



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Bhakti Kencana Tasikmalaya

Silvi Indah Pratiwi

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Askolani

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Kusuma Agdhi Rahwana

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi: silviindahpratiwi18@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect simultaneously or partially of the variables Work Motivation and Work Discipline on Performance measured The population used in this study were 45 teachers at SMK Bhakti Kencana. The method used in this research is descriptive research with a quantitative approach. Sample selection using saturated samples. The sample used was the entire population, namely 45 Bhakti Kencana Vocational School teachers. Sources of data in this study are secondary data and primary data. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS 26. Based on the results of the study it is concluded that work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on performance. Work motivation partially has a significant effect on performance. Work Discipline partially has a significant effect on performance.*

Keywords: *work motivation, work discipline, performance, teachers at SMK Bhakti Kencana*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang diukur Populasi yang digunakan penelitian ini adalah 45 Guru SMK Bhakti Kencana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 45 Guru SMK Bhakti Kencana. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja, guru SMK Bhakti Kencana

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut.

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu

dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

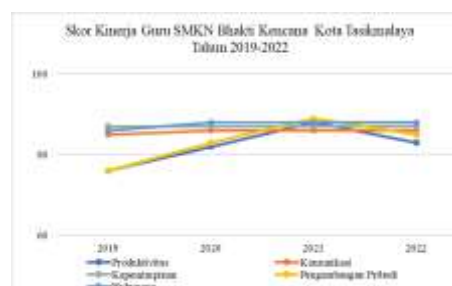
Guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang-undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi Pendidikan guru melalui program penyetaraan. Guru-guru Sekolah Dasar (SD), minimal harus berlatar belakang (DII), guru-guru SLTP minimal harus berlatar belakang (DIII), sedangkan guru-guru SLTA minimal harus berlatar belakang (S1). Upaya-upaya tersebut masih dilengkapi dengan berbagai pelatihan dan penataran serta sertifikasi guru yang pelaksanaannya dimulai tahun 2008. Usaha tersebut mengindikasikan masih perlu ditingkatkannya kinerja guru.

Tabel 1. Rata-rata Nilai Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya Tahun 2019-2022

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------|------|------|------|------|
| Produktivitas | 92 | 76 | 82 | 88 |
| Komunikasi | 86 | 85 | 86 | 86 |
| Kepemimpinan | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Pengembangan Pribadi | 86 | 76 | 83 | 89 |
| Hubungan | 86 | 88 | 88 | 88 |

Sumber: Data Penilaian SMK Bhakti Kencana, diolah

Adapun pada Tabel 1 merupakan nilai rata-rata dari penilaian analisis kinerja guru SMK Bhakti Kencana dari tahun 2019 sampai tahun 2022. Nilai rata-rata penilaian kinerja dapat dilihat pada Grafik sebagai berikut:



Gambar 1. Skor Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya Tahun 2019-2022

Berdasarkan Gambar 1. di atas terdapat kenaikan dan penurunan skor kinerja guru dari tahun 2019 sampai tahun 2022. Diantaranya indikator produktivitas mengalami penurunan dan indikator

pengembangan diri mengalami kenaikan. Hal ini dapat diindikasikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja yang pada akhirnya bisa mempengaruhi kinerja guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya. Dari beberapa pemaparan tersebut menunjukkan terjadinya fluktuasi pencapaian hasil kinerja guru terutama pada indikator produktivitas dan pengembangan diri pada tahun 2018 sampai tahun 2021, dan hal ini menunjukkan inkonsistensi kinerja pada guru di SMK Periwatas.

Peningkatan kinerja guru juga tidak terlepas dari motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Maruli (2020: 58) Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi merupakan dorongan seseorang yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Dorongan untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dorongan intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dan mengarah pada suatu objek tertentu untuk berbuat atau berperilaku, sementara dorongan ekstrinsik merupakan dorongan akibat rangsangan-rangsangan dari luar yang dalam hal ini faktor organisasi dan kepemimpinan dapat dipandaang sebagai contoh faktor eksternal yang akan mempengaruhi pada kinerja seseorang dalam organisasi.

Kedua dorongan tersebut dapat berjalan sendiri-sendiri maupun bersamaan, perwujudan dalam bentuk perilaku pada dasarnya menunjukkan tentang intensitas dorongan tersebut, dimana bila intensitasnya rendah maka kecenderungan perilakunya pun menunjukkan kualitas yang rendah demikian juga sebaliknya, oleh karena itu pemahaman tentang motivasi dapat memperdalam pemahaman tentang apa dan bagaimana perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu baik dalam konteks kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan organisasi. Dorongan merupakan daya penggerak kinerja, namun demikian tanpa dibarengi dengan kemampuan, kinerja yang akan terwujud tidak akan optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Selain motivasi kerja kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Pada tingkat kedisiplinan guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya dianggap masih rendah, karena masih terdapat guru tidak hadir mengajar, yang dapat mengakibatkan ada kurangnya disiplin kerja dalam kesadaran

diri. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi kehadiran guru pada tahun 2019-2022 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Ketidakhadiran Guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya

| Bulan | Total Ketidakhadiran Guru | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
| | Sakit | Izin | Alfa | Sakit | Izin | Alfa | Sakit | Izin | Alfa | Sakit | Izin | Alfa |
| Januari | 8% | 11% | 5% | 3% | 0% | 8% | 9% | 9% | 0% | 29% | 0% | 0% |
| Februari | 7% | 8% | 15% | 8% | 15% | 15% | 4% | 0% | 0% | 14% | 7% | 0% |
| Maret | 4% | 5% | 0% | 11% | 23% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 13% | 0% |
| April | 13% | 14% | 0% | 13% | 0% | 0% | 9% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Mei | 0% | 11% | 15% | 0% | 8% | 23% | 0% | 18% | 6% | 0% | 20% | 25% |
| Juni | 8% | 16% | 0% | 11% | 0% | 15% | 22% | 9% | 19% | 14% | 0% | 0% |
| Juli | 11% | 14% | 10% | 5% | 0% | 0% | 9% | 0% | 13% | 0% | 7% | 50% |
| Agustus | 5% | 8% | 5% | 8% | 8% | 8% | 0% | 9% | 6% | 14% | 20% | 0% |
| September | 10% | 5% | 0% | 11% | 15% | 8% | 9% | 0% | 0% | 29% | 33% | 0% |
| Oktober | 9% | 0% | 0% | 2% | 31% | 0% | 4% | 18% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Novomber | 6% | 3% | 10% | 3% | 0% | 8% | 0% | 0% | 6% | 0% | 0% | 25% |
| Desember | 8% | 5% | 5% | 6% | 0% | 15% | 0% | 9% | 13% | 0% | 0% | 0 |
| Rata-rata (%) | 7% | 8% | 5% | 7% | 8% | 8% | 6% | 6% | 5% | 8% | 8% | 8% |

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat kedisiplinan guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya belum baik. Pada tahun 2018 sampai tahun 2020 rata-rata tingkat ketidakhadiran guru tanpa keterangan atau alfa sebesar 5%, artinya sebanyak 5% dari pegawai 45 orang pernah menjalani ketidakhadiran (alfa). Pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 8%. Hal ini membuktikan bahwa dari tahun 2019-2022 tingkat kehadiran tanpa keterangan guru meningkat. Faktor ketidakhadiran guru disebabkan ada lemahnya pengawasan dan sanksi yang diterapkan oleh pihak sekolah. Kurang tegasnya penerapan kebijakan menangani tata tertib oleh kepala sekolah.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan sesuatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri. Menurut Sutrisno (2017: 109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.” Sedangkan menurut Afandi (2018:23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga

hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.” Dan menurut Wibowo (2016:322) “Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Sutrisno (2017:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.” Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) “Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, budaya organisasi yang diterapkan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Dan menurut Rivai (2019:825) “Disiplin

kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Menurut Hasibuan (2017:115) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan intansi, pegawai dan masyarakat.

Kinerja Guru

Menurut Manullang (2017:1) “Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.” Sedangkan menurut Priansa (2018:394) “Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan

pekerjaannya.” Dan menurut Supardi (2016:54) “Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggungjawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya.”

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan sebuah hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

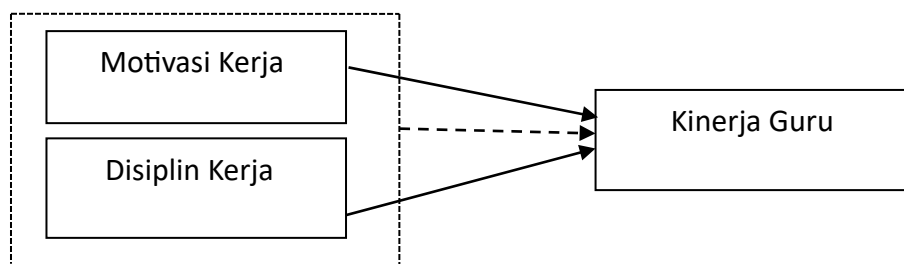
Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:43) menyatakan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- a) Faktor Internal adalah faktor yang datang dalam diri individu yang meliputi: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, disiplin, pengalaman lapangan, latar belakang keluarga.
- b) Faktor Eksternal adalah faktor yang datang dari luar yang meliputi: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan.

