

## **Pengaruh motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja guru dan pegawai pada Sekolah Dasar Negeri 149/IV Kota Jambi**

**Suci Novi Suryani\*; Sry Rosita; Dwi Kurniawan**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

*\*E-mail korespondensi:sucinovisuryani@gmail.com*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on the performance of teachers and employees at SDN No. 149 / IV Jambi City. The population in this study were all teachers and employees, amounting to 31 people. Data collection was carried out by distributing questionnaires with survey techniques. Data analysis uses descriptive and quantitative methods, namely multiple linear regression analysis using the SPSS program. The study results indicate that the variables of motivation, work discipline, and performance have been carried out well according to the respondents' answers which produce a high average or agree. The multiple linear regression test results show that the motivation variable (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of teachers and employees (Y) at SDN Number 149 / IV Jambi City.*

---

**Keywords:** *Motivation, Work discipline, Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan pegawai pada SDN Nomor 149/IV Kota Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai yang berjumlah sebanyak 31 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan teknik survey. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi, disiplin kerja dan kinerja telah dilakukan dengan baik dilihat dari hasil jawaban responden yang menghasilkan rata-rata tinggi atau setuju. Uji regresi linier berganda hasilnya menunjukkan bahwa variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai (Y) pada SDN Nomor 149/IV Kota Jambi.

---

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan sebuah organisasi, sehingga maju mundurnya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal ini adalah guru. Setiap sekolah memerlukan kinerja guru yang terbaik dan berkualitas agar suatu sekolah tersebut mempunyai kualitas siswa yang bagus. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan siswa yang berkualitas maka tugas dan peran guru dalam mentransformasikan segala input pendidikan sangatlah vital, bahkan saking vitalnya tugas dan peran guru ini membuat banyak kalangan yang menilai bahwa perubahan kualitas pendidikan hanya akan tercapai jika kualitas gurunya ditingkatkan.

Kualitas guru yang meningkat dapat dilihat dari hasil kinerja guru. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan oleh organisasi (Afandi, P., 2016).

Menurut Dharma (2012), Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja. Hasil pengukuran akan dapat digunakan untuk perbaikan dalam meningkatkan kinerja. Kinerja guru SDN 149/IV Kota Jambi tersebut dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 1.** Kinerja Guru dan Pegawai pada SDN 149/IV Kota Jambi Tahun 2018

No	Nama Guru	Keterangan				Jumlah
		Komp. Pedagogi	Komp. kepribadian	Komp. social	Komp. profesional	
1	Aan Kuswandi Arif	24	9	8	5	46
2	Abdullah Syargawi	22	11	7	6	46
3	Ambang Fajar	21	10	7	7	45
4	Anisa Amalia S.Kom	25	9	8	6	48
5	Ayu Tresna Satorini	23	12	6	5	46
6	Azizah	24	9	8	8	49
7	Darwani, S.Pd	25	12	7	6	50
8	Elis Afriani	26	10	6	5	47
9	Erlinda	27	11	7	5	50
10	Hendri Hardianto	24	9	8	6	47
11	Hj. Marlina, S.Pd	23	12	7	8	50
12	Hotmaida Sitorus	27	12	6	7	52
13	Ida Fauziah	22	11	8	6	47
14	Karmilah	21	10	7	6	44
15	M . Joni , S.Pd.I	24	10	7	5	46
16	M . yusuf	22	11	8	5	46
17	M. Rasyid	23	9	7	6	45
18	M.Sofian, S.Kom	21	12	6	7	46
19	Mimin mina, S.Pd	24	9	6	8	47
20	Minati Iswari , S.IP	25	12	8	8	53
21	Muchtar	22	9	7	5	43
22	Nabihan Zulfadly	27	10	6	6	49
23	Purnama Sari Dewi, S.Pd	27	11	8	7	53
24	Rabiatul Adawiyah	24	10	6	8	48
25	Siti Jumaida, S.Pd	23	9	8	5	45
26	Tiur Lina M , S.Pd	22	12	7	6	47
27	Winorna Lestari, S.Pd	21	11	6	7	45
28	Yanaida, S.Pd	24	12	7	5	48
29	Yanwarni , S.Pd	25	9	8	6	48
30	Yolanda Agustini, S.kom	21	9	6	8	44
31	Yulidar	26	11	7	7	51

Sumber : SDN 149/IV Kota Jambi, 2019

Sekolah Dasar Negeri (SDN) 149/IV Kota Jambi terletak di Jalan Nusa Indah 3 Kota Jambi. Sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh SD Negeri yang memiliki

sistem organisasi divisional dan memberikan kebijakan otonomi kepada masing-masing pegawai yang berada dalam sekolah tersebut. SD Negeri 149/IV memiliki peraturan tersendiri yang mengacu pada undang-undang pendidikan nasional. Diantaranya tata tertib dan tugas mengajar guru yang dibuat oleh kepala sekolah. Dalam menjalankan fungsinya sebagai tenaga pendidik di setiap tahunnya berhasil meluluskan semua murid nya dan mendidik anak dengan akhlak yang baik pula, hal ini membuktikan bahwa guru tersebut mampu menjalani kinerjanya dengan baik sebagai seorang tenaga pendidik.

Hasil kerja atau proses yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Selain itu motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.(Robbins & Judge 2013).

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di peroleh informasi bahwa semua guru PNS mempunyai hak yang merata sesuai dengan peraturan pemerintah namun bagi guru yang masih honorer dan tenaga kerja pendukung lainnya tidak mendapatkan hak yang sama .

**Tabel 2.** Komponen penunjang motivasi guru dan pegawai SDN 149/IV Kota Jambi

No	Item	Status ( bagi PNS )	Status ( bagi honorer )	Kesesuaian
1	Gaji	Ada	Ada	Sesuai
2	Tunjangan			
	- THR	Ada	Ada	Sesuai
	- Tunjangan anak/istri	Ada	Tidak ada	Sesuai
3.	Asuransi kesehatan	Ada	Ada	Sesuai
4.	Fasilitas			
	- uang kerja yang nyaman	Ada	Ada	Sesuai
	- Lingkungan kerja yang bersih	Ada	Ada	Sesuai
5.	Penghargaan dalam pencapaian kerja	Ada	Tidak ada	Sesuai

Sumber : SDN 149/IV Kota Jambi, 2019

Dari Tabel 2 terlihat bahwa komponen–komponen penunjang motivasi guru dan pegawai pada SDN 149/IV Kota Jambi tergolong baik, hal ini terlihat dari adanya gaji bagi seluruh pegawai, tunjangan lainnya bagi guru PNS dan fasilitas–fasilitas lain yang memadai. Factor penunjang tersebut didukung oleh pendapat dari Afandi, P. (2016) yang merupakan salah satunya factor balas jasa. Komponen penunjang motivasi tersebut adalah salah satu penunjang munculnya motivasi pada diri tenaga pendidik.

Disiplin kerja guru dan pegawai berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir adalah salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi siswa dalam belajar.

Dalam pelaksanaan peraturan pemerintah, jika guru melanggar peraturan maka Kepala sekolah berhak memberikan sanksi yaitu berupa teguran lisan, surat peringatan, dikurangi beban jam mengajarnya ditahun pelajaran yang akan datang dan melaksanakan Berita Acara Pemeriksaan atau dikeluarkan dari sekolah. Sanksi tersebut diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Data hasil absen terlambat guru dan tenaga honorer lain yang diambil berdasarkan absen pada tahun pelajaran 2018/2019 pada SDN 149/IV Kota Jambi dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 3.** Absensi guru dan pegawai tahun pelajaran 2018/2019

Bulan	Absensi						Jumlah	Persentase (%)
	Sakit		Izin		Alpa			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
Juli	10	1,3	6	0,8	4	0,5	20	2,6
Agustus	11	1,5	7	0,9	3	0,4	21	2,8
September	9	1,2	3	0,4	3	0,4	15	2,1
Oktober	9	1,2	3	0,4	3	0,4	15	2,1
November	10	1,3	3	0,4	0	0	13	1,7
Desember	8	1,1	4	0,5	2	0,3	14	1,8
Februari	8	1,1	3	0,4	1	0,1	13	1,7
Maret	6	0,8	2	0,3	1	0,1	9	1,2
April	5	0,6	3	0,4	2	0,3	10	1,3
Mei	7	0,9	4	0,5	0	0	11	1,5
Juni	4	0,5	2	0,3	0	0	6	0,8
<b>Jumlah</b>	<b>87</b>	<b>11,5</b>	<b>40</b>	<b>5,3</b>	<b>19</b>	<b>2,5</b>	<b>147</b>	<b>19,6</b>

Sumber : SDN 149/IV Kota Jambi, 2019

Dari Tabel 3. memberikan gambaran kedisiplinan guru dan pegawai di SDN 149/IV Kota Jambi yang mempunyai disiplin yang baik terkait dengan jam yang telah ditentukan. Dengan disiplin yang baik maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik tersebut, sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas siswa yang dididik.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya, antara lain penelitian Soetrisno, E. (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja juga dilakukan oleh Marpaung, I. M. (2014) dimana kesimpulannya berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan variabel motivasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja pegawai dengan jawaban cenderung setuju, Dengan hasil jawaban responden yang menjawab cenderung setuju maka hasil berada pada daerah positif (kuat) karena pada interval > 3-4 yang berarti bahwa terdapat penilaian cukup baik terhadap pemberian motivasi dan pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

Dari beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. artinya jika seorang tenaga pendidik yang tidak di motivasi dan tidak disiplin dalam bekerja maka kinerja tenaga pendidik tersebut cenderung menurun. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada SDN149/IV Kota Jambi”

### Rumusan masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam sebuah organisasi. Sebagai sebuah organisasi, SDN149/IV Kota Jambi juga mengalami permasalahan dari sisi kinerja guru dan pegawai yang disebabkan oleh rendahnya motivasi dan disiplin kerja. Indikasi ini dapat dilihat dari masih ada beberapa guru yang melanggar ketentuan jam kerja dan ada

beberapa guru yang nilai kinerjanya belum baik. Dugaan tentang kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja akan dibuktikan dalam penelitian ini..

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1).Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai pada SD Negeri 149/IV Kota Jambi?, 2).Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai pada SD Negeri 149/IV Kota Jambi?,3).Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai pada SD Negeri 149/IV Kota Jambi ?

### **Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah: 1).Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja guru dan pegawai pada SD Negeri 149/IV Kota Jambi., 2).Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadapkinerja guru dan pegawai pada SD Negeri 149/IV Kota Jambi., 3).Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SD Negeri 149/IV Kota Jambi.

### **METODE**

#### **Pendekatan penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variable. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variable yang dilibatkan dalam penelitian.

#### **Populasi dan sampel**

Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah seluruh guru pada Sekolah Dasar Negeri 149/IV Kota Jambi dengan jumlah 31 orang yang terdiri dari guru, staf, dan petugas kebersihan di SD Negeri 149/IV Kota Jambi. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi.

#### **Teknik pengambilan sampel**

Tekhnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus. Digunakan tehnik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil adalah seluruh guru dan pegawai yang berjumlah 31 orang.

#### **Jenis data penelitian**

Jenis data yang digunakan pada peneltian ini adalah data primer dan sekunder , data primer sendiri artinya diambil langsung pada saat penelitian sedang berlangsung yang berupa informasi tentang disiplin kerja, motivasi, dan kinerja nya . sedangkan data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

#### **Sumber data**

Sumber data yang di gunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder, sumber data primer sendiri yaitu data- data yang bersumber dari Kuesioner yang diambil langsung dari para guru dan pegawai dan data – data tentang motivasi,disiplin kerja, dan kinerja para guru dan karyawan di sdn 149 kota jambi. sedangkan sumber

data sekunder sendiri adalah data yang bersumber dari berbagai literature yang diambil buku dan penelitian yang telah diteliti sebelumnya.

**Operasional variable**

Operasional variabel merupakan kegiatan menjabarkan konsep variabel menjadi konsep yang lebih sederhana, yaitu indikator. Operasional variabel ini dilakukan untuk membatasi pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependen adalah kinerja guru dan pegawai di SDN 149/IV Kota Jambi yang dalam hal ini di simbolkan Y, sedangkan variable independent (bebas) adalah motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>). Adapun defenisi operasional masing- masing variable diatas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4** Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Y = Kinerja Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relavan oleh organisasi. (Afandi, P.,2016)	A. Hasil kerja  B.Perilaku kerja  C.Sifat pribadi	1.Kuantitas hasil kerja 2.Kualitas hasil kerja 3.Efisiensi dalam melaksanakan tugas  1.Disiplin kerja 2.Inisiatif  3.Ketelitian 1.Kepemimpinan 2.Kejujuran 3.Kreativitas	Ordinal
2	X1 = Motivasi Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melaksanakan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi, P. 2016)	A.Ketenteraman  B.Dorongan	1.Balas jasa 2.Kondisi kerja 3.Fasilitas kerja  1.Prestasi kerja 2.Pengakuan dari atasan 3.Pekerjaan itu sendiri	Ordinal
3	X2 = Disiplin Kerja Disiplin kerja dimaknai sebagai suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat dan disahkan oleh manajemen organisasi dan dilaksanakan oleh orang yang bergabung dalam organisasi tersebut dengan rasa senang hati sehingga tercipta serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Afandi, P. (2016)	A.Ketaatan waktu  B.Tanggung jawab kerja	1.Masuk kerja tepat waktu 2.Penggunaan waktu secara efektif 3.Tidak pernah mangkir /tidak kerja 1.Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 2.Target pekerjaan 3.Membuat laporan harian	Ordinal

