PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Bagus Firmansyah[a,1]*, Abd. Chaidir Marasabessy[b.2]
[a.mahasiswa]Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganearaan;
[b.dosen]Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganearaan;
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pamulang
[1]baguslallana@gmail.com,[2]dosen02633@unpam.ac.id

Naskah diterima: 03-08-2023, direvisi: 25-08-2023, disetujui: 30-09-2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Assa'adah Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan Analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7.212 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,393 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi Y =. 8,729 + 0,416X1 + 0,381X2. Nilai korelasi sebesar 0,776 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,102 > 2,770). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci : Pengaruh, Motivasi dan Disiplin, Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on the performance of teachers and education staff at the Assa'adah Islamic Boarding School, South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is quantitative by using descriptive analysis. The sampling technique used saturated sampling and the sample in this study was 60 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. Hypothesis testing obtained t count > t table or (7,212 > 2.002). Thus H0 is rejected and Ha1 is accepted, meaning that there is a significant influence of motivation on the performance of teachers and education staff. Hypothesis testing obtained t count > t table or (6.393 > 2.002). Thus H0 is rejected and Ha2 is accepted, meaning that there is a significant influence of work discipline on the performance of teachers and education staff. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y =. 8.729 + 0.416X1 + 0.381X2. The correlation value of 0.776 means that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship. The coefficient of determination is 60.2% while the remaining 39.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count > F table or (43.102 > 2.770). Thus H0 is rejected and Ha3 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously on motivation and discipline on the performance of teachers and education staff.

Keywords: Influence, Motivation and Discipline, Performance of Teachers and Education Personnel

Pendahuluan

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan manusia di Indonesia seutuhnya. Oleh karenanya pendidikan sangat perlu dikembangkan dari berbagai ilmu pengetahuan, karena pendidikan yang berkualitas dapat memajukan kecerdasan suatu negara. Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dimana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia untuk menjalankan kehidupan.

Tujuan pendidikan berdasarkan asas pancasila mempunyai tujuan untuk meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian agar dapat membangun diri sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Mutu pendidikan perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan pendidikan, seorang guru harus mempunyai kemampuan untuk menjadi sebuah contoh bagi murid-muridnya baik didalam sekolah, maupun diluar sekolah. Seperti apa yang terkandung didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dari tugas guru yang diatur dalam konstitusi tersebut, guru yang semakin berkompeten dan kredibel semakin besar pula pada perkembangan terpenuhinya tujuan dari pendidikan. Dengan demikian, tugas seorang guru sangat signifikan terhadap maju atau tidaknya suatu lembaga sekolah karena guru adalah faktor keberhasilan generasi masa depan bangsa. Tugas tersebut nantinya akan dijadikan indikator untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang berkompeten serta kredibel tentunya akan sangat berpengaruh dalam perkembangan potensi peserta didiknya guna untuk membangun siswa mengenali realitas kehidupan sosialnya.

Namun sebagaimana yang diharapkan, terkadang jalan tidaklah selalu mudah. Terkadang, ada saja rintangan atau halangannya untuk mencapai kompetensi guru yang profesional. Seperti faktor-faktor motivasi dan disiplin yang menjadikan sebuah tantangan untuk mencapai tujuan yang telah tertuang di dalam konstitusi Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005.

Menurut Ratniwati (2016) kesadaran guru terhadap peningkatan efisiensi guru serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi prestasi dan perkembangan peserta didik, karena seiring berkembangnya teknologi dan zaman yang semakin modern ini guru senantiasa dituntut untuk bisa beradaptasi dengan berkembangnya zaman, salah satunya dengan penyesuaian metode ajar, penerapan kurikulum yang relevan dengan realitas sosial peserta didik. Dalam hal ini, tidak hanya guru yang berperan penting dalam tercapainya tujuan dari pendidikan. Namun, ada juga tenaga kependidikan yang harus mempunyai andil penting didalam berjalannya suatu keberhasilan dari pendidikan. Tenaga kependidikan yang dimaksud adalah tenaga kependidikan yang berada didalam lingkungan sekolah yang meliputi tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, pengawas satuan pendidikan dan tenaga administrasi sekolah.

Pengertian **tenaga kependidikan menurut Ngalim Purwanto** yaitu tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam keseluruhan perangkat penggerak pendidikan. Dalam pengelolaan tenaga kependidikan mulai dari perencanaan seperti pengorganisasian yang menjadi titik penekanannya adalah personel itu sendiri. **Menurut Uno (2007),** pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Motivasi kerja dengan aspek absensi cukup maksimal, aspek kerja sama masih kurang dalam team dikarenakan kurang

kesadaran dalam individu, aspek kepuasan kerja masih ada yang kurang puas dalam bekerja, aspek kedisiplinan masih kurang maksimal dikarenakan masih ada yang datang bekerja tidak tepat waktu.

