

## **Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 2 Palembang**

Konto Iskandar Dinata, Hermawarni

*Sekolah Tinggi Ilmu Psikologi Widya Dharma Palembang*

E-mail: Cahayadinata99@gmail.com

### **Abstrak**

Riset ini mempunyai tujuan guna mengenali Ikatan Motivasi serta Disiplin Terhadap Kinerja Guru di SMA PGRI 2 Palembang. Riset ini memakai tata cara korelasi. Motivasi kinerja guru, serta disiplin kerja guru, ialah aspek dalam riset. Dalam riset ini populasinya merupakan Guru SMA PGRI 2 Palembang, ilustrasi riset ini diambil ialah 37 guru. Ada pula kesimpulan yang didapat pada analisis serta ulasan bisa dilihat selaku berikut: 1) Terdapatnya ikatan yang baik dari kinerja guru serta motivasi kerja guru di SMA PGRI 2 Palembang dalam perihal ini bisa dibuktikan kalau nilai  $r$  dapat dihitung sebesar dari  $r_{tabel}$  ialah  $0,4660 > 0,325$  serta nilai yang signifikan yaitu 0,000, kurang dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ). 2) Ada ikatan yang baik diantara kedisiplinan kerja guru dan kinerja guru di SMA PGRI 2 Palembang perihal ini dapat dibuktikan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  ialah  $0,554 > 0,325$  serta nilai signifikansi sebesar 0,000, berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ). 3) Ada ikatan yang baik antara motivasi kinerja serta disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA PGRI 2 Palembang yang didapat dari nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  ialah  $11,752 > 3,28$  serta nilai yang tepat sebesar yakni 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ). Variable disiplin kerja dan motivasi kerja yang memiliki ikatan yang baik terhadap kerja guru. Bersumber pada ikatan yang baik menginformasikan kalau kian baik disiplin kerja maupun motivasi menjadi kinerja guru di SMA PGRI 2 Palembang pula semakin meningkat.

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

### **Abstract**

This research aims to recognize the Bond of Motivation and Discipline towards Teacher Performance at SMA PGRI 2 Palembang. This research uses correlation ordinances. The motivation of teacher performance, as well as teacher work discipline, is an aspect in research. In this research the population is a teacher of SMA PGRI 2 Palembang, this research illustration was taken is 37 teachers. There are also conclusions obtained in the analysis and reviews can be seen as follows: 1) There is a good bond of teacher performance and motivation of teachers at SMA PGRI 2 Palembang in this matter can be proven that the value of  $r$  can be calculated as much as from  $r_{tabel}$  is  $0.4660 > 0.325$  and a significant value of 0.000, less than 0.05 ( $0.000 > 0.05$ ). 2) There is a good bond between the discipline of teacher work and teacher performance at SMA PGRI 2 Palembang regarding this subject can be proven that the  $r_{hitung}$  value is greater than the  $r_{tabel}$  is  $0.554 > 0.325$  and the significance value is 0.000,

meaning less than 0.05 ( $0.000 > 0.05$ ). 3) There is a good bond between performance motivation and teacher work discipline together with teacher performance at SMA PGRI 2 Palembang which is obtained from the fcount value which is greater than ftable which is  $11.752 > 3.28$  and the correct value is 0.000 less than 0.05 ( $0.000 > 0.05$ ). Variables of work discipline and work motivation that have a good bond with the teacher's work. Sourced from good ties, informing that the better work discipline and motivation become the performance of teachers at SMA PGRI 2 Palembang is also increasing.

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan era yang semakin maju menuntut terdapatnya sumber energi manusia (SDM) yang bermutu. Salah satu wahana buat meningkatkan mutu Sumber Energi Manusia merupakan Pembelajaran. Bersumber pada Undang-undang Tahun 2003 no 20 tentang sistem Pembelajaran Nasional dalam Bab 1 pasal 1 ayat 1 melaporkan pembelajaran ialah usaha serta rencana untuk mewujudkan sistem pembelajaran dan proses pendidikan yang berpartisipasi dalam didik secara aktif dapat meningkatkan dan kemampuan dirinya mempunyai kekuatan yang spiritual, agama, pengendalian diri sendiri, berkarakter, kecerdasan, akhlak yang mulia, dan keahlian yang dibutuhkan dalam dirinya, warga, bangsa dan negeri. Hendak namun tidak dapat dipungkiri kalau besar turunnya prestasi siswa yang banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam pengajaran.

Bagi (Syah Muhibbin, 2017) kalau prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh paling tidak 3 aspek, ialah: 1) Aspek internal (aspek siswa), ialah kondisi jasmani dan rohani siswa, 2) Aspek luar (aspek dari siswa), ialah keadaan area dilingkungan siswa, 3) Aspek pendekatan dalam pembelajar (approach to elearning), ialah tipe dalam pembelajaran siswa meliputi metode dan strategi yang dipakai siswa buat melaksanakan aktivitas pendidikan materi-materi pelajaran.

Kinerja guru ialah faktor berarti dalam pembelajaran yang dipengaruhi motivasi dan kedisiplinan.

Guru selaku salah satu aspek penentu keberhasilan tujuan pembelajaran, keberhasilan tersebut peran guru sebagai pendidik, pengajar, sumber belajar, fasilitator, pembimbing, penasehat, inovator, pelatih dan motivasi. Guru juga dituntut mempunyai kinerja yang sanggup merealisasikan harapan serta kemauan kepada warga universal yang mempercayai sekolah dalam membina partisipasi didik. Upaya buat meningkatkan kinerja, supaya bisa menggapai tujuan pembelajaran bukan perihal yang tidak bisa jadi buat dicoba. Salah satu perihal yang bisa dicoba merupakan dengan pemberian motivasi. Bagi (Schunk, 2012) motivasi didefinisikan selaku proses dimana aktivitas-aktivitas yang berorientasi sasaran terbuat terjalin serta dipertahankan kelangsungannya. Tindakan-tindakan yang dilandasi motivasi meliputi opsi atas tugas-tugas, upaya (raga serta mental), intensitas, dan prestasi.

Kedisiplinan guru juga harus diamati karena keberhasilan ini diharapkan oleh guru. Kinerja yang baik dapat dicapai dengan patuhan guru dalam melaksanakan peraturan yang berlaku dalam melakukan kerja. melaporkan penafsiran kinerja nyaris persis dengan

kemampuan kerja yaitu perbedaan antara hasil kerja yang aktual dan standar kerja yang diresmikan. Dalam perihal ini kinerja memfokuskan hasil kinerja, Pemeliharaan serta kenaikan ketertiban guru diharapkan bisa meningkatkan keefektifan aktivitas belajar mengajar serta berikutnya bisa meningkatkan kinerja guru. Menjunjung besar ketertiban pula bisa menjadikan pemikiran warga lebih baik sehingga keyakinan warga terhadap sekolah tersebut dapat meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Jurnal, "*Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kedisiplin dengan Kinerja Guru di SD*" hasil dari riset ini menampilkan kalau ada ikatan motivasi serta ketertiban terhadap kerja guru di SD Negeri Kecamatan Batik Nau Kabupaten Bengkulu Utara, Sedangkan menurut (Lestari 2012) yang berjudul "*Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman*" Hasil analisis informasi riset ini diperoleh kesimpulan kalau, ada ikatan positif antara motivasi kinerja guru dalam prestasi guru Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Moyudan sleman yang didapat dalam nilai r hitung ternyata lebih besar dari rtabel ( $0,734 > 0,334$ ) serta nilai  $t_{sig}$  tepat kurang dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ).

SMA PGRI 2 Palembang ialah salah

satu sekolah swasta yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan. Bersumber pada observasi bertepatan pada 3-22 Agustus 2020 yang dicoba di SMA PGRI 2 Palembang, ada sebagian permasalahan yang ditemui antara lain terdapat sebagian guru yang memiliki kecenderungan menyusut dalam perihal ketertiban antara lain guru yang tiba terlambat, Tiba lebih dari jam 7 pagi, terdapat yang tiba jam 07. 20 terdapat yang 07. 25 keberangkatan serta kepulangan mereka tidak cocok dengan jam yang sudah dijadwalkan dengan alasan rumahnya jauh, maka hal ini akan berdampak terlambat memberikan materi pembelajaran pada siswa, ada guru yang datang tidak segera masuk kelas. Dikantor guru mereka asyik mengobrol, guru kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Pendidikan yang diberikan guru masih mengenakan tata cara ceramah serta belum mempraktikkan metode-metode ataupun model pendidikan yang inovatif. Bila perihal ini dibiarkan bersinambung tanpa adanya teguran baik secara langsung ataupun tidak langsung, akan hendak pengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar mengajar. Sementara itu apabila guru mempunyai keinginan serta memaksimalkan potensinya kreativitasan bisa membagikan yang baik terhadap kinerja serta kenaikan karir. Bersumber pada latar balik di atas, hingga bisa

diformulasikan kasus selaku berikut: Apakah Terdapat Ikatan motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kerja Guru di SMA PGRI 2Palembang?

Ada pula Tujuan yang bisa dikemukakan dari rumusan permasalahan di atas ialah selaku berikut: Buat Mengenali Terdapat ataupun Tidak Terdapatnya Ikatan Motivasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA PGRI 2 Palembang.

(Hasibuan, 2006) menyatakan “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan atisias mencapai hasil yang optimal”.(Hasibuan, 2006) menyatakan “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan atisias mencapai hasil yang optimal”.

( Santrock,2007) melaporkan kalau motivasi merupakan hal yang berikan semangat, arah serta kegigihan sikap. Maksudnya yang termotivasi merupakan sikap yang penuh tenaga, terencana serta bertahan lama.

Riset merumuskan kalau motivasi kerja merupakan suatu yang dapat memunculkan dorongan untuk seorang buat ingin melakukan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapaitujuan.

Helmi dalam( Barnawi serta Arifin, 2012) melaporkan“ disiplin kerja selaku sesuatu perilaku serta sikap yang bernazar buat menaati seluruh peraturan organisasi berdasarkan

pemahaman diri buat membiasakan dalam peraturan.

Bagi( Hasibuan, 2006) dalam Sinambela, disiplin kerja adalah keahlian seorang yang buat secara benar berdasarkan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang sudah ada.

Peneliti menyimpulkan kalau disiplin kerja merupakan ketaatan yang dicoba seorang secara tertib terhadap peraturan yang sudah resmi. Begitu pun di sekolah, seseorang guru dituntut buat senantiasa taat terhadap peraturan yang sudah ada sebab bisa menunjang keberhasilan dalam kerja.

(Barnawi dan Arifin, 2012) berkata : Kinerja guru bisa dimaknai selaku tingkatan keberhasilan seorang guru dalam melakukan pembelajaran yang cocok dengan tanggung jawab serta bersumber pada kinerja yang sudah diresmikan dalam pembelajaran.

( Mangkunegara. A. P, 2004) melaporkan: Kinerja adalah hasil kerja yang bermutu serta kuantitas yang diraih oleh seseorang dalam melakukan tugas yang cocok dengan tanggung jawab yang diberikan

Periset merumuskan kalau penafsiran kinerja guru adalah tingkatan keberhasilan yang diraih oleh seseorang guru dalam melakukan kerja yang cocok dengan tugas kerjanya.

( Barnawi serta Arifin, 2012) melaporkan hal-hal yang bisa pengaruhi kerja guru selaku

berikut:

- 1) Aspek dalam kerja guru,
- 2) Aspek eksternal kinerjaguru

**Periset merumuskan kalau kedua aspek bisa pengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Bila kedua aspek senantiasa dicermati serta ditingkatkan diharapkan bisa mempengaruhi baik terhadap kenaikan kinerjaguru.**

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam ialah kolerasi yaitu terdapat ataupun tidak terdapat ikatan antara 2 variabel yang dihipotesiskan. Korelasi ialah sebutan yang digunakan buat mengukur kekuatan ikatan antara 2 variabel( Hasan, 2004).

Populasi dalam riset ini merupakan Guru SMA PGRI 2 Palembang berjumlah 70 guru dan pegawai, dan sampel penelitian ini diambil yaitu 37 guru.

## **PEMBAHASAN**

Bersumber pada informasi motivasi kerja guru yang diolah memakai excel, hingga didapat jumlah skor paling tinggi 75,00 serta jumlah nilai terendah yaitu 22,00. Dari hasil analisis menampilkan rata- rata (mean) sebesar 50,83, median sebesar 54,00, modus sebesar 67,00 serta standar sebesar 15,28.

Berikutnya jumlah bisa dihitung dengan memakai

rumus  $1+3.3 \log n$ , yang  $n$  merupakan jumlah subjek riset. Dari hitungan dikenal kalau  $n=37$  hingga diperoleh sebanyak kelas kelas  $1+3.3 \log 37 = 1+3.3 (1,57)=6,17$  dibulatkan jadi 6 kelas interval,. Rentang informasi dihitung dengan nilai maksimal dan nilai minimum, sehingga diperoleh data sebesar  $75,00 - 22,00=53$ . Dengan dikenal informasi hingga bisa diperoleh panjang kelas yaitu 8,8.