Terdapat indikator kinerja yang dimiliki oleh Guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya 1). Produktivitas, 2). Komunikasi, 3). Kepemimpinan, 4). Pengembangan diri, dan 5). Hubungan

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, dimana Kinerja Guru menjadi variabel dependen dan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menjadi variabel independen. Maka terbentuklah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan:

Keterangan: -----> Simultan
—————> Parsial

Gambar 2. Model Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

1. Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru.
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru.
3. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru, sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode penelitian analisis kuantitatif dengan pendekatan survey. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian langsung pada guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya untuk memperoleh data dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya sebanyak 45 orang. Metode penentuan sampel adalah cara pengumpulan data yang hanya mengambil sebagian elemen populasi atau karakteristik yang ada dalam populasi. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sensus.

Pengujian Data dan Analisis Data

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas mengenai Motivasi Kerja (X1) hasil pengujian melalui SPSS Versi 26 diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel atau r hitung $>$ 0,294. Sehingga uji validitas Motivasi Kerja terpenuhi (Valid).

Berdasarkan uji validitas mengenai Disiplin kerja (X2) hasil pengujian melalui SPSS Versi 26 diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel. Atau r hitung $>$ 0,294. Sehingga uji validitas Disiplin Kerja terpenuhi (Valid).

Berdasarkan uji validitas mengenai Kinerja (Y) hasil pengujian melalui SPSS Versi 26 diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel atau r hitung $>$ 0,294. Sehingga uji validitas Kinerja terpenuhi (Valid).

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha untuk X1 sebesar 0,646 $>$ 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha untuk X2 sebesar 0,663 $>$ 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha untuk X1 sebesar 0,724 $>$ 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada *Asymp. Sig* 2 didapat nilai sebesar 0,200 yang artinya lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dari Tabel *Kolmogorov-Smirnov* Test data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian SPSS versi 26 menepatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ($1,107 < 10$) dan Disiplin Kerja ($1,107 < 10$). Kemudian pada kolom Tolerance Motivasi Kerja ($0,903 > 0,10$) dan Disiplin Kerja ($0,903 > 0,10$). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *scarterplot* menunjukkan titik-titiknya menyebar berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola teratur yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedasitas.

Uji Autokorelasi

Dari output SPSS yang sudah diuji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W 2,193, selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% (0,05) dengan jumlah sampel 45 dan jumlah variabel independen 2 dan variabel dependen 1 (k=3) maka dapat diketahui nilai DU 1,614 dan dL 1,429, nilai DW = 2,193 maka dihitung terlebih dahulu nilai (4-DW) = 1,807. Maka dapat disimpulkan pada analisis regresi tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat autokorelasi negatif sehingga disimpulkan sama sekali tidak terjadi autokorelasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil SPSS versi 26 dari Tabel *Coefficients* Tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 14972.250 | 2022.201 | | 7.404 | .000 | | | | | |
| Motivasi Kerja | .405 | .052 | .803 | 7.727 | .000 | .696 | .766 | .763 | .903 | 1.107 |
| Disiplin Kerja | .167 | .051 | .342 | 3.290 | .002 | .092 | .453 | .325 | .903 | 1.107 |

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2023

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14972,250 + 0,405X_1 + 0,167X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Nilai Konstanta (a)

Hasil konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 14972,250. Artinya apabila Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja sebesar 14972,250.

2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X₁)

Hasil koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X₁) dari persamaan regresi linier berganda di atas bernilai positif sebesar 0,533. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang searah

antara variabel Motivasi kerja dengan kinerja. Artinya jika variabel motivasi kerja naik satu satuan sementara disiplin Kerja bersifat tetap, maka kinerja naik 0,533.

3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil koefisien regresi variabel Disiplin Kerja dari persamaan linier berganda diatas bernilai positif 0,167. Hal ini menunjukkan adanya perubahan searah antara variabel Disiplin Kerja dengan kinerja. Artinya, jika variabel Disiplin Kerja naik satu satuan sementara variabel Motivasi kerja bersifat tetap, maka kinerja naik 0,167.

