

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE DEVELOPMENT AND WORK  
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT TEACHERS AT  
SMP NEGERI 2 BANDUNG***

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU PNS SMP NEGERI 2 BANDUNG**

**Abun Hermawan<sup>1</sup>, Dian Lestari<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Kota Cimahi, Jawa Barat<sup>1, 2</sup>

[abunhermawan\\_20p374@mn.unjani.ac.id](mailto:abunhermawan_20p374@mn.unjani.ac.id)<sup>1</sup>, [dianlestari@mn.unjani.ac.id](mailto:dianlestari@mn.unjani.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of discipline development and work motivation on teacher performance, especially in situations where performance results are very good but discipline development and work motivation are considered poor. The purpose of this study is to determine the factors that can improve teacher performance at SMP Negeri 2 Bandung. This study uses quantitative methods with 51 respondents according to the characteristics of the study. The results explained that discipline development has a positive effect on teacher performance, work motivation has a positive effect on teacher performance.*

**Keywords:** Discipline Development, Work Motivation, Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, khususnya dalam situasi di mana hasil kinerja sangat baik tetapi pembinaan disiplin dan motivasi kerja dianggap buruk. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 2 Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 51 guru sesuai dengan karakteristik penelitian. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja

**PENDAHULUAN**

Salah satu bidang terpenting untuk pembangunan bangsa adalah pendidikan. Di era globalisasi ini, di mana dunia semakin terhubung dan kompetitif, kualitas pendidikan suatu negara menjadi penentu utama dalam mencapai kemajuan dan kemakmuran. Dalam konteks ini, Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dalam dunia pendidikannya, terutama dalam hal pemerataan kualitas dan akses

pendidikan, serta daya saing di tingkat global.

Berdasarkan data terbaru dari *World Population Review* tahun 2023, Indonesia menempati peringkat 67 dari 203 negara dalam Indeks Pendidikan Global. Posisi ini menunjukkan banyaknya pekerjaan yang masih dibutuhkan untuk meningkatkan standar pendidikan di Indonesia. Pengertian pendidikan, sebagaimana tercantum

dalam **UU No. 20 Tahun 2003**, adalah upaya yang disengaja dan terencana untuk membangun lingkungan belajar dan proses belajar sehingga siswa secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kecerdasan, karakter moral, pengendalian diri, kepribadian, dan kekuatan religius dan spiritual yang akan mereka butuhkan untuk diri sendiri, masyarakat, negara, dan negara. Untuk terselenggaranya proses pendidikan yang bermutu, guru harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. **UU No. 14 Tahun 2005** yang mengatur tentang guru dan dosen memuat kriteria pekerjaan guru. **Pasal 35 ayat (1) UU No. 14/2005** menyatakan bahwa tanggung jawab utama yang menjadi tanggung jawab guru dilakukan meliputi persiapan pelajaran, pelaksanaan pelajaran, penilaian hasil pembelajaran, bimbingan dan pelatihan siswa, dan tugas tambahan.

Kinerja guru harus ditingkatkan karena pendidikan menyediakan platform untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas tinggi dan menunjukkan daya saing di era globalisasi yang berkembang. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan penyelesaian tugas dan kapasitas untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Ketika tujuan yang diinginkan berhasil tercapai, kinerja dianggap baik dan sukses (**Gibson, 1994**). Untuk itu kunci terpenting dalam peningkatan mutu pendidikan adalah optimalisasi sumber daya manusia khususnya guru. Guru adalah komponen penting bagi keberhasilan organisasi mana pun di sektor pendidikan. Untuk menjaga ketertiban sekolah dan lancar melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan sekolah, guru harus senantiasa menaati peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya.

**Asterina dan Sukoco (2019)** mendefinisikan kinerja guru sebagai

kapasitas seorang pendidik untuk melakukan tindakan yang sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Hal ini meliputi kemampuan merencanakan dan melaksanakan program belajar mengajar, menerapkan proses belajar mengajar, menciptakan dan memelihara lingkungan kelas yang optimal, mengontrol kondisi pembelajaran yang optimal, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja, terutama seorang guru, sangat penting dalam menilai kualitas pekerjaan. Menurut **Gunawan (2018)** guru yang berkinerja baik dan profesional saat menerapkan kurikulum memiliki ciri-ciri sebagai berikut: mereka merencanakan dan melaksanakan strategi instruksional, mengevaluasi hasil belajar siswa, dan menyusun program pembelajaran. Terbukti dari uraian di atas bahwa efektivitas seorang guru dapat diukur dari kapasitas mereka untuk membuat rencana pelajaran, melaksanakannya, dan mengevaluasi hasil upaya mereka.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pendidikan adalah guru, yang berada di garis depan proses pembelajaran dan berinteraksi langsung dengan siswa. Guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan karena mereka mengatur nada untuk proses pembelajaran dan merupakan faktor utama dalam menilai kualitas siswa di kelas.

