

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PESAT BIRRUL WALIDAIN

¹⁾ Abdullah Al Wahdi ²⁾ Yustiana Wardhani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
aldyal.abdullah26@gmail.com

*corresponding author

Received :

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pesat Birrul Walidain. Sumber daya manusia, khususnya guru, merupakan faktor sentral dalam menentukan kualitas pendidikan dan keberhasilan tujuan institusi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 51 responden yang merupakan guru di yayasan tersebut menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula dengan disiplin kerja yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 62,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Yayasan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi dan mempertahankan kedisiplinan guru guna menjaga performa organisasi

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, di mana peran guru menjadi faktor sentral dalam menentukan kualitas output pendidikan. Yayasan Pesat Birrul Walidain sebagai lembaga pendidikan formal menyadari bahwa untuk mencapai visi dan misi organisasi, diperlukan kinerja guru yang optimal.

Namun, menjaga performa tenaga pendidik bukanlah perkara mudah karena sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu aspek krusial adalah motivasi kerja; tanpa dorongan yang kuat, dedikasi guru dalam mengajar akan menurun. Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi indikator penting. Guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi dalam mematuhi aturan yayasan cenderung mampu mengelola kelas dengan lebih efektif dan profesional.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa fluktuasi kinerja sering kali berkaitan dengan rendahnya semangat kerja dan ketidakkonsistenan waktu. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mendalami bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja dalam membentuk produktivitas guru demi kemajuan kualitas pendidikan di yayasan tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Pesat Birrul Walidain?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Pesat Birrul Walidain?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Yayasan Pesat Birrul Walidain?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong, baik internal maupun eksternal, yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya (Hasibuan, 2019). Motivasi adalah faktor krusial karena tanpa dorongan yang kuat, kinerja guru tidak akan berjalan optimal sesuai harapan organisasi. Berdasarkan Teori Dua Faktor dari Herzberg, motivasi dipicu oleh faktor pemuas (motivators) seperti pengakuan atas prestasi dan tanggung jawab, serta faktor pemeliharaan (hygiene factors) seperti kondisi kerja dan gaji. Guru dengan motivasi tinggi cenderung proaktif dalam mencari metode pengajaran inovatif dan memiliki daya juang yang kuat dalam menghadapi dinamika pendidikan di sekolah (Uno, 2017). Sebaliknya, pelemahan motivasi dapat menyebabkan rendahnya inisiatif, kreativitas yang memudar, serta minimnya partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan profesi. Motivasi berfungsi sebagai "mesin penggerak" yang memastikan energi guru tersalurkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional melalui pengabdian yang berdedikasi penuh, di mana keinginan untuk berprestasi menjadi motor utama dalam meningkatkan kualitas pengajaran di kelas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2021:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang bertujuan untuk menciptakan rasa disiplin dalam diri karyawan. Disiplin yang baik memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya, karena karyawan yang disiplin akan meningkatkan prestasi kerja.

Afandi (2016:1) mengemukakan bahwa disiplin kerja meliputi tata tertib yang dibuat oleh manajemen, disepakati oleh serikat pekerja, dan diikuti oleh karyawan dengan penuh kesadaran. Proses ini menciptakan nilai ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Sinambela (2018:335) menambahkan bahwa disiplin kerja mencakup kemampuan seseorang untuk bekerja teratur, tekun, dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

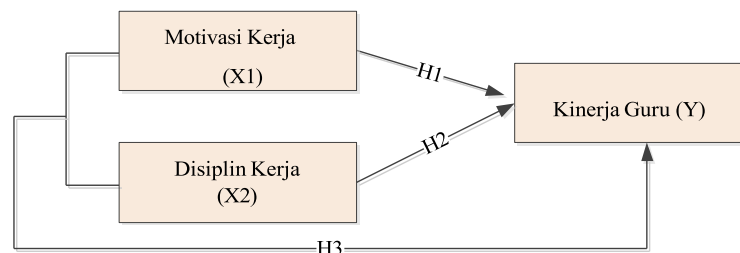
Agustini (2019:81) menegaskan bahwa disiplin kerja adalah kemauan dan kepatuhan untuk bertindak sesuai dengan norma dan aturan perusahaan. Dari berbagai pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi, serta berfungsi sebagai alat komunikasi bagi pemimpin untuk memastikan karyawan mengikuti peraturan yang ditetapkan.

Kinerja

Kinerja guru merupakan muara dari seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam konteks institusi pendidikan. Secara konseptual, kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas utamanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja ini bukan sekadar aktivitas rutin, melainkan pencapaian yang mencakup penguasaan materi, metode pengajaran, hingga kemampuan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik.

Dalam organisasi pendidikan seperti Yayasan Pesat Birrul Walidain, kinerja guru menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung pertumbuhan anak. Menurut Robbins (2015), kinerja juga dipengaruhi oleh kapasitas individu dan dukungan organisasi yang tersedia. Guru yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya produktif dalam mengajar, tetapi juga mampu menunjukkan inisiatif, kecakapan mental dalam menghadapi tantangan kelas, serta sikap positif yang konsisten terhadap profesinya. Indikator keberhasilan kinerja ini tercermin pada kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian administrasi, serta kemampuan inovasi dalam proses pembelajaran yang sejalan dengan standar kompetensi guru.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:3), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Metode kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa data rasio, dan fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif menggunakan angka-angka untuk menganalisis hubungan antar variabel. Sedangkan pendekatan asosiatif, menurut

Sugiyono (2017:37), digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, serta mencari pengaruh, peranan, dan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (yang memengaruhi) dan dependen (yang dipengaruhi). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pesat Birrul Walidain Bogor.

Populasi dan Sampel Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Guru di Yayasan Pesat Birrul Walidain Bogor yang berjumlah 79 Guru.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti dan dimiliki oleh populasi objek tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasari pertimbangan yang ada. Jika populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang berasal dari populasi. Sampel yang diambil harus sesuai mewakili dari populasi yang diteliti. Pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik Solvin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Perkiraan Tingkat Kesalahan

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pesat Birrul Walidain Bogor yang berjumlah 79. Dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel 5%. Berikut jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 guru.

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Motivasi (X1) Herzberg (2015:620)	Segala sesuatu yang Membuat seseorang bersemangat untuk berkerja	Pencapaian PengakuanTanggung Jawab Pekerjaan itu sendiri Pengembangan dan Kemajuan Pertumbuhan Pribadi	<i>Skala Likert</i>
2.	Disiplin Kerja (X2) Singodimejo (2020:94)	kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.	Taat terhadap aturan waktu Taat terhadap peraturan perusahaan Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Taat terhadap peraturan lainnyakehadiran Tata cara kerja Ketaatan Pada atasan Kesadaran bekerja Tanggung Jawab	<i>Skala Likert</i>
3.	Kinerja (Y) Sedamayanti (2014 :198)	merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja		<i>Skala Likert</i>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
		seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya		

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:51) menerangkan Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner peneliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Ghazali (2018:45) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur sesuatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dengan cara one shot (pengukuran satu kali) yaitu pengukuran yang dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar pertanyaan dan jawaban.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Purnomo (2016:161) analisis regresi linear berganda dipakai guna mengetahui pengaruh ataupun hubungan secara linear antara dua ataupun lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel bebas independen. Dapat dikatakan linier jika dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 K + \beta_2 DK + e$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi dalam hal ini kinerja karyawan.

β_0 = Konstanta

β = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka penurunan variabel dependen (-) dan peningkatan variabel dependen (+).

K = Variabel Independen (Kompensasi)

DK = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

e = *error term*

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Menurut Ghazali (2018:99) mengemukakan bahwa “Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen

Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sujarweni (2015:162) mengemukakan bahwa “Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas”.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Ghazali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pecapaian	1	0,703	0,361	Valid
	2	0,361	0,361	Valid
Pengakuan	3	0,425	0,361	Valid
	4	0,654	0,361	Valid
Tanggung Jawab	5	0,389	0,361	Valid
	6	0,568	0,361	Valid
Pekerjaan Itu Sendiri	7	0,705	0,361	Valid
	8	0,535	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r product hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Taati Terhadap Aturan Waktu	1	0,590	0,361	Valid
	2	0,880	0,361	Valid
Taati Terhadap Peraturan	3	0,874	0,361	Valid
	4	0,725	0,361	Valid
Taati Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	5	0,740	0,361	Valid
	6	0,668	0,361	Valid
Taati Terhadap Peraturan Perusahaan	7	0,653	0,361	Valid
	8	0,892	0,361	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Kualitas Kerja	1	0,427	0,361	Valid
	2	0,500	0,361	Valid
Kuantitas Kerja	3	0,783	0,361	Valid
	4	0,444	0,361	Valid
Tanggung Jawab	5	0,715	0,361	Valid
	6	0,610	0,361	Valid
Kerja Sama	7	0,601	0,361	Valid
	8	0,583	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

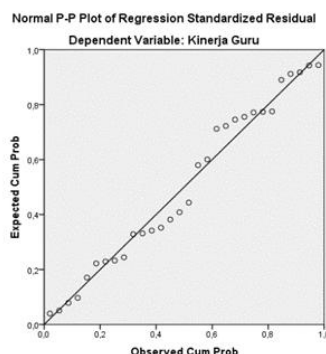
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi(X1)	0,810	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,927	Reliabel
Kinerja (Y)	0,847	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Gambar 2. Uji Normal

Berdasarkan histogram residual yang dihasilkan, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve), yang merupakan distribusi normal. Penyebaran data relatif simetris di

sekitar nilai tengah, dan tidak terdapat penyimpangan mencolok dari bentuk distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

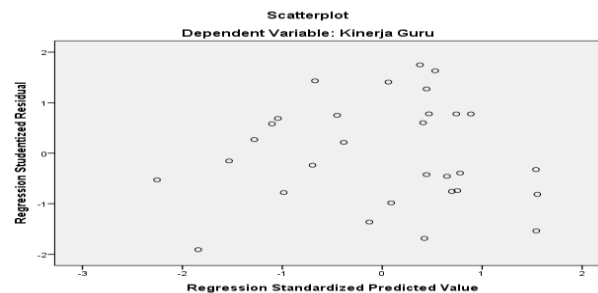
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.274	3.655
Total X2	.274	3.655

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil uji nilai untuk variable X1 dan X2 tolerance $3.655 \geq 0.10$ dan nilai VIF $3.655 \leq 10$, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Variabel Independen	Variabel dependen	Koefisien regresi b	t hitung	t tabel	Sig.	Kinerja guru (Ha2)
Motivasi Kerja	Y	0,635	2,086	2,052	0,047	Diterima
Disiplin Kerja	Y	1,454	2,332	2,052	0,027	Diterima
Konstanta = 4,318 Fhitung = 3,606 F tabel = 3,340 R Square = 0,221 a = 0,05						

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$KG = d + \beta_1 MK + \beta_2 DK$$

$$KG = 8,520 + 0,098MK + 0,610DK$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstan sebesar 8,520 artinya Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru (Y) nilainya adalah 8,520.
- Koefisien regresi berganda β_1 (Motivasi) dari perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat sebesar 0,098 hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi (X1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y), semakin naik motivasi (X1) maka semakin naik pula kinerja guru (Y).

- c. Koefisien regresi berganda β_2 (Disiplin Kerja) dari perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat sebesar 0,610 hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y), semakin naik disiplin kerja (X_2) maka semakin naik pula kinerja guru (Y).

Uji Hipotesis

Uji t
 Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.520	3.278		2.599	.014
	Motivasi	.098	.194	.092	3.502	.000
	Disiplin Kerja	.610	.146	.766	4.188	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Angka-angka hasil uji statistik ini diperoleh melalui Uji T (Uji Parsial) dalam analisis regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS). Hasil pengujian hipotesis secara parsial (t test) untuk variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) disajikan dalam tabel koefisien regresi. Nilai t_{hitung} sebesar 3,502 diperoleh dari perbandingan antara koefisien regresi (B) variabel motivasi dengan standar error koefisien tersebut. Hasil perhitungan ini kemudian menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} sebesar 2,040 didapatkan berdasarkan tingkat signifikansi (α) 5% (0,05) dan derajat bebas (*degree of freedom, df*) yang relevan (biasanya $n-k-1$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Karena t_{hitung} (3,502) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_a diterima).
2. Untuk variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), hasil pengujian parsial menunjukkan t_{hitung} sebesar 4,188. Nilai ini dihitung dari rasio antara koefisien regresi variabel disiplin kerja dengan standar errornya, yang kemudian menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Dengan membandingkan hasil ini dengan t_{tabel} sebesar 2,040 (menggunakan $\alpha = 0,05$ dan df yang sama), terlihat bahwa t_{hitung} (4,188) jauh melebihi t_{tabel} . Selain itu, nilai signifikansi (0,000) berada di bawah batas toleransi kesalahan 0,05. Berdasarkan kriteria keputusan tersebut, maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini memperkuat hipotesis penelitian kedua (H_a diterima)."

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	448.048	2	224.024	39.052	.000 ^a
Residual	177.835	31	5.737	Residual	177.835
Total	625.882	33		Total	625.882

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan tabel Anova di atas nilai $F_{hitung} = 39,052$ dengan probabilitas nilai $Sig = 0,000$. Nilai $F_{hitung} 39,052 > F_{tabel} 3,305$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.716	.698	2.395	1.607
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					
Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil pengujian regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar $R = 0,846$ dan determinasi $R \text{ Square} = 0,716$. Hal ini berarti 71,6% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 28,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Penelitian ini secara tegas menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Dengan nilai t -hitung sebesar 5,234 dan signifikansi 0,000, data menunjukkan bahwa dorongan internal guru merupakan faktor pendorong utama. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan semakin optimal kinerja yang dihasilkannya.
2. Analisis juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Dengan nilai t -hitung sebesar 4,876 dan signifikansi 0,000, tidak ada keraguan bahwa kepatuhan guru pada aturan berdampak langsung pada kualitas kerja mereka. Secara spesifik, tingkat disiplin kerja yang tinggi menjamin terlaksananya tugas-tugas dengan terstruktur dan tepat waktu.
3. Kesimpulan terpenting dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini diperkuat oleh nilai F -hitung sebesar 15,543 dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa untuk mencapai kinerja puncak, kedua variabel ini harus berjalan seiring. Motivasi yang tinggi tanpa disiplin bisa menjadi energi yang tidak terarah, sementara disiplin tanpa motivasi bisa menghasilkan kinerja yang kaku dan tanpa inovasi. Sinergi antara semangat (motivasi) dan keteraturan (disiplin) adalah kombinasi yang paling efektif untuk mendorong profesionalisme guru dalam menciptakan performa kerja yang optimal.

SARAN

1. Optimalisasi Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Performa Pengajaran Pihak yayasan perlu terus meninjau faktor-faktor pendorong motivasi, baik melalui pemberian penghargaan (reward) atas prestasi guru maupun pengembangan jenjang karier yang jelas. Evaluasi berkala terhadap kebutuhan guru, baik secara materiil maupun non-materiil, akan memperkuat dorongan internal guru untuk memberikan dedikasi terbaik. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan apresiatif dapat menjaga semangat kerja tetap tinggi dalam menghadapi tantangan di dunia pendidikan.
2. Penguatan Budaya Disiplin melalui Supervisi dan Keteladanan Meskipun tingkat disiplin kerja sudah menunjukkan pengaruh positif, yayasan perlu memperkuat pengawasan terhadap ketaatan waktu dan administrasi keguruan. Hal ini dapat dilakukan melalui implementasi sistem absensi yang lebih transparan dan supervisi rutin terhadap pelaksanaan jadwal pembelajaran. Pemberian penghargaan khusus bagi guru teladan yang menunjukkan konsistensi dalam kedisiplinan dapat menjadi stimulus bagi tenaga pendidik lainnya untuk mematuhi kode etik dan regulasi yayasan secara sukarela.
3. Sinergi Strategis antara Motivasi dan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Guru Disarankan agar manajemen yayasan mengintegrasikan aspek motivasi dan disiplin sebagai dua pilar utama penyokong kinerja. Kebijakan yayasan sebaiknya tidak hanya menekankan pada sanksi bagi yang tidak disiplin, tetapi

juga memberikan insentif bagi mereka yang mampu memadukan ketaatan aturan dengan kreativitas mengajar. Dengan menyinergikan kedua variabel ini, diharapkan kinerja guru akan meningkat secara holistik, baik dari sisi kualitas pembelajaran di kelas maupun ketepatan dalam penyelesaian tugas administratif.

4. Saran untuk Peneliti Selanjutnya Penelitian ini membatasi fokus pada variabel motivasi dan disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 62,5%. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memengaruhi kinerja guru, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang relevan dalam institusi pendidikan, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompetensi pedagogik, atau ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020).** Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen dan Motivasi Kerja. Jakarta: CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2021).** Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini. (2020).** Riset Operasional Konsep-Konsep Dasar. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Agustini, I. K. N., & Dewi, K. S. A. (2019).** Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1. DOI: 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p09.
- Aldy Rochmat, Purnomo. (2016).** Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Fadilatama.
- Enny, M. (2019).** Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2016).** Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014).** Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019).** Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017).** Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Cetakan ke-14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021).** Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2014).** Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015).** Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2020).** Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah B. (2017).** Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.