

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMP TAMAN DEWASA KOTA PROBOLINGGO

**Herlina Agus Verawati**

[haveer24@gmail.com](mailto:haveer24@gmail.com)

SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and work motivation on performance in the SMP Taman Dewasa in Probolinggo City. This research uses quantitative and takes a sample of 39 respondents, data collection methods using questionnaires and sampling techniques using census techniques. The analytical tool used was a questionnaire test consisting of a validity and reliability test, a classic assumption test, a multiple regression test, a determination test, a hypothesis test consisting of an F test, a t test and a dominant test. The results of the validity test show all valid question items above 0.316 and the results of the reliability test show the reliable results are above 0.60. Normality Test shows normally distributed data. Multicollinearity test shows the independent variable (X) and the dependent variable (Y) there is no correlation between the independent variables or the regression model free from multicollinearity. Heteroscedasticity test showed there was no heteroscedasticity. Autocorrelation test showed no autocorrelation. The t test showed that the work discipline variable (X<sub>1</sub>) had a partial effect.*

**Keywords:** *discipline, motivation, performance*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dan mengambil sampel sebanyak 39 responden, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Alat analisis yang digunakan adalah uji kuesioner yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji F, uji t dan uji dominan. Hasil penelitian uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan valid yaitu diatas 0.316 dan hasil penelitian uji reliabilitas menunjukkan hasil reliabel yaitu diatas 0.60. Uji Normalitas menunjukkan data terdistribusi normal. Uji Multikolinieritas menunjukkan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) tidak terdapat kolerasi antar variabel independen atau model regresi bebas dari multikolinieritas. Uji Heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Autokorelasi menunjukkan tidak terjadi autokorelasi. Uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial.

**Kata kunci:** disiplin, motivasi, kinerja.

## PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Pendidikan harus bisa menyiapkan pribadi berkualitas. Sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang tujuan pendidikan nasional Bab II pasal 3 yang berbunyi "pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Faktor kualitas sumber daya manusia menjadi amat penting karena hanya dengan sentuhan manusia-manusia yang memiliki kemampuan intelektual tinggi, keterampilan yang handal dan sikap moral yang tinggi, maka berbagai persoalan yang muncul sebagai konsekwensi logis dari adanya era globalisasi dan era otonomi daerah sangat diyakini akan bisa terjawab. Oleh karena itu, gerakan usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia hendaknya menjadi komitmen seluruh komponen bangsa. Melalui usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat tercipta manusia-manusia yang dapat diandalkan untuk menjadi motor penggerak pembangunan di daerah. Sekaligus pula, dapat diandalkan untuk mampu berkkiprah dalam percaturan global.

Guru sebagai roda penggerak sistem edukasi untuk mempersiapkan generasi penerus yang berkualitas dan berdaya saing secara akademis, harus mampu memiliki kinerja yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kapasitas dan spesifikasi keilmuan yang dimiliki. Tuntutan dalam globalisasi yang

sangat cepat ini memaksa unsur dinas pendidikan yang dalam hal ini lebih spesifik dimaksud adalah unsur sekolah harus mampu menyediakan guru yang memiliki kinerja yang baik dan optimal. kinerja yang tinggi yang optimal tentunya harus didukung oleh adanya dukungan pihak manajemen sekolah untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja guru-guru yang ada di wilayah kerjanya agar mampu menjaga kinerjanya.

Kinerja guru selama ini terkesan kurang optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Dalam mengevaluasi Fungsi kinerja tidak berjalan sendiri, tetapi berhubungan dengan faktor-faktor atau suatu kondisi tertentu. Untuk memotret sebuah kinerja maka dapat diamati dengan seksama hal-hal apa saja atau kondisi apa saja yang terjadi sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Setelah mengamati hal-hal spesifik yang terjadi yang menjadi penyebab kinerja menurun maka dapat ditentukan langkah-langkah untuk memperbaiki kinerja tersebut. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin guru merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang harus dilaksanakan oleh suatu instansi. Seperti yang dipaparkan oleh Moekijat (2015), disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan perkembangan kesadaran dan pengetahuan masyarakat dalam era globalisasi, salah satu elemen pokok dalam meningkatkan kinerja guru adalah kesediaan dan kemauan para guru untuk melakukan pekerjaan secara nyata dalam sistem kerjasama dalam bekerja. Konsep ini memfokuskan perhatian pada memotivasi guru untuk bekerja secara manusiawi dan nalurinya. Hubungan manusiawi yang menekankan pada disiplin kerja guru itu sendiri, dan menekankan pada suatu motivasi kerja yang menyenangkan untuk bekerja sebagai guru yang dalam hal ini diharapkan akan meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan satu langkah awal untuk menuju tercapainya visi misi sekolah tersebut

Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardland (2016) menjelaskan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, disisi lain hasil penelitian yang dilakukan Eliyanto (2018) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Hardland (2016) dan Eliyanto (2018) menunjukkan adanya *gap research* yang selanjutnya dijadikan dasar untuk dilakukan penelitian ini yang mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis memilih judul penelitian "Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo".

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara,2009:67). Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam Sutrisno (2010 : 175) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik. Bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik.

Selanjutnya Bernardin dan Russell, (2009) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas: tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal/ sesuai atau menyelesaikan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan;
2. Kuantitas: besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan;
3. Ketepatan waktu: tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, dengan waktu lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain;
4. Efektivitas biaya: tingkat dimana biaya ada dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Kebutuhan pengawasan : tingkat dimana pegawai melaksanakan

pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawasan dari pimpinan atau dari pengawas guna menghindari hasil yang tidak diinginkan;

6. Pengaruh interpersonal : tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan harga diri, kemauan baik dan bekerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

### **Disiplin**

Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut (Hafidullah, et al , 2017:5), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua norma dan peraturan yang berlaku. Sedangkan pendapat lain tentang disiplin menjelaskan bahwa kedisiplinan sangat penting bagi organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan memberikan suatu hasil yang baik, dengan demikian kedisiplinan memberikan harapan bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara efektif. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 2012:95).

Dalam koridor pengajaran, disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa pelanggaran yang dapat merugikan dirinya, orang lain dan lingkungannya (Jurnal Ekobistek No 2; 2017). Menurut Siswanto (2006:63), disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik

yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu: 1) disiplin preventif dan 2) disiplin korektif (Siagian, 2008).

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi.

#### **2. Disiplin korektif**

Disiplin yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu.

Menurut Siagian (2008) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan

3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai
5. Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

### **Motivasi**

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi. Telah banyak teoritis psikologi yang telah mengemukakan teori-teorinya tentang kebutuhan dasar manusia. Teori-teori ini didasarkan pada hasil-hasil penelitian yang dilakukan selama bertahun-tahun. Teori kebutuhan yang sangat dikenal adalah teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of need theory*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Bafadal (1992: 64)

Kimbal Willes dalam Bafadal (2004: 101-102) menegaskan sehubungan dengan kebutuhan-kebutuhan yang mendorong guru bekerja atau apa saja yang diinginkan guru melalui kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Rasa aman dan hidup layak  
Hidup layak bukan berarti hidup mewah, tetapi adanya jaminan

ketercukupan akan makan, pakaian, dan perumahan bagi guru maupun keluarganya, sehingga mereka bisa hidup sebagaimana orang lain hidup secara layak, sedangkan rasa aman berkenaan dengan rasa bebas dari tekanan-tekanan batin, rasa takut akan masa depannya, serta adanya jaminan kesehatan.

2. Kondisi kerja yang menyenangkan.

Suasana kerja meliputi tempat kerja, perlengkapan kerja, dan kepemimpinan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan, misalnya tempat kerja yang menarik, bersih, rapi, perlengkapan yang cukup, serta ada nya bimbingan. Oleh karena itu, walaupun gedungnya sederhana hendaknya selalu dibersihkan dan diatur rapi sehingga membuat orang senang bekerja didalamnya.

3. Rasa diikutsertakan

Sebagai manusia apapun jabatannya baik sebagai guru, pegawai tata usaha maupun lainnya, semuanya ingin merasa dirinya termasuk dalam anggota kelompoknya dimanapun mereka bekerja dan hasrat untuk bergabung untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memberi kesempatan kepada anggotanya untuk memperbaiki serta menjalin hubungan sosial dengan rekan-rekan kerjanya.

