

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 248 Nuha

Nurjanna¹, Ibrahim Syah^{2*}, Nur Apriyani^{3,*}

^{1,2,3}Manajemen, STIMI-YAPMI Makassar, Makassar, Indonesia

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 248 Nuha. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder berupa data yang ada pada lembaga SD 248 Nuha. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada lembaga SD 248 Nuha. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda yang termuat pada hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SD Negeri 248 Nuha berpengaruh secara simultan dengan hasil F hitung sebesar $40,020 >$ dari F Tabel 3,12. Konstanta menunjukkan hasil 2,613 artinya secara matematis apabila variabel-variabel bebas disiplin dan motivasi kerja tidak ada atau masing-masing nilainya 0, maka kinerja guru = 2,613 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya secara simultan pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SD Negeri 248 Nuha.

Kata Kunci: Disiplin dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju ini menjadi sasaran utama adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah jalan untuk mencapai sebuah tujuan. Salah satunya ialah memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia dengan adanya dunia Pendidikan. SD Negeri 248 Nuha Dengan jumlah Guru sebanyak 12 orang yang berasal dari berbagai daerah di Kab Luwu Timur dengan latar belakang budaya yang berbeda-beda. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini, jalur Pendidikan formal, pendidikan dasar dan Pendidikan menengah". Guru yang profesional adalah guru yang mengutamakan mutu, dan mutu Pendidikan, jika guru hendak melakukan pengajaran harus memenuhi standar organisasi, negara, dan kebutuhan serta meningkatkan keterampilan siswa berdasarkan keahlian khusus yang dimiliki setiap orang. Salah satu upaya untuk

komitmen yang kuat terhadap organisasi sekolah guru harus mengembangkan keterampilan profesionalnya, dengan memiliki disiplin dan motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang penuh. Untuk meningkatkan kedisiplinan guru sangat diperlukan adanya tanggung jawab yang penuh dari dalam diri seorang guru, selain itu juga sangatlah diperlukan peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di sekolah. Rendahnya komitmen guru memberikan acuan kerugian, terhadap guru sebagai pegawai tetapi juga berdampak terhadap siswa sebagai pelajar. Faktor lain mempengaruhi kinerja guru disamping kompensasi dan disiplin kerja, yaitu lingkungan sekolah atau lingkungan kerja guru sehari-hari. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan dan tolak ukur yang sangat dominan di lingkungan organisasi. Oleh sebabnya tujuan saya ingin meneliti tentang kedisiplinan guru karena ada hasil ditemukan dari pengamatan serta wawancara saya pribadi di dukung saya juga menjadi salah satu guru magang di objek tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya kedisiplinan dan motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa/siswi.

TINJAUAN TEORI

Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya, sehingga betapapun sempurnanya aspek kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. yang sangat spesial di dalam suatu perusahaan (Batjo & Shaleh, 2018). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2016) : (a) Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation. (b) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas the right man in the right job. (c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian. (d) Memprediksikan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang. (e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis. (f) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh. (g) Melaksanakan pendidikan, latihan dan

penilaian prestasi karyawan.(h)Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal. (i)Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi 11 yaitu (Hasibuan, 2016) : Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang adalah kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan sikap yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

METODOLOGY

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan Analisis menggunakan statistik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja

Kinerja yang ada dalam penelitian ini menggunakan Hasil Uji Kualitas Data, Hasil Uji Validitas, Hasil Uji Reliabilitas, Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Hasil Uji Normalitas dan Deskripsi Karakteristik Umum/Identitas Responden. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sebab berpengaruhnya pada kualitas data.

b. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r Tabel untuk degree of freedom ($df = n-2$) kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- a) Apabila r hitung < dari r Tabel maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

- b) Apabila r hitung $>$ dari r Tabel maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan tidak valid

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Disiplin (X1)	Butir 1	0,648	Valid
		Butir 2	0,759	Valid
		Butir 3	0,729	Valid
		Butir 4	0,596	Valid
		Butir 5	0,547	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	Butir 1	0,738	Valid
		Butir 2	0,774	Valid
		Butir 3	0,773	Valid
		Butir 4	0,583	Valid
3	Kinerja Guru (Y)	Butir 1	0,592	Valid
		Butir 2	0,851	Valid
		Butir 3	0,796	Valid
		Butir 4	0,846	Valid
		Butir 5	0,797	Valid
		Butir 6	0,734	Valid
		Butir 7	0,771	Valid
		Butir 8	0,790	Valid
		Butir 9	0,717	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel diatas, bahwa dari semua butir pernyataan pada setiap variabel yang diteliti nilai koefisien korelasi berada di atas nilai r Tabel yaitu r hitung lebih besar dari r Tabel adalah 0,2242, dengan demikian dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

1. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Item pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin (X1)	0,912	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,635	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,672	Reliabel