Untuk melatih sifat tanggung jawab, serta meningkatkan mutu terhadap diri sendiri maka dari itu kepuasan kerja sangat penting di dalam perusahaan karena untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi sulit bagi sekolah untuk bisa berhasil.

Menurut Thomas Gordon (1996: 3) Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Disiplin memberikan pengaruh terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dari Guru akan menyenangkan dan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung perhatian sekolah terhadap Guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yakni penelitian yang di uangkapkan dengan kata-kata **(Sugiyono, 2020)**, dengan desain eksperimen semu. Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Assa'adah Tangerang Selatan tahun ajaran 2022/2023, yang berjumlah 60 yang tergabung dari Guru dan Tenaga Kependidikan, sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga semua populasinya dijadikan sampel karena populasi berada dibawah 100.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Assa'adah Tangerang Selatan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam penyelenggaraan pendidikan serta menjadi sumber referensi bagi peneliti dan pihak terkait.

Dalam hal ini penulis menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Assa'adah Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai efektivitas motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, data yang diperoleh akan diolah dengan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Melalui desain eksperimen semu, peneliti dapat membandingkan hasil antara kelompok perlakuan dan kelompok kontrol, sehingga dapat melihat efek dari perlakuan yang diberikan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Assa'adah Tangerang Selatan.

Dalam implementasinya, peneliti menggunakan keberpengaruhan motivasi dan disiplin yang memiliki dampak terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Sebagai pendekatan penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini akan menghasilkan data berupa angka dan nilai yang kemudian akan diolah menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Metode statistik ini akan membantu mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Assa'adah Tangerang Selatan.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Assa'adah Tangerang Selatan. Berdasarkan Berdasarkan pada data responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau 60,0%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 40,0%. Sementara hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menyatakan bahwa data terdistribusi normal karena (Sig = 0.200 > 0.05).

Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7.212 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,393 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi Y =. 8,729 + 0,416X1 + 0,381X2. Nilai korelasi sebesar 0,776 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,102 > 2,770). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan Tenaga Kependidikan dengan persamaan regresi Y = 16,704 + 0,580X1, nilai korelasi sebesar 0,688 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7.212 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan persamaan regresi Y = 16,106 + 0,600X2 nilai korelasi sebesar 0,643 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,393 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.
3. Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan persamaan regresi Y = 8,729 + 0,416X1 + 0,381X2. Nilai korelasi sebesar 0,776 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,102 > 2,770). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Assa'adah Tangerang Selatan.

Referensi

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama, Bandung.

Hasibuan, H.Melayu. 2013. *Organisasi dan Motivasi Dasar Manusia.* Yogyakarta:BPEE-Yogyakarta

Nugroho.2013. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS.* Yogyakarta: Andi Yogyakarta.Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Perkerjaan Seorang Pegawai Negeri sipil

Ajabar & Resin Marina| *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Prabumjlih*

Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan Kombinasi (Mixsed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia,Jakarta:KencanaUndang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, http:/ UU No 14/2005. Guru dan Dosen. Pdf

Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi*

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight

Apartment) Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2), 224

Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. (2015). Praktikum Metode Riset

Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.

Muda, R. (2018). *Mengembangkan Pemberian Kompensasi Pegawai Sebagai*

Salah Satu Alternatif Peningkatan Kinerja Organisasi. Jurnal Lingkar

Widyaiswara, 03, 4–10. https://juliwi.com/published/E0503/jlw0503_4-

10.pdf

Mugiyono, & Alma, M. H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin*

Terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam (LPI) Nur Hikmah

Bekasi. VII(2), 45–62.

Munandar, M. F. A., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan*

dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah

Magister Manajemen, 4(2), 273–282.

Mustika, Komariah, A. N., & Devita, A. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi*

Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di Yayasan

AlMuthma'innah Jambi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi,

20(2), 529. https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.979

Perkasa, D. H., & Putra, W. B. T. S. (2016). Metodologi Penelitian.

Permansari, R. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap*

Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. 2(2), 1–9.

https://doi.org/10.15294/MAJ.V2I2.2493

Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan*

Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari

Kabupaten Lumajang. 2, 430–438.

Rachmawati, R. W. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap*

Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. Jurnal

Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1), 1. https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802

Sari, P. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap*

Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 1(1), 1–10. https://doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi*

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 420.

Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Agora, 5(3), 1–9.

Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). *Impact*

of Employee Motivation on Employee Performance. European Journal of

Business and Management, 6(23), 2222–2839.

Sulila, I. (2019). *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee*

Performance www.ejournal.aibpm.or/IJABIM

Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. EJournal Ilmu Administrasi

Bisnis, 1(1), 41–55.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: PT

Alfabeta.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi*

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. 3(2), 37–

45.

Wijayanto, J., & Dotulog, L. O. H. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan*

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo

Manado. 5(2), 3048–3057.

https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17350

Wulandari, D. P. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi*

Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi

Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada CV. Manfaat di Amabarawa. Phys. Rev. E, 1993, 191.

Kaliri (2008) *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadao Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*.

https//jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf