

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Disekolah Islam Terpadu Al -Lauzah

Adellya Nanda Ariani¹, Putri Agustina², Topaz Baida³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Pamulang

Email : ¹adellyannda26@gmail.com, ²putriagustinaa05@gmail.com, ³topazbaida@gmail.com

Abstrak

Motivasi adalah sebuah suatu perubahan dari dalam diri seseorang yang bermula diawali dengan dorongan dari seseorang ,dorongan tersebut diawali dengan dorongan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Juga disiplin dalam kerja guru adalah ketaatan atau kepatuhan pendidik dalam menjalankan peraturan yang telah disediakan dengan penuh kesadaran dalam dirinya yang dimana dapat mempengaruhi kinerja guru, dapat dilihat dari hasil kerja guru tersebut dengan menunjukkan kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh guru tersebut. Dalam melaksanakan penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Lauzah dengan baik secara parsial maupun simultan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penyebaran kuisioner dimana dalam penelitian tersebut mendapatkan sampel sebanyak 102 responden serta penelitian ini menggunakan teknik analisis data, analisis yang digunakan adalah analisis statistic dengan pengujian asumsi klasik, hipotesis uji t, hipotesis uji f, uji koefisien determinasi untuk mengetahui bahwa setiap variable saling mempengaruhi atau tidak sama sekali.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

Abstract

Motivation is a change from within a person that begins with encouragement from someone, this encouragement is preceded by someone's encouragement to achieve certain goals. Discipline also in the teacher's work is the obedience or obedience of educators in carrying out the rules that have been provided with full awareness within themselves which can affect the teacher's performance, it can be seen from the results of the teacher's work by showing the quality or quantity achieved by the teacher. In carrying out this research, it aims to be able to determine the effect of motivation and discipline on teacher performance at the Al-Lauzah Integrated Islamic School either partially or simultaneously. using data analysis techniques, the analysis used is statistical analysis with classical assumption testing, hypothesis t test, hypothesis test f, test the coefficient of determination to find out that each variable influences each other or not at all

Keywords : Motivation, Work Discipline, Teacher Perfomance

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia di kehidupan saat ini. Tingkat Pendidikan menjadi tolak ukur untuk kemajuan suatu wilayah, daerah ataupun negara. Pendidikan sangat penting terutama untuk kalangan anak-anak karena untuk meninjau masa depan mereka. organisasi. Dalam organisasi sumber daya manusia adalah elemen sentral dan penting dalam meningkatkan performa organisasi (Tannady, Ismuhadjar & Zami, 2017)

Pendidikan merupakan sarana pen-ting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa (Nation Character Building), karena harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya. Menurut Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional pendidikan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, ingindali diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara (Depdiknas, 2003)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Seseorang yang mempunyai motivasi pasti akan melakukan hal apapun yang dapat menguntungkan dia seperti menurut Robbin (2002 : 55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, dalam psikologi kerja motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja yang tinggi dari para guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Guru akan memiliki motivasi yang baik jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan sekolah (Pupuh dan Suryana, 2012;53). Namun, fakta lapangan yang didapatkan peneliti masih terlalu sedikit guru yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, sehingga membuat kinerja guru secara keseluruhan belum optimal

(Anoraga, 1998:47). Disiplin sangat penting untuk kemajuan sekolah, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermamfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

Menurut Rivai (2004) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Menurut Gibson (1990) mengemukakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan artinya kinerja dikatakan baik atau sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik

Menurut Sagala (2007) dalam pendidikan, faktor guru adalah yang sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan akan dicapai, sehingga kinerja guru adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Semakin baik kinerja guru semakin baik pula mutu pendidikan demikian pula sebaliknya semakin buruk kinerja guru semakin buruk pula mutu pendidikan yang diperoleh. “Kinerja” dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata bahasa Inggris, yaitu kata “Performance” yang berarti : (1) pekerjaan, perbuatan, (2) penampilan, pertunjukan. Arti lain dari kinerja adalah sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Lauzah

KAJIAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan,

kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, 9 rasa dan karsa.

2. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang dapat menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi tidak muncul begitu saja pada diri seseorang, melainkan terbentuk dari sikap (attitude) dalam menghadapi kondisi situasi kerja di suatu tempat (situation).

Menurut Heller dalam buku Wibowo (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada juga yang berpendapat, motivasi harus didukung dari luar, tetapi saat ini semakin dipahami bahwa setiap orang akan termotivasi oleh kekuatan yang berbeda. Pencapaian tujuan atau goal-directed behavior dalam buku Wibowo (2016) menyatakan motivasi merupakan proses psikologi yang dapat membangkitkan serta mengarahkan perilaku untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam buku Edison (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

3. Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang dapat mengatur serta membatasi setiap kegiatan atau perilakunya. Hal ini dibutuhkan karena manusia sebagai individu kadang kalanya berkeinginan hidup bebas, melepaskan diri dari ikatan dan peraturan yang telah membatasi kegiatannya dan perilakunya. Penyesuaian diri setiap individu terhadap sesuatu yang telah ditetapkan kepadanya, akan dapat menciptakan masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Begitu pula dengan kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat dibutuhkan ketaatan dari setiap anggotanya terhadap peraturan dan ketentuan yang telah berlaku pada organisasi tersebut. Sehingga disiplin kerja sangatlah dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan oleh pimpinan sebagai prosedur dalam mengoreksi atau menghukum bawahannya jika melanggar peraturan. Penegakan disiplin kerja dapat memperkuat pengaruh perilaku kerja dan mengatasi masalah kinerja yang buruk serta dapat meningkatkan kinerja. Masalah akan dapat teratasi secara cepat dan mudah jika disiplin kerja dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu

Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam buku Eddy Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk dapat mematuhi dan mentaati normal-normal peraturan yang berlaku di sekitarnya. Jika disiplin guru dilaksanakan dengan baik maka akan dapat mempercepat tujuan Pendidikan, sedangkan jika disiplin kerja telah merosot maka akan menjadikan penghalang atau memperlambat dalam pencapaian tujuan Pendidikan. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai alat penggerak agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dalam suatu organisasi sehingga pelaksanaan tugas berjalan dengan baik.

Menurut Eddy Sutrisno (2016) menyatakan terdapat 4 indikator yang mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi diantaranya yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan organisasi
3. Taat terhadap aturan dan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lain yang ada diperusahaan

4. Kinerja

Kualitas manajemen kinerja sebagai driven force (kekuatan pendorong) yang mampu memberikan percepatan dalam perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Proses pelaksanaan aktivitas harus dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang kinerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Pada kegiatan monitoring, dapat dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik agar

dapat mengetahui pencapaian kemajuan kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat diukur dan diketahui pada saat individu atau sekelompok mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Sebaliknya jika tidak ada tolak ukur keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi maka tidak mungkin dapat diketahui kinerja organisasi.

Kinerja menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam buku Wibowo (2016) adalah nilai serangkaian perilaku seorang pekerja yang memberikan kontribusi secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan suatu organisasi. Menurut Chaizi Nasucha dalam buku Fahmi (2016) menyatakan bahwa kinerja organisasi sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk pemenuhan kebutuhan yang telah ditetapkan setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi terus menerus untuk mencapai kebutuhan secara efektif. Kinerja suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik dari unsur pemimpin maupun pekerja, tetapi organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia saja didalamnya tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya lainnya seperti halnya dana, bahan, peralatan, teknologi, serta mekanisme kerja yang berlangsung didalam suatu organisasi

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan oleh organisasi, hal ini juga dibutuhkan oleh pegawai/karyawan/guru yang membutuhkan umpan balik (feedback) yang digunakan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja agar lebih baik lagi. Tujuan dilakukan penelitian kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang telah terjadi, sehingga karena begitu pentingnya penilaian ini maka dapat dilakukan secara berkelanjutan.

