

S1 Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu deskriptif dan verifikatif, populasi dan sampel yang digunakan adalah jumlah seluruh guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang yang berjumlah 154 orang. Uji statistik yang pada penelitian ini yaitu uji koefisien korelasi, analisis jalur, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan  $Y = 0,162X_1 + 0,238X_2 + 0,866$ . Nilai koefisien variabel bebas sebesar 0,680 yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh kuat dengan koefisien determinasi (pengaruh simultan) sebesar 13.4% dan sisanya 86,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh hasil F hitung  $17,796 > F$  tabel 3,06, serta probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja.*

Copyright (c) 2022 Lida Arlini

---

✉ Corresponding author :

Email Address : lidaarlini25@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

### **1) Permasalahan penelitian;**

Guru merupakan elemen utama dalam suatu sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Posisi guru sebagai garda terdepan dalam sentral terlaksananya proses pembelajaran berkaitan dengan kinerja guru yang perlu adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pendidik dan pencetak bekal-bekal sumber daya manusia. Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompetensi, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun kebijakan tentang pendidikan (Abdullah, 2020).

Salah satu Yayasan pendidikan yang ada di Karawang adalah Yayasan Harapan Umat Karawang yang menaungi beberapa unit pendidikan mulai dari TK, SD, SMP dan SMA. Realitas dilapangan guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang mengalami kecenderungan semangat mengajar dan bekerja yang menurun, serta masih tingginya tingkat ketidakhadiran guru. Kehadiran guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam proses belajar mengajar yang sangat berpengaruh pada terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

## **(2) Wawasan dan rencana pemecahan masalah;**

Masalah pada penelitian ini dibatasi pada masalah bidang ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Permasalahan pada penelitian ini yaitu terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang. Teknik pemecahan masalah pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang sebagai responden pada penelitian ini. dan hasil kuesioner akan diolah menggunakan software SPSS 26 dan Microsoft Excel 2019.

## **(3) Rumusan tujuan penelitian;**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, mengkaji, megkaji dan menganalisis:

1. Besaran korelasi antara motivasi dengan disiplin kerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang.
2. Besaran pengaruh parsial motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang.
3. Besaran pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang.

## **(4) Kajian teoritik**

### **1. Motivasi**

Menurut (Sunyoto, 2015) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Adapun menurut (Widodo, 2015) motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut (Mangkunegara, 2017) dimensi dari motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologi
- b. Kebutuhan Rasa aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan akan Harga diri
- e. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan diri

### **2. Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun menurut (Wijaya et al., 2015) disiplin kerja merupakan ketaatan pegawai bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan tempat ia bekerja. Menurut (Hasibuan, 2017) berikut dimensi dan indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada suatu perusahaan diantaranya:

- a. Ketepatan Waktu
- b. Ketaatan pada Peraturan kerja
- c. Ketaatan pada Standar kerja
- d. Tingkat Kewaspadaan
- e. Bekerja Etis

### **3. Kinerja**

Menurut (Priansa, 2016) kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Adapun menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mathis & Jackson, 2015) dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kemampuan Bekerja sama

## **METODOLOGI**

### **(1) Rancangan Penelitian;**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan penelitian deskriptif adalah mendapatkan gambaran dari variabel-variabel yang diteliti, sedangkan tujuan penelitian verifikatif adalah menguji hipotesis dengan perhitungan statistik. Dengan demikian diharapkan dapat memperoleh gambaran akurat dan aktual mengenai fakta dan sifat hubungan fenomena yang diteliti.

### **(2) Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang kemudian menjadi sampel pada penelitian ini adalah guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang dengan jumlah keseluruhan guru sebanyak 154 orang, terdiri dari 37 orang guru laki-laki dan 117 orang guru perempuan.

### **(3) teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen;**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Studi Pustaka  
Pengumpulan data dengan cara membaca buku, literatur, jurnal dan artikel ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Analisis Dokumen  
Analisis dokumen mengarah pada bukti konkrit terkait motivasi, disiplin kerja, dan hasil penilaian kinerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang.
- c. Observasi  
Pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang tampak pada motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang.
- d. Kuesioner atau Angket  
Pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang.