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel 4. halaman berikut:

Tabel 4. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | Sig. F Change | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | | |
| 1 | .768 ^a | .591 | .571 | 1110.18885 | .591 | 30.288 | 2 | 42 | .000 | 2.193 |

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas pada Tabel 4., maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,768. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,768 menunjukkan kategori kuat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,591 atau 59,1 % artinya besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan sebesar 59,1 % terhadap kinerja, sedangkan sisanya 40,9% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 5. ANOVA

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|--------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 74661202.559 | 2 | 37330601.279 | 30.288 | .000 ^b |
| | Residual | 51765809.668 | 42 | 1232519.278 | | |
| | Total | 126427012.226 | 44 | | | |

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, pada Tabel 5. diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 26 Tabel *Coefficients* Tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 14972.250 | 2022.201 | | 7.404 | .000 | | | | | |
| Motivasi Kerja | .405 | .052 | .803 | 7.727 | .000 | .696 | .766 | .763 | .903 | 1.107 |
| Disiplin Kerja | .167 | .051 | .342 | 3.290 | .002 | .092 | .453 | .325 | .903 | 1.107 |

Sumber: Data sekunder SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara Motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,766 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru. Maka besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial sebesar 58,67% [$Kd = (0,766)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru dilihat dengan tarif signifikan 0,05. Hasil perhitungan motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 26 Tabel *Coefficients* Tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 14972.250 | 2022.201 | | 7.404 | .000 | | | | | |
| Motivasi Kerja | .405 | .052 | .803 | 7.727 | .000 | .696 | .766 | .763 | .903 | 1.107 |
| Disiplin Kerja | .167 | .051 | .342 | 3.290 | .002 | .092 | .453 | .325 | .903 | 1.107 |

Sumber: Data sekunder SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,453 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru. Maka besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial sebesar 20,52% [$Kd = (0,453)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja dilihat taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana berada pada klasifikasi sangat tinggi. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana berada pada klasifikasi sangat tinggi. Selanjutnya Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana berada pada klasifikasi sangat tinggi, yang dapat disimpulkan secara umum Guru SMK Bhakti Kencana memiliki kinerja yang sangat tinggi karena dapat dilihat pada Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sehingga Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana tersebut meningkat.
2. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SMK Bhakti Kencana. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Guru SMK Bhakti Kencana maka akan semakin membaik pula Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana. Hal ini menunjukkan semakin bagus motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana. Hal ini berarti bahwa SMK Bhakti Kencana sudah membuat disiplin kerja yang baik, semakin bagus disiplin kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja guru, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap

tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan sekolah.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Adapun skor terendah dari motivasi kerja pada indikator balas jasa dengan pernyataan. Balas jasa yang saya terima mampu untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Sehingga disarankan agar pihak sekolah lebih memperhatikan lagi feedback yang diberikan kepada guru.
2. Adapun skor terendah dari disiplin kerja pada indikator sikap dengan pernyataan. Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. Sehingga disarankan agar guru dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dengan ikhlas.
3. Adapun skor terendah dari kinerja pada indikator produktivitas dengan pernyataan. Saya menggunakan metode sesuai dengan indikator yang tercantum di RPP. Disarankan agar guru selalu menggunakan metode sesuai dengan indikator yang tercantum di RPP.
4. Adapun untuk SMK Bhakti Kencana untuk lebih memaksimalkan kinerja guru agar SMK Bhakti Kencana terus berkembang.
5. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, dan menambah variabel lain yang terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dan menambah jangka waktu penelitian, sehingga hasil penelitiannya lebih berkembang

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Gde.A.K & I Gusti. A.O.N. (2021). *Korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar*. Jurnal Penelitian Dam Pengembangan Pendidikan <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJL/article/view/39564>
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Ajabar & Resi Marina. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih*. Jurnal Manajemen, Ekonomi & Akuntansi <https://www.neliti.com/publications/473086/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-guru-sma-negeri-1-pr>
- Amin. A., Muhammad. K., Syaiful. E. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusni <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693>
- Apriliya. D.A.(2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kabupaten Cilacap*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen

<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/13931>

- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariman. S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Situnjung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*
<https://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/1192/1219>
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
Aksara.
- Ita. N & Umi. F. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah*. *Journal Of Islamic Educational*
<https://jieman.iain-jember.ac.id/index.php/jieman/article/view/70/71>
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyasa, E, (2017) *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek. W. O & Made. P. (2019). *Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar*. *Jurnal Ilmiah Pendiidkan Dan Pembelajaran*
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPP/article/view/35146/18800>
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rusdy A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Salman. F., Juli. I & Muhammad. F. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*
<http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420>
- Sitorus, Raja Maruli Tua. (2020). *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Suci.N.S., Sry. R & Dwi. K. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Pada Sekolah Dasar Negeri 149/IV Kota Jambi*. *Jurnal Dinamika Manajemen*
<https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/16801/12921>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kenvana Prenada Media Group. Jakarta

Syamsul.H & Sita Hunsul. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpit Kecamatan Cimanggis Kota Depok*. Jurnal Inovasi Penelitian.

<https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/964>

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.