4. Perlakuan wajar dan jujur

Seorang pemimpin bertugas membina persatuan antara anggotanya. Perlakukan setiap anggota dengan wajar dan adil. Janganlah sekali-kali pilih kasih, dimana hanya anggota tertentu saja yang mendapatkan perhatian. Jika kelompok merasa bahwa hanya anggota kelompok tertentu saja yang mendapat perhatian, maka akan mengurangi semangat kerja kelompok.

5. Rasa aman

Setiap anggota kelompok menginginkan agar prestasi mereka diakui oleh pemimpin. Dalam hal ini pemimpin mengakui bahwa setiap anggota kelompok mampu menunaikan tugasnya dan mengakui setiap anggota kelompoknya



memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam mencapai tujuan kelompok.

6. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan

Setiap orang yang bekerja ingin diakui oleh orang lain. Begitu pula setiap guru menginginkan agar segala jerih payahnya yang ia lakukan demi kesuksesan sekolah diakui oleh kepala sekolah maupun guru-guru lainnya.

7. Ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah

Semua guru ingin ikut ambil bagian dalam membuat kebijakan sekolah. Hasrat ini merupakan hak asasi manusia. Pengalaman membuktikan bahwa jika tujuan ditetapkan bersama oleh kelompok, maka semua anggota kelompok ikut tanggung jawab atas pelaksanaannya.

8. Kesempatan mengembangkan

Berilah kesempatan merencanakan bersama, jangan banyak diperintah, tetapi sebaliknya memberikan rangsangan serta menunjukkan harapan yang positif.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin, yakni *mevere*, yang berarti "menggerakkan" (to move). Winardi (2002:1). Menurut Bafadal (1992:70) motivasi adalah kemauan (*willingness*) untuk mengerjakan sesuatu. Berdasarkan penegasan ini, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah kemauan guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Konsisten dengan konsep motivasi dan teorinya maka seorang guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila ia merasa bahwa segala kebutuhannya terpenuhi melalui kerjanya.

Menurut Anoraga (1998:35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun individual. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk menggerakkan seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Jadi motivasi

kerja merupakan kondisi psikologis seseorang yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatif yang bertujuan untuk menjelaskan tentang hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Penelitian eksplanasi disebut juga penelitian konfirmatori (*confirmatory research*) dan semakin dikenal sebagai penelitian korelasional (*correlational research*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data-data yang diperlukan berupa angka atau narasi yang diangkakan melalui proses pengkodean yang selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis secara statistik. Fokus Penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo yang berjumlah 39 orang.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan metode Kuesioner, untuk mengumpulkan data digunakan metode penyebaran kuesioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui tanggapan responden digunakan skala likert, dalam penelitian ini masing-masing jawaban Pertanyaan dalam kuesioner diberi skor sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1, Tidak Setuju diberi bobot 2, Cukup Setuju diberi bobot 3, Setuju diberi bobot 4, Sangat Setuju diberi bobot 5.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan sehingga dapat diperkirakan antar baik atau buruknya variabel independen terhadap naik turunnya suatu tingkat variabel dependen, begitu juga sebaliknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 39 orang guru atau tenaga pengajar pada SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo yang terdiri dari guru perempuan 19 orang dan laki-laki 20 orang. Yang terdiri dari 27 orang berpendidikan sarjana dan 12 orang berpendidikan pascasarjana. Adapun hasil penelitian bisa disajikan di bawah ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tiga variabel bebas Disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja ( $Y$ ). Dari hasil perhitungan diperoleh data pada table 2.

**Tabel 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.695	3.739		2.860	.007
	Disiplin Kerja	1.020	.158	.717	6.464	.000
	Motivasi	.340	.253	.149	3.344	.007

Sumber: Data Primer Diolah

Persamaan regresi pengaruh variabel Disiplin dan motivasi terhadap Kinerja guru SMP Taman Dewasa Probolinggo menunjukkan positif bahwa perubahan variabel *independent* akan searah dengan perubahan kinerja pegawai. Persamaan regresi linier berganda tersebut bisa diartikan bahwa variabel variabel Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dimana setiap perubahan pada Disiplin dan motivasi akan memberikan pengaruh yang searah terhadap kinerja guru SMP Taman Dewasa di Probolinggo.