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha korelasi pada setiap variabel yang diteliti lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji keeratan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data penelitian ini menggunakan IBM SPSS versi 25. Uraian hasil pengolahan data persamaan regresi linear berganda pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 5.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No.	Model	Koefisien B
1	Konstanta	2,613
2	Disiplin	0,912
3	Motivasi Kerja	0,888

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel diatas, koefisien B dapat diketahui persamaan regresi linear berganda pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$, yang berarti persamaannya :

$Y = 2.613 + 0,912X_1 + 0,888 X_2$

- Nilai konstanta (a) adalah 2,613 menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Guru (Y) jika variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X1) (b1) sebesar 0,912 menunjukkan besarnya peranan variabel Disiplin (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor variabel Disiplin (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Kinerja

Guru (Y) meningkat sebesar 0,912 satuan nilai dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X2) konstan.

- c) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) (b2) sebesar 0,888 menunjukkan besarnya peranan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dengan asumsi variabel Disiplin (X1) konstan. Artinya apabila faktor variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Kinerja Guru (Y) meningkat sebesar 0,888 satuan nilai dengan asumsi variabel Disiplin (X1) konstan.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel; pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov smirnov diolah dengan SPSS versi 25. Pengambilan kesimpulan hasil uji normalitas dapat dilihat:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

Tabel 5.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44255242
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,088
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,185 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Liliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai/1dari uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh bahwa nilai

signifikansi $0,185 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data di atas berdistribusi normal.

4. Deskripsi Karakteristik Umum/ Identitas Responden

Karakteristik responden menggambarkan mengenai jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir guru di SD Negeri 248 Nuha. Karakter tersebut diambil dari pengumpulan kuesioner seperti gambar berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Populasi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	1 Orang	8,3%
2	Perempuan	11 Orang	91,67%
Jumlah		12 Orang	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 responden diperoleh jenis kelamin pada kategori Perempuan sebanyak 11 responden (8.3%), sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 1 responden (91,67%).

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Populasi	Presentase (%)
1	25-30 Tahun	5 Orang	41,67%
2	30-35 Tahun	5 orang	41,67%
3	35 Tahun keatas	2 Orang	16,67%
Jumlah		12 Orang	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 responden diperoleh usia terbanyak pada kategori 25-30 tahun sebanyak 5 responden (41,67%), kategori 35 tahun keatas sebanyak 2 responden (16,67%), sedangkan usia terendah pada kategori 18-25 tahun sebanyak 5 responden (41,67%).

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Populasi	Presentase (%)
2	D3	2 Orang	16,67%
3	S1	10 Orang	83,33%
Jumlah		12 Orang	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 responden diperoleh jenjang pendidikan terbanyak pada kategori S1 sebanyak 10 responden (83,33%), dan sedangkan jenjang pendidikan terendah pada kategori D3 sebanyak 2 responden (16,67%).

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah populasi	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	3 orang	25%
2	6-10 Tahun	5 orang	41,67%
3	16-20 Tahun	4 orang	33,33%
Jumlah		12 Orang	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 responden diperoleh masa kerja terbanyak pada kategori 1-5 tahun sebanyak 3 responden (25%), pada kategori 6-10 tahun sebanyak 5 responden (41,67%), dan kategori 16-20 tahun sebanyak 4 responden (33,33%).

2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertindak laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan. Untuk mengukur variabel motivasi kerja digunakan 4 pernyataan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja (X2)	Jawaban responden						
		STS	TS	N	S	SS	Total	Keterangan
1	Dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik.	0	0	2	6	4	12	Setuju
2	Jalinan kerjasama di antara guru di tempat kerja selama ini dapat membuat saya nyaman untuk bekerja.	0	0	3	5	4	12	Setuju
3	Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.	0	2	3	4	3	12	Setuju
4	Hubungan interaksi sosial sesama guru membantu saya dalam bekerja.	1	1	2	5	3	12	Setuju

Sumber : Hasil Data Olahan Peneliti (2023)

3. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur variabel kinerja guru digunakan 9 pernyataan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.11 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Guru

No	Indikator Kinerja Guru (Y)	Jawaban Responden						
		STS	TS	N	S	SS	Total	Keterangan
1	Saya mampu bekerja dengan hasil yang sesuai kualitas yang ditentukan oleh sekolah.	0	0	2	7	3	12	Setuju
2	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	1	0	1	6	4	12	Setuju
3	Saya mampu bekerja mencapai/ melebihi target.	1	1	2	4	4	12	Setuju
4	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	1	2	5	3	12	Setuju
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	1	1	2	4	4	12	Setuju

6	Melakukan komunikasi dengan baik antar guru agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja sama.	1	0	3	5	3	12	Setuju
7	Saya mendatangkan solusi kreatif di berbagai masalah pekerjaan.	0	1	3	6	2	12	setuju
8	Mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.	0	1	3	5	3	12	Setuju
9	Tingkat kehadiran menentukan prioritas sekolah.	1	1	3	4	3	12	Setuju