Bersumber pada informasi disiplin kerja guru yang diolah memakai excel hingga dihasilkan jumlah skor tertinggi sebesar 28,00 dan jumlah skor terendah sebesar 11,00. Dari hasil analisis menampilkan (mean) sebesar 18,37, median 17,00 modus 14,00 serta standar deviasi sebesar 5,13.

Berikutnya jumlah kelas bisa dihitung dengan menggunakan rumus  $1+3.3 \log n$ , dimana  $n$  merupakan subjek riset. Dari hitungan yang dikenal  $n = 37$  sehingga diperoleh banyak kelas  $1+3.3 \log 37 = 6,17$  digenapkan jadi 6 kelas interval. Rentang informasi dapat dihitung dengan rumus nilai optimal– nilai minimum, sehingga didapat rentang informasi sebesar  $28,00-11,00=17$ . dengan dikenal rentan informasi hingga bisa didapat panjang kelas sebesar 2, 8.

Bersumber pada informasi kinerja guru yang diolah memakai excel hingga didapat jumlah skor paling tinggi yaitu 56.00 serta

jumlah skor terbawah 22.00. dari hasil dapat menampilkan rerata(mean) sebesar 39,10, median 41,00, modus 42,00 serta standar deviasi sebesar 10,32.

Berikutnya jumlah kelas bisa didapat dengan memakai rumus  $1+3.3 \log n$ , dimana  $n$  merupakan subjek riset dari hasil  $n=37$  sehingga diperoleh banyak kelas  $1+3.3 \log 37=6,17$  digenapkan menjadi 6 kelas interval. Rentang informasi dihitung dalam rumus nilai optimal– nilai minimum, sehingga didapat rentang informasi sebesar  $56,00-22,00=4$ . yang dikenal rentang informasi hingga bisa diperoleh panjang kelas sebesar 5, 6.

Dari hasil uji linieritas dapat menampilkan kalau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Pada variabel motivasi kerja guru ( $X_1$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) sebesar  $1,475 < 2,90$  serta signifikansi sebesar  $0,278 > 0,05$ , sebaliknya pada variabel disiplin kerja guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) sebesar  $1,449 < 2,90$  serta signifikansi sebesar  $0,217 > 0,05$ , sehingga bisa disimpulkan kalau ikatan variabel leluasa dengan variabel terikat linier.

Hasil perhitungan dari uji Multikolinieritas didapat dari nilai  $r$  yaitu 0,289 serta 0,289, nilai tersebut lebih rendah dari 0,8. dapat disimpulkan kalau

keduanya tidak terjalin kolerasi ataupun ikatan antar variabel leluasa, riset.

Bersumber dari analisis regresi, sampai persamaan garis regresi bisa dikatakan sama dengan  $Y = 10,756 + 0,226 X_1 + 0,919 X_2$ .

Hasil analisis koefisien Determinasi diperoleh ( $R^2$ ) sebesar 0,409 ataupun 40,9%. Hasil ini dapat disimpulkan kalau kinerja guru bisa dipaparkan oleh variable motivasi kerja guru dan disiplin kinerja guru yakni 40,9%, sebaliknya sisasisanya sebesar 59,1% dipaparkan oleh variable yang kurang teliti.

## KESIMPULAN

1. Ada ikatan positif signifikan antara motivasi dan kinerja guru di SMA PGRI 2 Palembang.
2. Ada ikatan baik serta signifikan antara disiplin kerja dan disiplin guru di SMA PGRI 2 Palembang.
3. Ada ikatan baik serta signifikan motivasi serta disiplin kerja guru bersama dengan Kerja Guru di SMA PGRI 2 Palembang .

## DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Arifin M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Hasan, I. . (2004). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. s. . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lestari. (2012). *Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan restasi Guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman*. Skripsi UNY.
- Mangkunegara. A.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Santrock, J. W. (2007). *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*. Kencana.
- Schunk, D. H. (2012). *Learning Theories*. Pustaka Pelajar.
- Syah Muhibbin. (2017). *PSIKOLOGI Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. PT. Remaja Rosdakarya.