### **(4) Teknik Analisis data**

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan perhitungan statistik menggunakan SPSS meliputi uji koefisien korelasi, analisis jalur, analisis determinasi, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Pengujian Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Kuesioner	r Hitung Motivasi	r Hitung Disiplin Kerja	r Hitung Kinerja	r Kritis	Kriteria
1	0,461	0,511	0,395	0.30	Valid
2	0,435	0,416	0,457	0.30	Valid
3	0,397	0,468	0,568	0.30	Valid
4	0,399	0,446	0,398	0.30	Valid
5	0,542	0,633	0,438	0.30	Valid
6	0,542	0,633	0,404	0.30	Valid
7	0,571	0,462	0,540	0.30	Valid
8	0,571		0,540	0.30	Valid
9	0,405		0,568	0.30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas, seluruh variabel memperoleh nilai r hitung > r kritis (0,30). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Motivasi (X1)	0,718	0.05	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,696	0.05	Reliabel
Kinerja (Y)	0,716	0.05	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

#### 3. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Kriteria
	$\alpha$ Hitung	$\alpha$ Kritis	
Motivasi (X1)	0.031	0.05	0.689

Disiplin Kerja (X2)	0.024	0.05	0.838
Kinerja (Y)	0.023	0.05	0.748

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas seluruh variabel normal karena nilai signifikansi  $\alpha$  hitung lebih besar dari  $\alpha$  kritis yaitu 0,05.

## B. Analisis Deskriptif dan Verifikatif

### 1. Analisis Deskriptif

**Tabel 4.** Rekapitulasi Tanggapan Variabel Motivasi

No	Sub Variabel	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Kebutuhan Fisiologi	Pemberian gaji	523	Cukup Setuju
2	Kebutuhan Rasa Aman	Rasa aman	594	Setuju
3		Perlindungan	543	Setuju
4	Kebutuhan Sosial	Mudah bergaul	548	Setuju
5		Persahabatan	495	Cukup Setuju
6	Kebutuhan Harga Diri	Harga diri	495	Cukup Setuju
7		Prestasi	547	Setuju
8	Kebutuhan Aktualisasi	Kebutuhan afiliasi	547	Setuju
9		Pencapaian potensi	539	Setuju
<b>Total Skor</b>			4831	
<b>Rata-rata Skor</b>			536.8	Setuju

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 4831 dengan rata-rata skor 536,8 yang berada pada kriteria setuju. Artinya motivasi guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang sudah baik.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Tanggapan Variabel Disiplin Kerja

No	Sub Variabel	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Kehadiran di tempat kerja	Ketepatan waktu	523	Cukup Setuju
2		Intensitas kehadiran	536	Setuju

3	Ketaatan pada peraturan kerja	Pakaian kerja	594	Setuju
4		Tata tertib	523	Cukup Setuju
5	Ketaatan pada standar kerja	Bekerja sesuai prosedur	543	Setuju
6	Tingkat kewaspadaan	Sistematis dalam bekerja	543	Setuju
7	Bekerja etis	Memiliki etika	534	Setuju
<b>Total Skor</b>			3796	
<b>Rata-rata Skor</b>			542.2	Setuju

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 3796 dengan rata-rata skor 542,2 yang berada pada kriteria setuju. Artinya disiplin kerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang sudah baik.

**Tabel 6.** Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja

No	Sub Variabel	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Kualitas kerja	Proses	549	Setuju
2		Mutu pembelajaran	523	Cukup Setuju
3	Kuantitas kerja	Metode pembelajaran	548	Setuju
4		Rancangan pembelajaran	539	Setuju
5	Ketetapan waktu	Waktu pembelajaran	594	Setuju
6		Target pekerjaan	543	Setuju
7	Kemampuan bekerja sama	Kerja tim	495	Cukup Setuju
8		Komunikasi antar guru	495	Cukup Setuju
9		Saling membantu	548	Setuju
<b>Total Skor</b>			4834	
<b>Rata-rata Skor</b>			537.1	Setuju

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 4834 dengan rata-rata skor 537,1 yang berada pada kriteria setuju. Artinya disiplin kerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang sudah baik.

**2. Analisis Verifikatif**

**a. Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 7.** Koefisien Korelasi antara Variabel Bebas

Correlations		
	Motivasi	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	1	.680**
Motivasi Sig. (2-tailed)		.000
N	154	154
Pearson Correlation	.680**	1
Disiplin Kerja Sig. (2-tailed)	.000	
N	154	154

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif

**b. Analisis Jalur**

**Tabel 8.** Koefisien Jalur

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	17.036	2.218	7.681	.000
	Motivasi	.162	.103	.162	.119
	Disiplin Kerja	.285	.124	.238	.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 2,6%. Artinya bahwa Kinerja dipengaruhi langsung oleh variabel Motivasi sebesar 2,6%. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 5,6%. Artinya bahwa Kinerja dipengaruhi langsung oleh variabel Disiplin Kerja sebesar 5,6%. Adapun persamaan jalurnya yaitu  $Y = 0,162X_1 + 0,238X_2 + \epsilon$

c. Uji Determinasi (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 <sup>a</sup>	.134	.124	3.94468

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,134 atau 13,4%, maka variabel Kinerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) atau dapat diartikan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 13,4%, sedangkan sisanya 86,5% merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

d. Uji Hipotesis

Untuk Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan (keseluruhan) terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% *degree of freedom* (df) =  $n-2 = 154-2 = 152$  didapatkan F tabel = 3,06. Sedangkan F hitung dapat dilihat dari tabel XX berikut ini:

**Tabel 2.** Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.748	1	284.748	17.796	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2432.158	152	16.001		
	Total	2716.906	153			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ( $17,796 > 3,06$ ) dan memiliki signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Harapan Umat Karawang.

## SIMPULAN

Kondisi faktual dilapangan motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil yang kurang baik. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai korelasi sebesar 0,680 atau 68% yang berarti terdapat hubungan yang kuat. Motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 5,2% secara parsial terhadap kinerja. Sedangkan disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 8,2% terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja lebih banyak memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja dibandingkan motivasi. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 13,4% dan sisinya 86,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis memperoleh nilai F hitung  $17.796 > F$  tabel 3,06 dan memiliki signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah Yayasan Harapan Umat Karawang.

## Referensi :

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=s7UHEAAAQBAJ>.
- Arraniri, I et al. 2021. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Insania. <https://books.google.co.id/books?id=jYZZEAAAQBAJ>.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ>.
- Dr. Hendrik A. E. Lao, M P, S.S.M.P. Andriyanto, and M T Pdt. Merensiana Hale. 2021. *MANAJEMEN PENDIDIKAN*. Penerbit Lakeisha. <https://books.google.co.id/books?id=voFTEAAAQBAJ>.
- Dr. Juliansyah Noor, S.E.M.M. 2015. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktis*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=pq5oDwAAQBAJ>.

- Dr. P. Eddy Sanusi Silitonga, S.E.M.M. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=RikKEAAAQBAJ>.
- Juliandi, A, S Manurung, and F Zulkarnain. *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press. <https://books.google.co.id/books?id=0X-rBAAAQBAJ>.
- Khasanah, N, and M Nurhidayati. 2021. *Pemetaan Potensi Mahasiswa Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=bDhUEAAAQBAJ>.
- Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, and M. Kurniawan. 2020. "Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Inovator* 9(1): 23.
- hari, I Z. 2021. *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA*. CV. Penerbit Qiara Media. <https://books.google.co.id/books?id=eZZCEAAAQBAJ>.
- Adi Komarudin, Budi Rismayadi, and Suroso. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasil Raya Industries Karawang." *Buana Ilmu* 4(2): 1-12.
- Asti Yuliana Dewi. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Motivasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi." *Dinamika Pendidikan* 1(2): 10-35.
- B Sembiring. 2020. "Bab II Uraian Teoritis Kinerja Dan Evaluasi Kinerja." *Portaluniversitasquality*: 15-34. [http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1118/4/BAB II.pdf](http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1118/4/BAB%20II.pdf).
- Chusnah, Chusnah, and Heni Purwanti. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi." *Kinerja* 2(01): 122-32.
- Dwihartanti. 2016. "Kajian Teoritis Dan Metodologi Penulisan." *Dwihartanti* (2017): 5-33.
- Effendi, M, and Febrie Yogie. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 1: 88-98.
- Ibnu. 2022. "Mengenal Pengertian Kinerja Dan Fungsi Penilaiannya Dalam Perusahaan."