Sumber : Hasil Data Olahan peneliti (2023)

4. Pengaruh Kinerja Terhadap Guru

a. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa disiplin memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,912 besarnya koefisien disiplin paling tinggi jika dibandingkan dengan koefisien motivasi kerja. Sehingga, disiplin memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja guru jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain. Tingginya disiplin dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pernyataan “saya

mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan” menunjukkan nilai responden sebesar 4 di dalam kategori tinggi atau setuju.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,454 dengan signifikansi sebesar 0,000, Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan disiplin, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alhusaini (2020), yang diperoleh hasil disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa disiplin memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,888 besarnya koefisien motivasi kerja lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien disiplin. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,418 dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2017), yang diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil penelitian yang dilakukan oleh Putro (2022), yang diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nofianto (2020), yang diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

c. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Guru

Dari hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 40,020 yang mana nilai ini lebih besar dari F Tabel yaitu sebesar 3,12 sehingga dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 50,7%. Sedangkan sisanya sebesar 49,3% ($100\% - 50,7\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi atau penelitian. Hasil ini didukung oleh penelitian Selvia et al (2021), yang diperoleh hasil motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfadilah & Farihah (2021), yang diperoleh hasil motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 248 Nuha”. Kuesioner yang diolah dalam penelitian ini berjumlah 77 yang sebar kepada guru di SD Negeri 248 Nuha, diolah dengan menggunakan software Ms. Exsel dan SPSS 25.

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada bab 4 (empat) dan berdasarkan tanggapan responden pada setiap variabel yang diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik bahwa tidak terdapat multikolinieritas, tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) berdasarkan dari uji tersebut di atas dapat diambil kesimpulannya bahwa :

1. Berdasarkan data yang dihasilkan dari penelitian diuji menggunakan analisis linier berganda, mengenai Disiplin (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SD Negeri 248 Nuha sebesar 0,912 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dan juga nilai dari t hitung lebih kecil dari nilai t Tabel (t hitung $4,454 > 1,9921$). Maka hipotesis pertama diterima. Disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Negeri 248 Nuha. Dengan demikian semakin tinggi disiplin yang diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya semakin menurunnya kedisiplinan yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin menurun.
2. Berdasarkan data yang dihasilkan dari penelitian diuji menggunakan analisis linier berganda, mengenai Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SD Negeri 248 Nuha sebesar 0,888 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dan juga nilai dari t hitung lebih kecil dari nilai t Tabel (t hitung $3,418 > 1,9921$). Maka hipotesis kedua diterima. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Negeri 248 Nuha. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya semakin menurunnya motivasi kerja yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin menurun.
3. Berdasarkan data yang dihasilkan dari penelitian diuji menggunakan analisis linier berganda, mengenai Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SD Negeri 248 Nuha berpengaruh secara simultan dengan hasil F hitung sebesar $40,020 >$ dari F Tabel 3,12. Konstanta menunjukkan hasil 2,613 artinya secara matematis apabila variabel-variabel bebas disiplin dan motivasi kerja tidak ada atau masing-masing nilainya 0, maka kinerja guru = 2,613 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya secara

simultan pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SD Negeri 248 Nuha.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada pihak Guru SD Negeri 248 Nuha yang telah membantu dalam proses awal sampai akhir dalam penelitian ini khususnya support data yang dibutuhkan.

REFERENSI

- Agustin, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. *Fakultasn Pendidikan Universitas Negeri Semarang*.
- Amin, A., Muhammad, K., & Syaiful, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172.
- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan.
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Bacal, R. (2002). *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Chatab, N. (2007). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Deva, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Kota Makassar. *Universitas Negeri Semarang*.
- Dolet, U. (2003). *Manajemen Disiplin*. Jakarta: Grasindo.
- Fahmi, M. E. (2017). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Sub Rayon I Kabupaten Agam. *Jurnal al-Fikrah*, 5(2), 113–122.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- FATIMAH, A. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pemetang Siantar. Diambil dari <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18233%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/18233/revisi>
- Flippo, E. B. (2010). *Manajemen Personalialia Jilid 1 & 2 (Edisi Ke-6)*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., M. J., Ivancevich, & H Donnelly Jr. (2015). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hafidulloh, Sofiah, N. I., & Mochamad, M. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Surabaya: Bintang Pustaka Madani.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermansyah, & Indarti, S. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan PT.Peputra Supra Jaya Pekanbaru*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(2), 75–86.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Mustika Setia.
- Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). *Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Denpasar: Unhi Press.
- Manulang. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Mulyasa. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari*. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(November), 277–294. Diambil dari <http://ejournal.uin-sua.ac.id/tarbiyah/JPM/article/download/1219/1113>
- Rivai, A. (2021). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11–22.
- Rizal, A. S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp*. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Robbins, P. ., & Judge. (2017). *Organizational Behaviour Jilid I (Edisi 13)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman, A. M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saydam, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: Alfabeta.