Sumber: Data diolah, 2021

**Analisis data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (Skor) variabel yang diteliti masuk ke dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Untuk mengkategorikan skor tiap indikator maupun variabel penelitian yakni apakah termasuk kategori baik hingga sangat baik maka digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai di dalam skala rentang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis regresi linier berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh positif dan signifikan antar variabel. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program *SPSS for windows* versi 25.0. Hasil pengolahan data dapat dilihat mealui tabel berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.094	.556		10.968	.000
	X1	.401	.090	.644	4.459	.000
	X2	.099	.094	.151	1.047	.004

Sumber: Data diolah, 2020

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

$$Y = 6,094 + 0,401X_1 + 0,099X_2 + e$$

Konstanta sebesar 6,094 ini berarti jika semua variable independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) dianggap sama dengan nol maka secara konstan Kinerja guru dan pegawai sebesar 6,094.

Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,401 dan bertanda positif terhadap kinerja, artinya setiap terjadi peningkatan variable motivasi sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,401.

Koefisien regresi variable disiplin kerja (X2) sebesar 0,099 dan bertanda positif terhadap kinerja, artinya setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat sebesar 0,099.

**Uji hipotesis**

**Uji F**

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variable dependen atau terikat (Imam,2005). Uji dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variable Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2)

terhadap variable dependen Kinerja (Y) secara simultan/bersama-sama. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan *p-value* dengan *alphacronbach* ( $\alpha$ ). Adapun cara mengambil keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis pengaruh secara parsial adalah sebagai berikut: 1).Jika  $p\text{-value} < \alpha$  (0,05), maka  $H_a$  diterima, artinya kedua variabel bebas secara terpisah (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat., 2).Jika  $p\text{-value} > \alpha$  (0,05), maka  $H_a$  ditolak, artinya kedua variabel bebas secara terpisah (parsial) tidak berpegaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.003	2	.501	10.160	.000 <sup>a</sup>
Residual	1.381	28	.049		
Total	2.384	30			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020

Dari Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa  $p\text{-value}$  (0,000)  $< \alpha$  (0,05). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variable dependen Kinerja (Y).

### Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas secara parsial terhadap variable terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan *p-value* dengan *alphacronbach* ( $\alpha$ ). Adapun cara mengambil keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis pengaruh secara parsial adalah sebagai berikut:

Jika  $p\text{-value} < \alpha$  (0,05), maka  $H_a$  diterima, artinya kedua variabel bebas secara terpisah (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $p\text{-value} > \alpha$  (0,05), maka  $H_a$  ditolak, artinya kedua variabel bebas secara terpisah (parsial) tidak berpegaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji T dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.094	.556		10.968	.000
	X1	.401	.090	.644	4.459	.000
	X2	.099	.094	.151	1.047	.004

Sumber: Data diolah, 2020

Uji t ini digunakan untuk menjawab hipotesis. Pengujian dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan dengan derajat kesalahan 5% (0,05). Apabila tingkat signifikan  $t_{value} < 0,05$  maka variable independen memberikan pengaruh positif terhadap variable dependen.

Berikut merupakan hasil uji t yang telah dilakukan:

Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan variable ini memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang apabila dibandingkan dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 variabel signifikan karena lebih kecil dari nilai kesalahan Artinya  $H_0$  ditolak berarti variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru dan pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan variable ini memiliki tingkat signifikan sebesar 0,004 yang apabila dibandingkan dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 variabel signifikan karena lebih kecil dari nilai kesalahan. Artinya  $H_0$  ditolak berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap terhadap kinerja guru dan pegawai.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependen. Hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 8** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 <sup>a</sup>	.421	.379	.22211

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25 Tahun 2020

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *IBM SPSS 25* pada pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,421 atau 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variable dependen (Kinerja) sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan pegawai pada SDN 149/IV Jambi. Dalam penelitian ini terdapat 3 rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian yang telah dilakukan. Berikut ini uraian penjelasan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

### Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Dari hasil hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri 149 Kota Jambi. Artinya dari variable motivasi kerja yang di jawab responden menunjukkan bahwa sekolah telah memberikan gaji dan tunjangan lain, Kondisi kerja dan lingkungan yang nyaman, sekolah menyediakan fasilitas, Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada guru dan pegawai, Pimpinan

memberikan pengakuan terhadap kerja bawahan, Pimpinan selalu memberi tauladan yang baik dalam bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan pada SDN 149/IV Kota Jambi sudah baik dan sudah memenuhi keinginan guru dan pegawai, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

Dari hasil hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri 149 Kota Jambi. Artinya dari variable disiplin kerja yang jawab responden menunjukkan bahwa Masuk kerja selalu tepat waktu, Menggunakan waktu bekerja secara efektif, Tidak pernah mangkir dalam pekerjaan, Menyelesaikan target pekerjaan sesuai yang ditetapkan, Membuat laporan kegiatan secara periodik, jawaban responden masuk ke dalam kagerori tinggi .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru dan pegawai yang diterapkan pada SDN 149/IV Kota Jambi sudah baik dan sudah memenuhi ketentuan dan peraturan yang ditetapkan, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai.

### **Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja**

Dari hasil hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri 149 Kota Jambi. Artinya dari variable disiplin dan motivasi kerja yang jawab responden menunjukkan bahwa Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart waktu, Tugas diselesaikan secara efektif dan efisien, Berinisiatif melakukan kegiatan yang bermanfaat, Teliti dalam melakukan segala kegiatan berkaitan dengan pekerjaan, Kreatif dalam melakukan pekerjaan jawaban responden masuk ke dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dan pegawai pada SDN 149/IV Kota Jambi sudah baik dan sudah memenuhi ketentuan dan peraturan yang ditetapkan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri 149 Kota Jambi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan pada SDN 149/IV Kota Jambi sudah baik dan sudah memenuhi keinginan guru dan pegawai, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai.

Dari hasil hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri 149 Kota Jambi Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru dan pegawai yang diterapkan pada SDN 149/IV Kota Jambi sudah baik dan sudah memenuhi ketentuan dan peraturan yang ditetapkan, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai.

Dari hasil hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri 149 Kota Jambi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dan pegawai pada SDN 149/IV Kota Jambi sudah baik dan sudah memenuhi ketentuan dan peraturan yang ditetapkan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja pernyataan yang dinilai paling rendah oleh responden adalah : Pimpinan memberikan pengakuan terhadap kerja bawahan, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sekolah untuk memperbaiki sikap ini.

Pada variable disiplin kerja dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling rendah ada pada pernyataan tentang : Membuat laporan kegiatan secara periodic, oleh karena itu diharapkan ke depan untuk melaksanakan pembuatan laporan secara periodic sebagai salah satu kewajiban.

Pernyataan pada variable kinerja guru dan pegawai yang paling rendah dijawab oleh responden adalah : Tugas diselesaikan secara efektif dan efisien, oleh karena itu diharapkan pada masa mendatang kepada guru dan pegawai untuk selalu memperhatikan penyelesaian tugas dilakukan secara efektif dan efisien.

Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan memperluas masalah penelitian, objek penelitian yang berbeda dan variabel-variabel penelitian yang lain

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafala Publishing*.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Hadi Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 28-35.
- Ashari S, M. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Azwar, S. (2010). Sikap manusia teori dan pengukurannya Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016). *Metode Penelitian. Cetakan XI*.
- Erwatiningsih, E. (2019). Pengaruh motivasi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachman, B. A. (2021). *Determinan penghindaran pajak pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Marpaung, I. M. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2).
- Wazirman, W., Ningsih, TW, Yunita, R., Yosika, AG, & Suparwanti, N. (2021). Pengaruh komunikasi, kesejahteraan dan kerjasama tim terhadap kinerja dinas pemuda dan olahraga kabupaten kerinci. *Jurnal Studi Pendidikan dan Pembelajaran*, 4 (2), 154-162.
- Pratiwi A., (2014) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai (studi pada PT. Telekomunikasi indonesia, TBK wilayah Telkom Pekalongan). FEB Univesitas DPenogoro.
- Purwanti, R. U. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).

- Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1-18.
- Riyadi, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah percetakan Karesidenan Banyumas. Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen FE UNY
- ARYA, U. R. Pengaruh gaya kepemimpinan stimulasi intelektual terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor PT Pegadaian (Persero) Wilayah Kalimantan Barat Area Pontianak. *Jurnal Manajemen Update*, 7(4).
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 2(2), 36-51..
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen sumber daya manusia Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2018). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Yalintina, J. (2021). Analisis penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis* , 2 (1).



© 2021 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)