

## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Yulius Lende, Erniati Lende, Arsensius Fandi, Antonius Umbu Tawil, Norliana Kaka,  
Ardianus Ambe Kasa

Universitas Stella Maris Sumba

[yuliuslende75@gmail.com](mailto:yuliuslende75@gmail.com), [erniatilende12@gmail.com](mailto:erniatilende12@gmail.com), [arseniusfandi3@gmail.com](mailto:arseniusfandi3@gmail.com)  
[antoniusumbutawila27599@gmail.com](mailto:antoniusumbutawila27599@gmail.com), [norlianakaka625@gmail.com](mailto:norlianakaka625@gmail.com), [ambekazaly101@gmail.com](mailto:ambekazaly101@gmail.com),

Alamat : Radamata, Loura, Kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur  
Korespondensi Penulis : [yuliuslende75@gmail.com](mailto:yuliuslende75@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to analyze the influence of motivation and discipline on teacher performance in secondary schools. Motivation and discipline are two important factors that can influence teacher work effectiveness and productivity. This research uses a quantitative method with a survey approach, where data is collected through questionnaires filled out by a number of teachers. The results of data analysis show that both motivation and discipline have a significant influence on teacher performance. High motivation and strict discipline contribute positively to increased performance. These findings show the importance of effective management of motivation and discipline to improve the quality of education in schools.*

**Keywords:** *Motivation, Discipline, Teacher Performance, Education*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru di sekolah menengah. Motivasi dan disiplin adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh sejumlah guru. Hasil analisis data menunjukkan bahwa baik motivasi maupun disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi yang tinggi dan disiplin yang ketat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan motivasi dan disiplin yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, Kinerja Guru, Pendidikan

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi Sebagaimana disadari bersama bahwa pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan yang dilakukan oleh guru. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menerangkan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, melatih, membimbing, mengajar, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan dasar, pendidikan formal, dan pendidikan menengah” (Septiana dkk, 2013 :108). Semakin bermutu seorang guru, maka akan semakin baik pula perkembangan peserta didik. Tugas utama guru merupakan indikator yang akan dijadikan pengukuran kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang penting karena menunjukkan apa yang telah diperbuat guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Kinerja guru yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan dilapangan menunjukan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan observasi awal 15 April 2019 di gugus SD Negeri Bukambero menunjukan bahwa Kinerja guru, salah satunya dapat dilihat dari hasil belajar siswa melalui porto folio. Data di sekolah menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja rendah dalam mengajar nilai siswanya 60% tidak mencapai KKM. Sedangkan guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam mengajar nilai siswanya 60% mencapai KKM. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam proses pembelajaran.

## **PEMBAHASAN**

Penulis sajikan analisis terhadap data yang telah penulis peroleh selama penelitian di Sd bukambero . Analisis data yang penulis lakukan ini pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu bagian pertama, merupakan analisis data yang sifatnya deskriptif. Sedangkan bagian kedua, merupakan analisis data yang sifatnya inferensi atau pengujian hipotesis. Dalam bab ini penyusun juga menyampaikan pembahasan dalam kaitan dengan hasil analisis data tersebut

### **Hasil Analisis Deskriptif**

Tanggapan responden atas kuesioner yang dikirim kemudian ditabulasi untuk tujuan analisis data variabel. Kualitas Pelayanan terdiri atas 18 item pertanyaan, variabel Kepuasan Pelanggan terdiri atas 18 pertanyaan. Responden dalam penelitian ini adalah Pelanggan Restoran Dapur Sumba . Karakteristik responden terdiri atas: Jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Rincian karakteristik responden ditampilkan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	72,4%
	Perempuan	27	27,6%
	Total	98	100%
Usia	20-30	28	28,6%
	31-40	50	51,0%
	41-50	20	20,4%
	51-60	2	2,0%

	Total	98	100%
Pendidikan	SMP	3	3,1%
	SMA	89	90,8%
	S1	6	6,1%
	Total	98	100%

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 70 orang atau 71,4%, dibandingkan dengan responden perempuan yang berjumlah 27 orang atau 27,6%, kemudian usia diantara 31 sampai 40 tahun adalah yang terbanyak dengan 50 orang atau 51,0%, sedangkan minoritas responden usia 51 sampai 60 tahun berjumlah 2 orang atau 2,0%. Dari segi pendidikan, responden lulusan SMA mendominasi dengan 89 orang atau 90,8% sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 2 orang atau 3,1% dan responden dengan masa kerja antara 6 sampai 10 tahun adalah yang terbanyak dengan 40,8%.

### Variabel Kualitas Pelayanan

Persepsi responden terhadap variabel kualitas Pelayanan dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Interval	Kategori	Jumlah	Persentasi
1,00-1,79	Sangat tidak setuju	0	0%
1,80-2,59	Tidak setuju	4	4,1%
2,60-3,39	Netral	27	27,6%
3,40-4,12	Setuju	57	58,2%
4,20-5,00	Sangat setuju	10	10,2%
Total		98	100%

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa responden cenderung mengatakan setuju dengan adanya kualitas Pelayanan. Sebanyak 57 orang atau sebesar 57,1% pelanggan setuju dengan adanya kualitas Pelayanan, bahkan 10 orang atau 10,2% pelanggan sangat setuju terhadap adanya kualitas Pelayanan. Akan tetapi ada pula pelanggan yang menyatakan Netral yaitu 27 orang atau 27,6% dan yang menyatakan

tidak setuju 4 orang dengan persentase 4,1%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kualitas Pelayanan di restoran dapur sumba berada pada kategori setuju.

### **Variabel Kepuasan Pelayanan**

Persepsi responden terhadap variabel kepuasan Pelayanan dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Interval	Kategori	Jumlah	Persentasi
1,00-1,79	Sangat tidak setuju	0	0%
1,80-2,59	Tidak setuju	2	2,0%
2,60-3,39	Netral	40	40,8%
3,40-4,12	Setuju	54	55,1%
4,20-5,00	Sangat setuju	2	2,0%
Total		98	100%

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa hampir seluruh pelanggan setuju dan puas terhadap kepuasan Pelayanan. Pelanggan yang menyatakan setuju terhadap setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 55,1% pelanggan, ada 2 orang atau 2,0% pelanggan yang menyatakan sangat puas terhadap restoran. Namun masih ada 40 atau 40,8% orang yang menyatakan netral terhadap kepuasan kerja mereka dan 2 orang yang jelas-jelas menyatakan tidak puas.

### **Kualitas pelayanan dan Kepuasan Pelanggan**

Hipotesis yang dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif Kualitas Pelayanan dengan kepuasan Pelanggan. Teknik analisis untuk menguji hipotesis kedua menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil yang diperoleh dari analisis regresi Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan Pelanggan dapat dilihat Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja

Variabel	<i>Standardize d Coef ficie nts (β)</i>	T	Sig.	R	R	F	Sig.
Keadialan Organis asi	0,631	4,554	0,000	0,698	0,487	91,279	0,000

Hasil Uji Regresi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh r sebesar 0,698 pada hubungan antara Kualitas Pelayanan dengan kepuasan Pelangan. Nilai r berkisar antara 0 sampai 1, apabila nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya apabila nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Hal ini berarti bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan Pelangan. pengaruh Kualitas Pelayanan dengan kepuasan Pelangan dapat dilihat dari *R Square* yaitu sebesar 0,487. Hal ini berarti bahwa Kualitas Pelanyanan berpengaruh terhadap kepuasan Pelangan sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model regresi. Harga t hitung ( $\beta=0.631$ ,  $t= 4,554$ , nilai  $p \leq 0,05$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif Kualitas Pelayanan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan Pelangan sehingga

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arafat, Y. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Havraco Jaya di Palembang). *Jurnal Prosding PPs*, tanggal 26 November 2016.

Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Hal. 14-23.

Arikunto, S. (2016), *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Hal. 1-16.

Bungawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Jurnal Competitiveness*, Vol. 10, Nomor 2, Juli-Desember, 2016. Hal. 1-15.

Davies, H. (2005). *Human Behavior at Work Organization Behavior*. New Delhi: McGraw Hill Publishing Company.

Duwi, P. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gaya Media.

Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs. Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam VIII (I) 2018*. Hal. 50–65.

Hamali, Y.A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).

Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S.. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara

Husna, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, Hal. 286298.