Berdasarkan tabel diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0.565. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 0.565 atau 56.5%, yang artinya variasi variabel independen yang digunakan dalam model (disiplin kerja dan motivasi) mampu menjelaskan sebesar 56.5% variasi variabel dependen (kepuasan). Sedangkan sisanya sebesar 43.5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.565	.541	3.260
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi				
b. Dependent Variable: kinerja				

**Sumber: Data Primer Diolah**

Untuk uji ini melihat tabel Coefficient<sup>a</sup> pada nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% mana yang memiliki pengaruh paling besar atau mendekati antara kedua variabel (X) terhadap variabel (Y).

1. Variabel ( $X_1$ ) disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $6.464 \geq 2.028$ ) (sig.  $0.000 \leq 0.025$ )

2. Variabel ( $X_2$ ) motivasi dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $3.344 \geq 2.028$ ) (sig.  $0.007 \leq 0.025$ )

Jadi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Probolinggo. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis yang sudah dirumuskan yaitu bahwa variabel disiplin menunjukkan variabel dominan.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda**  
**(Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.695	3.739		2.860	.007
Disiplin Kerja	1.020	.158	.717	6.464	.000
Motivasi	.340	.253	.149	3.344	.007

Sumber: Data diolah

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	496.883	2	248.442	23.380
Residual	382.553	36	10.626	
Total	879.436	38		

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), lokasi, promosi, fasilitas

Sumber: Data diolah

**Pembahasan**

Berdasarkan uji t (parsial) pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru di

SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan Nilai  $t_{hitung} \geq$



$t_{\text{tabel}} (6.464 \geq 2.028)$  (sig.  $0.000 \leq 0.025$ ) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ ). Untuk itu disiplin kerja harus ditingkatkan, dengan memberikan sanksi hukuman bagi yang tidak disiplin agar kinerja karyawan dapat semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis kedua yang sudah dirumuskan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningtyas (2016), Syafitriningsih (2017), Ramatha (2015), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan hasil Nilai  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}} (3.344 \geq 2.028)$  (sig.  $0.007 \leq 0.025$ ) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ ). Untuk itu instansi harus memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi juga dapat berbentuk seperti reward bagi yang bekerja dengan baik, sehingga karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua yang sudah dirumuskan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningtyas (2016), Syafitriningsih (2017), Ramatha (2015), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Berdasarkan uji F (simultan) pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo menunjukkan Nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (23.380 > 3.26)$  (sig.  $0.000 < 0.05$ ) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ( $Y$ ).

Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis pertama yang sudah dirumuskan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningtyas (2016), Syafitriningsih (2017), Ramatha (2015), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis yang sudah dirumuskan.

## SIMPULAN

Disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja guru SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo menunjukkan positif bahwa perubahan variabel *independent* akan searah dengan perubahan kinerja pegawai. Persamaan regresi linier berganda tersebut bisa diartikan bahwa variabel Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dimana setiap perubahan pada Disiplin dan motivasi akan memberikan pengaruh yang searah terhadap kinerja guru SMP Taman Dewasa di Probolinggo. Disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Probolinggo secara parsial. Dengan persamaan regresi pengaruh ini bersifat positif dimana setiap peningkatan disiplin dan motivasi tersebut searah dan berdampak pada peningkatan variabel kinerja pegawai.

Disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Probolinggo secara simultan. Dengan persamaan regresi pengaruh ini bersifat positif dimana setiap peningkatan Disiplin dan motivasi tersebut searah dan berdampak pada peningkatan variabel kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Probolinggo. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa Disiplin memberikan pengaruh lebih dibanding variabel

motivasi terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Probolinggo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bejo, Siswanto. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernardin, H., John, & Russel. 2009. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Erga, Adnan, Ramatha. 2015 dengan judul *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 3 Surakarta)*.
- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2005. *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga. Alumni : Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Nining, Syafitriningsih. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inkabiz Indonesia*.
- Rika, Widayaningtyas. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)*.
- Siregar, S. 2014. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagion, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Eliyanto. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018 P-ISSN: 2527 - 4287 - E-ISSN: 2527 - 6794*.
- Hardland, Herry. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGII 1*