

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Adzkie Padang**

**Hendra Satria Putra<sup>1\*</sup> & Didi Aryadi<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Padang, Indonesia

\*Corresponding Author: [satriahendra696@gmail.com](mailto:satriahendra696@gmail.com), [didiardy0510@gmail.com](mailto:didiardy0510@gmail.com)

### **Article History**

Received : March 06<sup>th</sup>, 2025

Revised : April 27<sup>th</sup>, 2025

Accepted : May 15<sup>th</sup>, 2025

**Abstract:** Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan teknik seorang pimpinan dalam suatu sekolah dapat melihat bahwa dengan menerapkan motivasi dan disiplin kerja pada sekolah dapat meningkatkan kinerja dari gurunya. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Islam Terpadu Adzkie Padang serta untuk mengetahui faktor yang dominan pengaruhnya (motivasi dan disiplin kerja) terhadap kinerja guru pada SMP Islam Terpadu Adzkie Padang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode acak (random sampling). Adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis data yaitu: Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja jika di uji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Islam Terpadu Adzkie Padang yaitu disiplin kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerjaan itu sendiri) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja guru.

**Keywords:** Disiplin Kerja, Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Triyono et al., 2023). Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi sekolah untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan sekolah (Chotimah & Nisa, 2019). Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan sekolah atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang

berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Saidin et al., (2023) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan sekolah dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan. Organisasi harus dapat mengelola guru agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut (Hasibuan & Hadijaya, 2024). Mengelola guru sangat diperhatikan karena guru merupakan faktor yang sangat berarti dan

berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Pendayagunaan guru dalam sekolah bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi sekolah atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia (Muhaimin, 2015). Semua organisasi atau sekolah pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sekolah menginginkan para guru mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Menurut Gibson ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis (Indrawati, 2006). Berdasarkan teori tersebut, dalam penelitian ini variabel organisasi yang diteliti adalah variabel supervisi akademik oleh kepala sekolah, sedangkan variabel psikologis yang diteliti adalah motivasi kerja.

## METODE

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan pendapat Neuman dalam bukunya yang berjudul *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, bahwa penelitian kuantitatif menekankan secara khusus dalam mengukur variabel-variabel dan pembuktian hipotesis yang berkaitan dengan penjelasan suatu hubungan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan variabel terikat adalah Kinerja Guru. Data yang diperoleh secara langsung di

lapangan yang bersumber dari informasi, dengan memakai teknik pengumpulan data berupa membagikan kuisioner serta melakukan observasi (pengamatan langsung). Data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsip resmi, serta literatur lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti. Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Untuk memeperjelas karakteristik responden tersebut, maka peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1.** Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-laki	14	38
Perempuan	23	62
Jumlah	37	100 %

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden menurut jenis kelamin yang paling banyak yaitu yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang dengan tingkat presentasi 62%.

## Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2.** Usia Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
21-30 tahun	25	68
31-40 tahun	8	22
41-45 tahun	4	10
Jumlah	37	100 %

Dari Tabel 2 di atas menjelaskan bahwa jumlah guru terbanyak yaitu guru dengan kisaran usia antara 21-30 tahun sebanyak 25 orang. Pada kisaran usia tersebut, seseorang memiliki tingkat

kematangan yang baik serta perilaku terhadap lingkungan kerja lebih stabil. (Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa umur menentukan perilaku seorang individu, kemampuan orang bekerja, dan kemampuan merespon stimulus yang dilancarkan individu atau pihak lain.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 3.** Pendidikan Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
SMA	2	5
S1	32	87
S2	3	8
Jumlah	37	100 %

Dari Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa jumlah guru terbanyak yaitu guru dengan tingkat pendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 32 orang. Hal Ini menunjukkan bahwa Guru SMP Islam Terpadu Adzkie Padang sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Ini disebabkan karena pada dasarnya Guru SMP Islam Terpadu Adzkie membutuhkan guru dengan pendidikan tinggi, karena peran pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat membina manusia menjadi tenaga yang produktif. Selain itu pendidikanlah yang berperan dalam membentuk kepribadian individu.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.** Masa Kerja Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
1-5 tahun	7	19
6-10 tahun	21	57
11-15 tahun	9	24
Jumlah	37	100 %

Dari Tabel 4 di atas menjelaskan bahwa jumlah guru terbanyak yaitu guru dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 21 orang. Masa kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja seseorang. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi/sekolah, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkat pelayanan dan akan berdampak kepada kinerja dan tingkat keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 responden SMP Islam

Terpadu Adzkie Padang melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

Hasil analisis di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Guru (Y). Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis *SPSS 16*. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

### Ada Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Sekolah. Dimana Motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan disiplin kerja terdiri dari selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi. Secara statistik motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja sekolah karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja guru. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan. Begitupun dengan disiplin kerja, Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja guru. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin

percaya diri dalam bekerja. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis  $H_1$  bahwa motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru (Y).

Penelitian ini sejalan dengan pernyataan Winardi (2000) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Wursanto (1987) motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Adapun menurut Martoyo (1996) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa adanya motivasi, seorang guru tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Selain itu penelitian ini juga mendukung pernyataan Nitisemito (1982) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh guru. Adapun Disiplin Kerja menurut Wursanto (1987) adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan. Sedangkan menurut Gie (1981) disiplin kerja diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clif Yosias Weldy Suoth penelitiannya menguji tentang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor kelurahan paniki kecamatan Mapanget kota manado temuannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pada nilai  $t$  hitung variabel ( $X_2$ ) = 9.590 >  $t$  hitung variabel ( $X_1$ ) = 6.528, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru

(y). Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang/guru telah disiplin dalam pekerjaannya artinya mereka telah mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dalam sekolah tersebut. Mereka dengan sendirinya akan mentaati jam kerja yang diberlakukan oleh sekolah, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu, mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang ada serta tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya. Bahkan mereka dapat memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerjanya. Hal-hal tersebutlah yang lebih meningkatkan kinerja guru pada suatu sekolah, yaitu adanya kesadaran dalam diri guru tentang tanggung jawabnya pada suatu sekolah yang tercermin pada sikap disiplinnya

Temuan ini sejalan dengan pernyataan Gie (1981) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh orang/kelompok. Pandipa (2020) yang mengatakan bahwa disiplin timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis  $H_2$  bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) lebih dominan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru (Y). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni kusumodewi, penelitiannya menguji tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada SMP Islam terpadu Adzkie Padang. Temuannya menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Islam terpadu Adzkie Padang.

### **KESIMPULAN**

Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerjaan itu sendiri) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan

jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja guru. Dari uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja jika di uji secara simultan akan berpengaruh terhadap kinerja guru, Selain itu Dari uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat berjalan sebagaimana yang pernah direncanakan.

#### REFERENSI

- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2(1), 125–128. <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/679>
- Gie, T. L. (1981). *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Indrawati, Y. (2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika dalam pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi (kbc) pada sekolah menengah atas Kota Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 4(7), 41–58.
- Martoyo, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BPFE.
- Muhaimin, M. A. (2015). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Prenada Media.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia:(Manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandipa, A. K. H. S. (2020). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9–16. <https://doi.org/10.71127/2722-8185.230>
- Saidin, Maisah, & Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17. <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Eureka Media Aksara.
- Winardi (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Wursanto (1987). *Pokok-Pokok Perencanaan*. Yogyakarta: Kanisius.