Menurut Emron Edison, Yohni Anwar, Imas Komariyah (2016) indikator kinerja sebagai berikut :

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu
4. Taat asas

5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2010: 93). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru (2) Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja guru. (3) Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru

METODE

Metode yang digunakan saat ini yaitu metode kuantitatif, yaitu metode yang dilakukannya dengan cara mengumpulkan sampel dan banyak menggunakan angka, Menurut Arikunto (2006: 12) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasilnya

Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode sampling purposive. Dalam penelitian ini data dianalisis secara kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji Kelayakan data dilakukan Uji Asumsi klasik menggunakan Uji normalitas, Uji multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas, Uji regresi menggunakan analisis regresi linier berganda, dan uji Hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pembahasan ini menunjukkan bahwa ada beberapa uji yang di pakai pada jurnal ini untuk menentukan variabel (X1).(X2) berpengaruh atau tidak terhadap Y, dengan menganalisa linier berganda dengan mendapatkan 102 responden.

jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

Penguji Hipotesis Variabel 1 Tabel t

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x1 terhadap y adalah sebesar $0,018 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,412 < t \text{ tabel } 1,984$ jadi sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh x1 terhadap y

Diketahui nilai sign untuk pengaruh x2 terhadap y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,120 < 1,984$ t tabel sehinggadapat disimpulkan diterima yang berarti terdapat pengaruh x2 terhadap y

Pengujian pengaruh hipotesis x1 dan x2 secara simultan terhadap y

Tabel .1 uji koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.580	3.142		.185	.854		
Motivasi	.168	.070	.232	2.412	.018	.431	2.320
Disiplin	.497	.081	.588	6.120	.000	.431	2.320

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Syarat :

1. jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10 artinya tidak terjadi multikolinearitas
2. jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00 artinya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel.2 Uji korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.606	.598	3.29557	1.720

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

berdasarkan table DL= 1,6376 dan DU= 1,7175

berdasarkan table pembanding nilai du=1,7175 dan 4-du = 2,2825 , nilai d= 1,720

terletak di antara $1,010 < 1,720 < 2,2825$ yang artinya outo korelasi

nilai dl kurang dari nilai d nilai d lebih besar dari nilai 4-du

Tabel.3 Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1651.451	2	825.725	76.028	.000 ^b
Residual	1075.216	99	10.861		
Total	2726.667	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y. Jika sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

Rumus: $t(a/2 : n-k-1) = 0,025 : 99 = 1,984$

jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y. Jika sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

F tabel = $F(k : n-k = F(2 : 102) : 3,09$

KESIMPULAN

Dari hasil yang di dapat motivasi tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja guru yang berarti motivasi apapun itu berpengaruh sedikit terhadap guru saat menjalankan tugasnya Hasil disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang berarti kedisiplinan terhadap pekerjaan yang di kerjakan bisa lebih efisien terhadap peraturan yang ada dan juga mencegah terjadinya indiscipliner kerjaan yang kita kerjakan Secara hasil yang ada kedua variabel mempunyai pengaruh yang penting terhadap Y yang berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) melakukan pembinaan terhadap guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan 2) membuka kesempatan pada guru untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi dengan bea siswa tanpa membedakan kelompok keilmuan misalnya eksakta atau non eksakta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1998. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
Depdiknas. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2005). Jakarta
Edison, Emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Alfabeta : Bandung
Ghozali, Imam. 2009. Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS. Badan Penerbit Unirversitas Diponegoro : Semarang
Ghozali, Imam. 2009. Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS. Badan Penerbit Unirversitas Diponegoro : Semarang
Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Mulitvariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Unirversitas Diponegoro : Semarang
Gibson, D. and Jon M.Ivancevich. 1990. Managemen terjemahan. Jakarta : Erlangga.
Nawawi, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres.
Rivai, Veithzal. 2005. Perpormance Appraisal. Jakarta : Raja Grafindo Parsada.
Sagala, 2007. Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Bandung : Alfabeta.
Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana