
**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMPIT KECAMATAN CIMANGGIS KOTA DEPOK****Oleh****Syamsul Hidayat¹⁾, Sita Husnul Khotimah²⁾****^{1,2}Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam****ALHIKMAH Jakarta****Email: ¹syamsulhidayat432@gmail.com , ²sita_kh81@yahoo.com****Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Raflesia Kecamatan Cimanggis Kota Depok, baik secara sendiri maupun bersama. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMPIT Raflesia. Sampel berjumlah 45 personel. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikan sebesar 0,05. Data dikumpulkan dengan kuesioner disiplin kerja, motivasi dan kinerja guru. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian, 1) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61 % dengan kategori kuat, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru dan sebaliknya. 2) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24 % dengan kategori rendah, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. 3) Terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru**PENDAHULUAN**

Sekolah sebagai suatu sistem pendidikan memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk

memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya (Sulfemi, 2019).

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancinya sehubungan dengan tujuan,

sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru sebagaimana tercantum dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan salah satu komponen pendidikan dalam pencapaian tujuan sekolah (DP. Nasional,dkk, 2003). Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang Undang Dasar yaitu sebesar 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal (Ngiode, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin, Keith Davis menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja (Mahfudh, M., 2021). Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Dari survey awal disekolah menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru di SMPIT Raflesia masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari

absensi (kehadiran/ketidakhadiran) dari guru SMPIT Raflesia dalam kurun waktu semester terakhir. Indikator jumlah guru tidak hadir pada bulan juli 2016 sebesar 4,6 %, Agustus 2016 sebesar 5,21 %, September 2016 sebesar 4,1 %, Oktober 2016 sebesar 7,89 %, Nopember 2016 sebesar 7,92 % dan bulan Desember 2016 sebesar 5,57 % sehingga rata-rata ketidakhadiran guru sebesar 5,88 %.

Sekilas tampak ketidakhadiran dalam setiap bulannya hanya di bawah 10 % sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal. Hal ini sejalan dengan pembahasan dalam penelitian (Roos, 2018) yang mengungkapkan akibat dari guru yang tidak masuk kerja, atau datang terlambat atau meninggalkan jam-jam pelajaran, hal tersebut akan berpengaruh buruk pada siswa. Semua itu adalah dampak dari disiplin guru yang kurang.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut (Ardiana, 2017).

Berdasarkan survey awal yang berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru SMPIT Raflesia terlihat bahwa masih belum ada hasil prestasi kerja guru SMPIT Raflesia dalam satu lombapun, misalnya lomba PTK, lomba karya tulis inovasi pembelajaran, lomba guru berprestasi, lomba keberhasilan guru dalam mengajar nampak dalam data di sekolah tidak ada satupun guru yang menjadi juara, baik

tingkat Kabupaten, Provinsi maupun Nasioanl. Hal ini diduga salah satu faktornya adalah rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Wijaya&Susanty, 2017). Pengertian lain menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja (Sutejo, 2018). Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerjanya yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa dalam mendukung dan melaksanakan pembelajaran/pelatihan sesuai bidang atau keahlian tertentu.

Disiplin Kerja

Fathoni (2016) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan sesorang mentatati semua peraturab organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutopo Yuwono dalam Nurlita Witarasa menyatakan disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan (Nayoan, 2018).

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 kesedian seorang dalam Memenuhi segala peraturan perusahaan. Definisi lain menyebutkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Isvandiari, Al Idris, 2018).

Motivasi Kerja

Menurut Kort motivasi adalah hasil faktor internal dan faktor eksternal dan bukan hasil eksternal saja. Hal yang tersirat dari motivasi adalah gerakan untuk memenuhi suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan (Vehrencamp, S. L., Yantachka, 2013).

Menurut Davies, Ivor K, motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Ananda, 2020). Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan / tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan / keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan (Marcus, B. H., & Forsyth, L. H., 2008). Motivasi adalah kekuatan tersembunyi di dalam diri kita yang mendorong kita untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selanjutnya menurut Winardi dalam Setiyati (2014) motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian diskriptif dengan pendekatan

kuantitatif. Penelitian ini mengukur tentang kinerja guru yang ditinjau dari disiplin kerja dan motivasi kerja pada guru di SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjenis populasi sampling yaitu guru SMPIT Raflesia yang berjumlah 45 orang dan sekaligus menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan angket disiplin kerja, motivasi dan kinerja guru. Analisa data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.005	6.453		6.354	.000
DISIPLIN_X1	.122	.139	.783	4.879	.004

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru sebagai berikut :

$$Y = 41,005 + 0,139X_1$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh nilai koefisien regresi berganda X_1 sebesar 0,139 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,139 pada konstanta 41,005. Perolehan t hitung sebesar 4,879 pada variabel Disiplin kerja. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $45-2-1 = 43$ (n : jumlah responden dan k : jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,017. Dengan demikian maka H_0 di tolak artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan mengkuadratkan koefisien korelasi $ry_1 = 0,783$

diperoleh $ry_{12} = 0,613$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61 %.

2. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.142	4.403		10.026	.000
MOTIVASI_X2	.057	.099	.487	2.575	.058

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Pada tabel diperoleh persamaan regresi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru sebagai berikut :

$$Y = 34,142 + 0,099X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh nilai koefisien regresi berganda X_2 sebesar 0,099 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,099 pada konstanta 34,142. Selanjutnya diperoleh t hitung sebesar 2,575 pada variabel motivasi kerja. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $45-2-1 = 43$ (n : jumlah responden dan k : jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,017.

Berdasarkan nilai t hitung (2,575) dan t tabel (2,017) maka t hitung $>$ t tabel maka H_0 di tolak artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan mengkuadratkan koefisien korelasi $ry_2 = 0,487$ diperoleh $ry_{22} = 0,237$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24 %.

3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39.030	7.591		5.141	.000
1 DISIPLIN_X1	.317	.141	.127	4.828	.000
MOTIVASI_X2	.503	.099	.077	2.506	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 39,030 + 0,317X_1 + 0,503X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh konstanta sebesar 39,030 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 39,030 konstanta.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.857	2	2.428	25.071	.000 ^b
Residual	201.143	42	4.789		
Total	206.000	44			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, DISIPLIN_X1

Berdasarkan uji ANOVA atau Uji F sesuai tabel diatas diperoleh nilai F hitung 25.071. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha = 5\%$ df 1 (jumlah variabel - 1 = 2), dan df 2 (n-k-1) atau 45-2-1 = 43 (n : jumlah responden dan k : jumlah variabel bebas). Hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,21

Berdasarkan nilai F hitung (25.071) dan F tabel (3,21) maka F hitung > F tabel maka H₀ di tolak artinya secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.229	2.188

1	.728 ^a	.529	.229	2.188
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, DISIPLIN_X1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Ry_{1.2} sebesar 0,728 dan nilai Ry_{1.2}² sebesar 0.529 hal ini berarti bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh 53 % terhadap kinerja guru.

Pembahasan

1. Pembahasan Hipotesis Pertama

Hipotesis penelitian yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima. Berarti bahwa disiplin sangat mempengaruhi kinerja guru dalam bertugas dalam memberikan pembelajaran kepada siswa. Hal ini berdasarkan nilai t hitung (4.879) dan t tabel (2,017) berarti t hitung > t table, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61 % sisanya sebesar 39 % dipengaruhi faktor lain. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi dan Khotimah (2020), yang menyatakan Profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen sebesar 19,6%.

Hal ini juga sesuai dengan teori bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Koyongian, A. H., & Dotulong, L. O., 2015).

