

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (Studi Kasus : Pondok Pesantren Walisongo Kabupaten Lampung Utara)

M. Iqbal Razak^{1*}, David Ariswandy¹, Refi Arioen¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: ikbal14rozak@gmail.com

Abstrak.

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Walisongo Lampung Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 32 guru. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,6 persen. Selanjutnya Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 72,3 persen. Secara Bersama-sama terdapat pengaruh antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Besarnya pengaruh kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 75,1 persen, sisanya 24,9 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

Abstract.

The purpose of the research in this is to examine the effect of work motivation and work discipline on teacher performance at Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Walisongo North Lampung. This study used population research methods with a total of 32 teachers as respondents. Analysis was used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program. The results showed that work motivation had an effect on teacher performance with a contribution of 56,6 percent. Furthermore, work discipline also affect the teacher performance with a contribution of 72,3 percent. Taken together there is an influence between work motivation and work discipline on teacher performance. The magnitude of the influence between Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. The magnitude of the influence of the two variabels X1 and X2 on Y is 75,1 percent, the remaining 24,9 percent is influenced by other variabels outside this study

Keywords: Work Motivation, Discipline, Teachers Performance

PENDAHULUAN

Madrasah Aliyah Plus Walisongo merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berdiri di lingkungan Pondok Pesantren Walisongo Lampung Utara yang dibangun pada tahun 2004 . berbeda dengan sekolah pada umumnya, Madrasah Aliyah Plus Walisongo lebih menekankan pada pendidikan Al-Qur'an dan pendidikan agama islam dan telah memiliki fasilitas cukup lengkap. Adapun visi dari Madrasah Aliyah Plus Walisongo yakni menjadi salah satu madrasah yang unggul dan berdaya saing di era global tentunya akan dipengaruhi banyak faktor

seperti kinerja dari para guru Madrasah Aliyah yang mana akan memberikan pengaruh besar untuk mencapai tujuan dari Madrasah Aliyah Plus Walisongo.

Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalikan telapak tangan saja, namun juga harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu kinerja merupakan penentu dalam tercapai tujuan , sehingga perlu diupayakan peningkatan kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, Motivasi kerja

merupakan suatu dorongan seseorang yang datang berdasarkan naluri untuk memenuhi kebutuhan yang masih belum dicapai. Seperti halnya dalam dunia pendidikan, guru selalu termotivasi untuk memberikan pelajaran kepada muridnya dan selalu memberikan contoh yang baik. Contohnya bisa saja melalui dengan kedisiplinan, ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas dan lain sebagainya. Dalam dunia pendidikan juga sangat diperlukan motivasi bagi murid maupun guru yang ada diekolah. Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat untuk seorang guru supaya dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja, disiplin kerjamerupakan suatu kesanggupan dalam bersikap yang mencerminkan perilaku atau kebiasaan dalam mematuhi peraturan baik etika maupun norma dan kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Setiap organisasi lembaga pendidikan memiliki tujuan utama untuk disiplin kerja guru-guru, terdapat berbagai tujuan disiplin kerja yang dilakukan oleh setiap organisasi lembaga pendidikan. Dengan adanya Tujuan disiplin kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan pencapaian yang telah ditetapkan, guna menjaga efektivitas dan efisiensi.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah pada Pondok Pesantren Walisongo Kabupaten Lampung Utara.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Walisongo Kabupaten Lampung Utara. Variabel penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh guru pada Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Utara sebanyak 32 guru.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 32 guru. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y).

H_a : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients.

Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H₀ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan

Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh hasil sebagaimana dalam Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X₁.X₂-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,72	4.428		3.77	.0001
X ₁	.211	.115	.192	1,35	.002
X ₂	.776	.087	.094	.800	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 35.091 + 0,211(X_1) + 0.776 (X_2)$$

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa nilai Korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja dan kinerja adalah 0,867 yang berarti ketiga perbedaan tersebut mempunyai hubungan kuat dan positif artinya dengan meningkatnya motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja sebaliknya jika motivasi kerja dan disiplin kerja menurun maka kinerja juga menurun di Madrasah Aliyah Pondiok Pesantren Walisongo. Koefisien determinasi (KD) = R² = 0,751 = 75,1%. Dapat disimpulkan bahwa perubahan Motivasi Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) menjelaskan perbedaan kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Walisongo sebesar 75,1% Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori menurut Menurut Rivai (2015: 224), dimana motivasi kerja merupakan sikap dan nilai-nilai yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku baik untuk mencapai tujuannya. Dimana motivasi ini akan memberikan semangat ke dalam diri seseorang untuk melakukan hal yang ingin di capai. Adapun hal yang ingin di capai tentunya akan memiliki standarisasi yang harus di penuhi. seperti standarisasi penilaian kinerja yang baik adalah salah satunya kuantitas dan kualitas, adanya kualitas dan kuantitas seorang guru ini bisa dilihat dari kedisiplinannya dalam mematuhi peraturan sekolah. Tingkat kedisiplinan seorang guru akan terlihat berapa persen tingkat masuknya dalam satu semester.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penilaian kuantitatif pada penelitian ini motivasi berpengaruh dan berhasil mendukung studi kasus pertama, artinya promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,566 = 56,6% dapat disimpulkan bahwa perubahan Motivasi

Kerja (X1) menjelaskan perbedaan kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Walisongo sebesar 56,5 %.

Pengujian kedua menunjukkan perhitungan Koefisien Determinasi (CD) disiplin (X2) terhadap kinerja guru (Y) terkait perubahan melalui program SPSS versi 26, besarnya antara variabel disiplin (X2) dan variabel kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Walisongo memiliki tingkat kontribusi sebesar 72,3%

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya dengan meningkatnya disiplin kerja maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika tenaga kerja dan disiplin rendah maka kinerja guru akan berkurang. Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,751 = 75,1\%$. Sehingga ada peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Walisongo dengan kontribusi gabungan sebesar 75,1%, sisanya 24,9% disebabkan oleh faktor lain selain penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dassler, Gary 2017 Human Resource Manajemen. United States America Pearson
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. 2020. Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 52, 202-213.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-9.
- Hutagalung, B. A. 2022. Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 31, 201-210.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. 2021. The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. International Journal Of Social And Management Studies, 22, 1–16. <https://doi.org/10.5555/Ijosmas.V2i2.14>
- Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. 2021. The Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline On Employee Performance At Pt Sumo Internusa Indonesia. International Journal Of Social Science And Business, 52, 284–290.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. 2023. Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerjas Terhadap Kinerja Karyawan Literature Review Manajemen Kinerja. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 43, 363-369
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE.Wardhani. 2019. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.