SMP Negeri 2 Bandung merupakan salah satu sekolah unggulan dan favorit yang ada di kota Bandung, dimana SMP Negeri 2 Bandung terletak di Jl. Sumatera No.42, Merdeka, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40113. Guru di SMP Negeri 2 Bandung berjumlah 51 orang dan memiliki siswa berjumlah 1138 orang dengan 540 siswa laki-laki dan 598 siswa perempuan. Setiap tahun SMP Negeri 2 Bandung menghasilkan siswa-siswi

yang baik secara akademik maupun non akademik.

Berdasarkan data kinerja guru di SMP Negeri 2 Bandung, diketahui bahwa SMP Negeri 2 Bandung mengalami penurunan kinerja guru yang berkriteria sangat baik pada tahun 2023 jika di bandingkan dengan tahun sebelumnya.

Berdasarkan penilaian kinerja guru SMP Negeri 2 Bandung pada tahun 2023 pada kategori sangat baik terjadi penurunan dari tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya, selain itu pada laporan pendidikan SMP Negeri 2 Bandung tahun 2023 Berdasarkan data yang diperoleh, di dapat bahwa kinerja guru secara keseluruhan berada pada kategori baik. Namun, terdapat anomali di mana pembinaan disiplin dan motivasi yang diberikan kepada guru berada pada tingkat rendah. Hal ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan teori yang menyatakan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi yang kuat seharusnya berbanding lurus dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain, meskipun kinerja guru sudah baik, rendahnya pembinaan disiplin dan motivasi menunjukkan bahwa ada faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja tersebut, atau bahwa guru-guru tersebut berpotensi mengalami penurunan kinerja di masa mendatang tanpa pembinaan yang memadai.. Menurut **Wexley dan Yukl (2000)** faktor motivasi dan disiplin kerja adalah dua hal yang memengaruhi kinerja. Selain fakta bahwa disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, motivasi kerja juga berdampak pada kinerja instruktur karena mendorong mereka untuk bekerja sekeras mungkin. Selain itu, menurut **Gie dan Ibrahim (2006)** sejumlah faktor, antara lain motivasi kerja, disiplin, pembinaan, kemampuan, peralatan dan fasilitas, lingkungan eksternal, kepemimpinan, misi strategis,

fasilitas kerja, kinerja individu dan organisasi, teknik manajemen, struktur kerja, dan iklim, berperan penting dalam menentukan kinerja. Seperti yang dikatakan sebelumnya, disiplin kerja berdampak pada kinerja guru.

Disiplin, menurut Singodimedjo dalam **Sutrisno (2017:86)**, adalah sikap kesiapan dari pihak individu untuk mengikuti aturan dan hukum yang ada di sekitarnya. Disiplin kerja yang tinggi akan membantu organisasi mencapai tujuannya lebih cepat, tetapi disiplin kerja yang buruk akan menyebabkan hambatan dan menunda proses. Upaya belajar siswa akan secara substansial dibantu oleh kemampuan guru untuk memahami dan menerapkan aturan secara efektif (**Siregar & Thomas, 2015**).

Selain dalam dunia bisnis, penerapan kedisiplinan sangat penting dalam dunia pendidikan, khususnya dikalangan tenaga pengajar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, pendidik, dan pemimpin siswa. Kinerja profesional didorong oleh disiplin yang kuat. Karena seorang guru yang memahami disiplin dengan baik dapat melakukan proses kegiatan belajar mengajar dengan memperhatikan aturan dan tindakan strategis.

Disiplin kerja yang rendah pada seorang guru dapat tercermin salah satunya dari tingkat keterlambatan kehadiran di sekolah dan banyaknya guru yang pulang lebih awal. Keterlambatan dan pulang lebih awal bagi para guru dapat berdampak terhadap kinerja guru, dimana tingkat keterlambatan yang tinggi dapat menghambat berbagai kegiatan di lingkungan sekolah, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru. Berikut adalah data keterlambatan dan pulang lebih awal guru PNS SMP Negeri 2 Bandung sebagai berikut:

**Tabel 1 Data Keterlambatan Guru PNS SMP Negeri 2 Bandung Tahun 2023**

NO	BULAN	KETERLAMBATAN DAN PULANG LEBIH AWAL
1	Januari	157 kali
2	February	243 kali
3	Maret	219 kali
4	April	181 kali
5	Mei	239 kali
6	Juni	226 kali
7	Juli	74 kali
8	Agustus	247 kali
9	September	183 kali
10	Oktober	253 kali
11	November	267 kali
12	Desember	286 kali
<b>Jumlah</b>		<b>2575 kali</b>

Sumber: Arsip Tata Usaha pada SMP Negeri 2 Bandung, Diolah Kembali 2024

Dari Tabel 1 menunjukkan angka keterlambatan dan pulang lebih awal tertinggi pada tahun 2023, tercatat pada bulan Desember dengan total 286 kali. Namun, dari Tabel 1 apabila diperhatikan tingkat keterlambatan dan pulang lebih awal relatif tinggi di setiap bulannya, hal ini menjadi salah satu indikasi dari kurangnya disiplin kerja para guru.

Disiplin kerja yang tinggi membutuhkan pembinaan disiplin yang efektif untuk memastikan konsistensi dalam penegakan aturan dan nilai-nilai organisasi serta meningkatkan tingkat kepatuhan dan kinerja keseluruhan. Menurut **Handoko (2014:209)** pembinaan disiplin merupakan upaya untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditentukan. Disamping itu pembinaan disiplin adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan untuk mengembangkan sikap dan perilaku individu atau kelompok agar memiliki disiplin yang baik. Disiplin sendiri diartikan sebagai ketaatan terhadap aturan atau norma yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut, keterlambatan yang relatif tinggi salah

satunya dapat diindikasikan dari pembinaan disiplin yang kurang efektif yang apabila dibiarkan dapat berdampak pada kinerja guru secara keseluruhan. Pada SMP Negeri 2 Bandung angka keterlambatan masih relatif cukup tinggi dan hal tersebut dapat menjadi salah satu indikasi pembinaan disiplin di sekolah tersebut kurang diterapkan secara efektif dan jika di biarkan dapat mengganggu kinerja guru, sebagaimana menurut **Lesmana & Abdurahman (2024)** bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selain pembinaan disiplin, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut **Vroom (1964)** motivasi adalah proses di mana perilaku diciptakan, dibimbing, dan dipertahankan sepanjang waktu. Sementara itu, Hasibuan dalam **Prasetyo (2020)** menyatakan bahwa motivasi adalah pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat individu untuk bekerja, menyebabkan mereka ingin berkolaborasi, bekerja, dan terintegrasi dengan segala usahanya dalam rangka memenuhi keinginan mereka. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan melakukan yang terbaik untuk mencapai keinginannya.

Melalui motivasi yang membangun, tepat sasaran, dan persuasif, ia dapat menjadi lebih kuat dan memberikan dampak positif pada pekerjaannya.

Semangat kerja yang tinggi merupakan landasan fundamental bagi kemajuan pendidikan, dan hal ini terutama terlihat pada dedikasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai inspirasi atau motivator yang dapat membangkitkan kegembiraan dan memengaruhi tindakan orang ke arah yang positif. Upaya untuk memotivasi pekerja juga melibatkan mendorong mereka untuk bekerja.

**Andika (2019)** menegaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi. Motivasi juga dapat dianggap sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan, atau pendukung. Ini adalah kebutuhan yang dapat menggairahkan

dan memotivasi seseorang untuk mengurangi dan memuaskan motivasi mereka sendiri sehingga mereka dapat bertindak dengan cara tertentu yang akan membawa mereka ke arah terbaik.

Motivasi internal dan eksternal yang dihasilkan dari kekuatan luar yang membujuk seseorang untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat menjadi sumber dorongan karyawan di tempat kerja. Motivasi kerja guru mengacu pada keinginan mereka untuk mengajar dan mendidik siswa karena mereka merasa terpenuhi dan terinspirasi oleh prosesnya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen dalam pekerjaannya, dari pra survey yang dilakukan, diketahui tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang cenderung tinggi, dapat dilihat pada:

**Tabel 2 Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan Guru PNS SMP Negeri 2 Bandung Tahun 2023**

NO	BULAN	TIDAK HADIR TANPA KETERANGAN
1	Januari	38 Kali
2	February	37 Kali
3	Maret	38 Kali
4	April	26 Kali
5	Mei	39 Kali
6	Juni	41 Kali
7	Juli	5 Kali
8	Agustus	11 Kali
9	September	22 Kali
10	Oktober	29 Kali
11	November	19 Kali
12	Desember	23 Kali
<b>Jumlah</b>		<b>328 Kali</b>

Sumber: Arsip Tata Usaha pada SMP Negeri 2 Bandung

Berdasarkan data pada Tabel 2, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan guru PNS di SMP Negeri 2 Bandung menunjukkan data kemangkiran yang cenderung tinggi. Menurut **Amabile dan Kramer (2011)** menyatakan bahwa karyawan dengan

motivasi kerja yang tinggi lebih besar kemungkinannya untuk datang bekerja karena menikmati pekerjaannya serta merasa tertantang dan terstimulasi. Dengan kata lain, data tingkat kemangkiran yang cenderung tinggi,

menunjukkan indikasi motivasi kerja yang rendah.

Pentingnya motivasi kerja bagi kinerja guru tidak dapat dipandang sebelah mata. Motivasi kerja yang merupakan dorongan internal yang mendorong guru untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan penuh dedikasi dan antusiasme, memainkan peran yang sangat penting

dalam membentuk kualitas pengajaran dan interaksi guru-siswa di sekolah, Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan pengajaran, seperti penelitian yang dilakukan oleh **Vasya & Romi (2024)** motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis yang ditetapkan, metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai teknik penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk melakukan studi pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian, dan

menganalisis data kuantitatif dan statistik (**Sugiyono, 2019:17**). Responden diberikan kuesioner dengan skala penelitian yang memanfaatkan semantik diferensial untuk mengumpulkan data dan informasi melalui survei. Berikut ini adalah indikator untuk setiap variabel studi yang akan diberikan kepada responden:

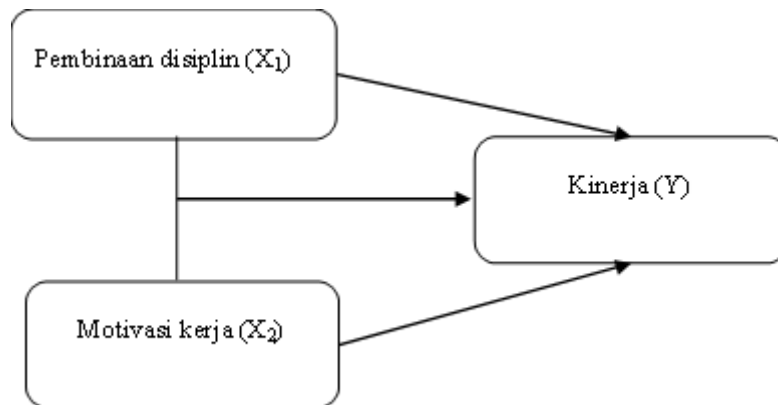
**Tabel 3 Variabel dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Indikator
1	Pembinaan disiplin (X1)	a. Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan b. Menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggaran disiplin c. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan.
2	Motivasi Kerja (X2)	a. <i>Achievement</i> (Pencapaian) b. <i>Recognition</i> (Pengakuan) c. <i>The Work It Self</i> (Pekerjaan Itu Sendiri) d. <i>Responsibility</i> (Tanggung Jawab) e. <i>Advancement</i> (Kemajuan)
3	Kinerja (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan Tugas

Serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai bantu olah data. Sampel penelitian ini terdiri dari 51 guru dengan status PNS SMP Negeri 2 Bandung untuk variabel X1 dan variabel X2 serta 1 Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Bandung untuk variabel Y. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji

validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda serta uji hipotesis.

Untuk lebih memahami dampak pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru PNS pada SMP Negeri 2 Bandung, maka dapat perhatikan sajian gambaran paradigma sebagai berikut:



**Gambar 1 Paradigma Penelitian Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 2 Bandung**

- Hipotesis 1: Pembinaan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru PNS pada SMP Negeri 2 Bandung
- Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru PNS pada SMP Negeri 2 Bandung
- Hipotesis 3: Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru PNS pada SMP Negeri 2 Bandung

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pembinaan Disiplin				
X1.1	0.484	Valid	0.688	Reliabel
X1.2	0.489	Valid		
X1.3	0.422	Valid		
X1.4	0.380	Valid		
X1.5	0.416	Valid		
X1.6	0.498	Valid		
X1.7	0.418	Valid		
X1.8	0.545	Valid		
X1.9	0.434	Valid		
X1.10	0.434	Valid		
Motivasi Kerja				
X2.1	0.479	Valid	0.685	Reliabel
X2.2	0.634	Valid		
X2.3	0.581	Valid		
X2.4	0.349	Valid		
X2.5	0.282	Valid		
X2.6	0.481	Valid		
X2.7	0.507	Valid		
X2.8	0.460	Valid		
Kinerja				
Y.1	0.541	Valid	0,635	Reliabel
Y.2	0.399	Valid		
Y.3	0.304	Valid		
Y.4	0.320	Valid		
Y.5	0.303	Valid		

Y.6	0.317	Valid
Y.7	0.482	Valid
Y.8	0.410	Valid
Y.9	0.358	Valid
Y.10	0.375	Valid

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil uji validitas ditunjukkan menggunakan  $r_{hitung}$  yang berasal dari korelasi koefisien *product moment*. Semua pernyataan dinyatakan valid karena setiap nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,2759. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur penelitian mampu mengukur variabel yang perlu diukur. Selain itu, *Cronbach's Alpha* dalam dalam tabel

*Reliability Statistics* dapat dibandingkan untuk menilai reliabilitas. Seluruh instrumen dapat diandalkan atau reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pembinaan disiplin, motivasi kerja, dan kinerja pada SMP Negeri 2 Bandung. Peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner kepada 51 guru dan 1 kepala sekolah. Terlampir dalam tabel berikut:

**Tabel 5 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Pembinaan Disiplin**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Menciptakan peraturan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan.	4,26	Sangat Sesuai
Menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggaran disiplin.	4,58	Sangat Sesuai
Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan pelatihan kedisiplinan.	4,59	Sangat Teratur
<b>TOTAL</b>	<b>(4,26 + 4,58 + 4,59) : 3 = 13,43 : 3</b>	
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	<b>4,47</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>SANGAT SESUAI</b>	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa kriteria variabel pembinaan disiplin menurut tanggapan responden masuk kepada kriteria sangat sesuai dengan poin 4,47 dimana sub variabel tertinggi adalah Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan pelatihan kedisiplinan. dengan poin 4,59 kemudian sub variabel terendah adalah Menciptakan peraturan

peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan.dengan poin 4,26 sehingga dapat disimpulkan pada hasil survei kuesioner guru PNS SMP Negeri 2 Bandung menghasilkan kriteria cukup baik dalam memfasilitasi pembinaan disiplin.

**Tabel 6 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Pencapaian	4,58	Sangat Tinggi



Pengakuan	2,5	Rendah
Pekerjaan itu Sendiri	4,64	Sangat Tinggi
Tanggung Jawab	4,52	Sedang
Kemajuan	4	Tinggi
<b>TOTAL</b>	<b><math>(4,58 + 2,5 + 4,64 + 4,52 + 4) : 5 = 20,24 : 5</math></b>	
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	<b>4,048</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>TINGGI</b>	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 6 variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa kriteria variabel motivasi kerja menurut tanggapan responden masuk kepada kriteria tinggi dengan poin 4,048 dimana sub variabel tertinggi adalah pekerjaan itu sendiri dengan poin 4,64 kemudian

sub variabel terendah adalah pengakuan dengan poin 2,5 sehingga dapat disimpulkan pada hasil survei kuesioner guru PNS SMP Negeri 2 Bandung menghasilkan kriteria tinggi dalam motivasi kerja.

**Tabel 7 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kualitas	4,35	Sangat Baik
Kuantitas	4,33	Sangat Baik
Pelaksanaan Tugas	3,92	Sangat Baik
<b>TOTAL</b>	<b><math>(4,35 + 4,33 + 3,92) : 3 = 12,6 : 3</math></b>	
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	<b>4,2</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>SANGAT BAIK</b>	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa kriteria variabel kinerja menurut tanggapan responden masuk kepada kriteria sangat baik dengan poin 4,2 dimana sub variabel tertinggi adalah kualitas kerja dengan poin 4,35 kemudian sub variabel terendah adalah tanggung jawab dengan poin 3,92 sehingga dapat disimpulkan pada hasil survei kuesioner kepala sekolah terhadap guru PNS SMP Negeri 2 Bandung menghasilkan kriteria sangat baik dalam kinerja.

Selanjutnya, hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai signifikansi sebesar  $0,183 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, data memiliki distribusi normal.

Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar  $0,928 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,077 < 10$  yang menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi yang antara variabel independen dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pembinaan disiplin sebesar 0,106 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,774, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data.

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T value Sig.
1	(Constant)	41.162	.695		59.266 .000
	Pembinaan Disiplin	.082	.014	.647	5.730 .000
	Motivasi Kerja	.048	.014	.380	3.367 .002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 41,162 + 0,082X_1 + 0,048X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 41,162 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 41,162.
2. Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  bernilai positif sebesar 0,082 maka dapat diartikan bahwa jika variabel  $X_1$  meningkat maka variabel  $Y$  juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  bernilai positif sebesar 0,048 maka dapat diartikan bahwa jika variabel  $X_2$  meningkat maka variabel  $Y$  juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

**Tabel 9 Hasil Uji T Parsial**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Prob.	Keterangan
$X_1$	3.336	1.677	0.002	0.05	Berpengaruh
$X_2$	3.132	1.677	0.003	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 9 di atas, hasil analisis data uji t parsial menunjukkan bahwa pada variabel pembinaan disiplin dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,336 > 1,677$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya variabel pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap variabel

kinerja. Kemudian, variabel motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,132 > 1,677$  dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

**Tabel 10 Hasil F Simultan**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Prob.	Keterangan
Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	6.343	3.20	.04	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 10 di atas, perhitungan statistik uji simultan (uji F) memberikan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $6,343 > 3,20$  ( $F_{tabel}$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,04 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik

pembinaan disiplin dan motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

**Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.408	.244
a. Predictors: (Constant), Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 11 di atas, besar pengaruh secara bersama-sama dari pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), yaitu sebesar 0,657. Ini berarti variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel kinerja sebanyak 65,7%, yang termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi atau kuat. Sedangkan, 34,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pembinaan disiplin SMP Negeri 2 Bandung termasuk dalam kriteria sangat sesuai. Dapat diketahui pada penelitian ini sub variabel terendah adalah menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para guru, sedangkan sub variabel tertinggi adalah melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan.
2. Motivasi kerja guru PNS SMP Negeri 2 Bandung termasuk dalam kriteria tinggi, dimana

pada penelitian ini sub variabel terendah adalah pengembangan diri sedangkan sub variabel tertinggi adalah pencapaian.

3. Kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Bandung termasuk dalam kriteria sangat baik, dimana pada penelitian ini sub variabel terendah adalah pelaksanaan tugas sedangkan sub variabel tertinggi adalah kualitas.
4. Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Bandung, baik secara parsial dan simultan:
  - a. Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Bandung.
  - b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Bandung.
  - c. Pembinaan disiplin dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Bandung.

### Saran

- a. Pembinaan disiplin di SMP Negeri 2 Bandung sudah memenuhi kriteria yang sangat baik. Namun, dalam hal penyusunan peraturan dan tata tertib yang harus dipatuhi oleh para guru, masih perlu adanya peningkatan. Untuk menciptakan

lingkungan belajar yang lebih baik, disarankan agar sekolah mengembangkan peraturan yang lebih jelas dan terstruktur.

- b. Motivasi kerja guru PNS di SMP Negeri 2 Bandung tergolong tinggi. Namun, aspek pengembangan diri masih perlu ditingkatkan. Peningkatan ini penting karena pengembangan diri yang baik akan meningkatkan kompetensi dan kualitas guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada proses belajar mengajar di sekolah.
- c. Kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Bandung tergolong baik. Namun, pelaksanaan tugas masih perlu ditingkatkan, karena pelaksanaan tugas yang optimal adalah kunci bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 19. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lind. (2018). *Statistical Technique in Business & Economics* (7 ed). Mc Graw Hill. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. (2013). *Kepemimpinan Efektif dan Efisien*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2017, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. (2010). *Manajemen Jilid 1/ diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Ed.10, Cet13. Jakarta: Erlangga.
- Sardiman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Senang. & Maslachah. (2018). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Islam*. Malang: Madani.
- Siagian, Sondang. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Simanjuntak, P.J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sudarmanto. (2013). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudriamunawar, Haryono. (2015). *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyadi, Prawirosentono. (2016). *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yulianto, N. B., Maskan, M., & Utaminingsih, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: UPT Percetakan dan Penerbitan Polinema.