Disiplin di lingkungan kerja sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Guru dengan disiplin kerja yang baik akan menguntungkan sekolah dan guru itu sendiri. Tingkat kedisiplinan seorang guru dapat diukur dari

ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kesadaran dalam bekerja serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

2. Pembahasan Hipotesis Kedua

Hipotesis penelitian yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima. berarti bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja guru dalam bertugas dalam memberikan pembelajaran kepada siswa. Sejalan dengan penelitian Slamet Riyadi (2017), dengan hasil yang menunjukkan bahwa secara langsung dipengaruhi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini berdasarkan nilai t hitung (2,575) dan t tabel (2,017) berarti t hitung $>$ t table, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24 % sisanya sebesar 76 % dipengaruhi faktor lain.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dalamnya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi jawabannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja sangat diperlukan oleh seorang guru baik motivasi instrinsik maupun ekstrinsik karena dengan motivasi baik akan membuat peserta latihan yang dilatih akan lebih terpacu dalam melaksanakan latihan sehingga kinerja guru tersebut otomatis terpengaruh (Khasanah, 2018).

3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama memperlihatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai F hitung (25,071) dan t tabel (3,21) berarti F hitung $>$ F table, dengan nilai koefisien korelasi

sebesar 0,728, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53 % sisanya sebesar 47 % dipengaruhi faktor lain. Hal yang sama diperoleh dari penelitian Siska (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas signifikan terhadap disiplin kerja yaitu 0,001 kurang dari 0,05. Identifikasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan probabilitas nilai signifikan terhadap motivasi kerja 0,003 jauh lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi. Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil percobaan sebaiknya ditampilkan dalam berupa grafik atau pun tabel. Untuk grafik dapat mengikuti format untuk diagram dan gambar.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPIT Raflesia kecamatan Cimanggis Kota Depok dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61 % dengan kategori kuat, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPIT Raflesia kecamatan Cimanggis Kota Depok dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar

24 % dengan kategori rendah, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja guru.

3. Terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMPIT Raflesia kecamatan Cimanggis Kota Depok dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53 % dengan kategori sedang, artinya semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru sebaliknya semakin rendah disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja guru

Saran

Penelitian ini hanya meneliti faktor disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru untuk itu perlu penelitian lebih lanjut yang mempengaruhi kinerja guru karena banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja guru misalnya kecerdasan emosional guru, pemberian insentif, kepemimpinan Satuan/organisasi dan lain-lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sulfemi, W. B. (2019). Manajemen Kurikulum di Sekolah.
- [2] Nasional, D. P., Cipta, R., Soemanto, W., Somantri, M. N., IPS, M. P. P., Rosada, R., ... & dalam Belajar, D. D. (2003). Undang-Undang. Sistem Pendidikan Nasional.
- [3] Mahfud, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1-17.
- [4] Ngiode, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTs. N Batudaa Kabupaten. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 127-137.
- [5] Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).
- [6] Roos, K. A. E., Perizade, B., & Diah, Y. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Palembang (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University).
- [7] Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- [8] Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- [9] Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan (studi empiris pada perusahaan SPBU 44.501. 29 randu garut semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- [10] Tumuju, N. M., Nayoan, H., & Singkoh, F. (2018). Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih Dan Berwibawa Dikantor Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- [11] Isvandiar, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- [12] Vehrencamp, S. L., Yantachka, J., Hall, M. L., & de Kort, S. R. (2013). Trill performance components vary with age, season, and motivation in the banded wren. *Behavioral ecology and sociobiology*,

- 67(3), 409-419.
- [13] Ananda, R., & Caniago, H. (2020). The Influence of Learning Strategies and Learning Motivation against Islamic Fikih Students Learning Results in MIN 2 Labuhanbatu. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2), 904-911.
- [14] Marcus, B. H., & Forsyth, L. H. (2008). Motivating people to be physically active. *Human Kinetics*.
- [15] Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- [16] Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279-294.
- [17] Koyongian, A. H., & Dotulong, L. O. (2015). Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- [18] Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- [19] Khasanah, U. (2018). Peran guru IPS dalam meningkatkan motivasi belajar siswa mata pelajaran ilmu pengetahuan sosial kelas VII unggulan di MTs Roudlotun Nasyi'in Mojokerto (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- [20] Siska, A. J. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 1(02), 98-103.

Ed.2, Prentice Hall, New Jersey.