

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (LPI) NUR HIKMAH BEKASI

Mugiyono Dan M. Havidz Aima

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
mugi.abuelhaq@gmail.com; havidz.aima@yahoo.com

Abstract. This study aims to determine the Influence of Motivation and Discipline on the Teacher Performance of Nur Hikmah Islamic Education Institute (LPI-NH) Bekasi either partially or simultaneously. The population in this study were 80 teachers in LPI-NH Bekasi, sample determination using formulas developed by Slovin to 65 teachers. Samples were taken using proportional random sampling technique. Method of collecting primary data in the form of questionnaire by using Likert scale. Validity and reliability testing using Pearson Product Moment and Cronbach Alpha statistics. The method of analysis to answer the hypothesis using multiple linear regression. The results showed that motivation and discipline have positive and significant influence either partially or simultaneously. Referring to the correlation matrix between dimensions, the highest correlation value is the dimension of adherence to the standard on the discipline variables on the dimensions of the implementation of learning on teacher performance variables. This suggests that a good learning quality will be achieved if the teacher is consistently disciplined to the standards set by the management. Through this research is expected to provide information and suggestions of strengthening to the LPI-NH management continue to make efforts to improve motivation and work discipline in order to make teacher performance can be optimal.

Keywords: work motivation, discipline, teacher performance, LPI Nur Hikmah Bekasi

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam Nur Hikmah (LPI-NH) Bekasi baik secara parsial maupun simultan. Populasi pada penelitian ini adalah guru di LPI-NH Bekasi berjumlah 80 guru, penentuan sampel menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin yang berjumlah 65 guru. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data primer berupa kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan uji *Pearson Product Moment* dan statistik *Cronbach Alpha*. Metode analisis untuk menjawab hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. Mengacu pada matriks korelasi antar dimensi, nilai korelasi yang paling tinggi yaitu dimensi ketaatan pada standar pada variabel disiplin terhadap dimensi pelaksanaan pembelajaran pada variabel kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran yang baik akan tercapai jika guru secara konsisten bersikap disiplin terhadap standar yang telah ditetapkan oleh manajemen. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran penguatan kepada manajemen LPI-NH untuk terus melakukan upaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja agar kinerja guru dapat optimal.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin, kinerja guru, LPI Nur Hikmah Bekasi

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja guru, karena guru merupakan pelaku pendidikan yang langsung berhadapan dengan siswa (Paembang dan Siregar, 2015; Srinalia, 2015). Tanpa adanya komitmen untuk menjaga dan mempertahankan kinerja atau prestasi kerja guru, peningkatan kualitas pendidikan mustahil dapat tercapai (Sulistiyono dan Wijayanto, 2015; Handono, 2015). Lembaga Pendidikan Islam Nur Hikmah (LPI-NH) Bekasi adalah lembaga yang menerapkan konsep pendidikan sepanjang hari (*full day school*) berasaskan islam. Saat ini LPI-NH Bekasi telah memiliki 3 tingkatan

satuan pendidikan, yakni: TK, SD, dan SMP dengan tenaga guru sebanyak 80 orang. Visi LPI-NH adalah mencetak generasi berakhlakul karimah, mandiri dan berprestasi akademik optimal mengharuskan semua guru di LPI-NH berkinerja maksimal dan mengembangkan diri secara berkesinambungan. Menurut Wakil Direktur Yayasan Nur Hikmah Bekasi Bapak Saminto, terdapat tiga Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk guru, yakni:

- Supervisi akademik adalah penilaian kompetensi guru dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawab mengajar.
- Kriteria ketuntasan mengajar (KKM) adalah tingkat ketercapaian target pengajaran yang telah diprogramkan pada awal tahun ajaran.
- Pencapaian prestasi non akademik adalah prestasi siswa yang dinilai dari aspek afektif siswa sebagai ciri khas dari pendidikan di LPI Nur Hikmah Bekasi.

B. Uno (2011:86) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi etos kerja, serta disiplin profesionalnya. Supervisi akademik adalah pola penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh penilai yang ditunjuk untuk menilai secara langsung ketiga hal ini. Data hasil penilaian supervisi akademik guru-guru LPI-NH Bekasi seperti tertera dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Penilaian Supervisi Akademik Guru LPI Nur Hikmah Bekasi Periode Tahun Ajaran 2014-2015 dan Tahun Ajaran 2015-2016

Rentang Nilai	Kriteria	Tahun Ajaran			
		2014-2015		2015-2016	
		Jumlah Guru	%	Jumlah Guru	%
≥ 81	Sangat Baik	15	18%	10	13%
61 - 80	Baik	27	34%	17	21%
41 - 60	Cukup Baik	36	45%	48	60%
21 - 40	Kurang Baik	2	3%	5	6%
≤ 20	Tidak Baik	0	0%	0	0%
Jumlah Guru		80	100%	80	100%

Sasaran Kinerja yang lain adalah prestasi belajar siswa yang merupakan produk dari kinerja guru (Malik & Sriwidodo, 2013). Data Laporan Tahunan Capaian Prestasi Siswa LPI Nur Hikmah Bekasi pada Tahun Ajaran 2014-2015 dan Tahun Ajaran 2015-2016 terlihat pada Tabel 1.2.

Tabel 2. Perbandingan KKM Guru LPI Nur Hikmah Bekasi Periode Tahun Ajaran 2014-2015 dan Tahun Ajaran 2015-2016

SKP Guru	Target	Tahun Ajaran	
		2014-2015	2015-2016
KKM (%)	90%	86.4%	80.5%

Sumber: Laporan Tahunan LPI Nur Hikmah Bekasi

Selain prestasi akademis, LPI-NH Bekasi juga memberikan penilaian kepada siswa pada aspek afektif sebagai perwujudan visi mencetak generasi yang memiliki akhlakul karimah. Tingkat ketercapaiannya tertera pada Tabel 3.

Tabel 3. Perbandingan Prestasi Afektif Siswa LPI Nur Hikmah Bekasi
Periode Tahun Ajaran 2014-2015 dan Tahun Ajaran 2015-2016

Tingkat Ketercapaian	Target	Tahun Ajaran	
		2014-2015	2015-2016
Ibadah (%)	100%	92.4%	85.5%
Sosial (%)	100%	90.9%	86.8%
Kemandirian (%)	100%	91.5%	85.1%

Sumber: Laporan Tahunan LPI Nur Hikmah Bekasi

Fenomena yang terjadi menunjukkan adanya hubungan antara tidak tercapainya target Sasaran Kinerja Guru dengan ketidakhadiran di sekolah. Semakin sering guru tidak hadir, maka kinerja guru tersebut semakin menurun. Mudhiarta, dkk (2001,93) menyatakan rata-rata ketidakhadiran 2-3% perbulan masih bisa dinyatakan baik, sedangkan jika lebih dari 3% menggambarkan kondisi motivasi dan disiplin kerja yang harus segera diperbaiki. Data tingkat ketidakhadiran guru LPI Nur Hikmah Bekasi ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Data Perbandingan Kehadiran Guru LPI Nur Hikmah Bekasi
Periode Tahun Ajaran 2014-2015 dan Tahun Ajaran 2015-2016

No	Unit	Jumlah Guru	2014-2015		2015-2016	
			Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
1	TK	21	96,5%	3,5%	95,1%	4,9%
2	SD	48	97,4%	2,6%	96,9%	3,1%
3	SMP	13	96,9%	3,1%	97,4%	2,6%
Rata-Rata			96,9%	3,1%	96,4%	3,6%

Sumber: Data diolah dari data Kepegawaian LPI Nur Hikmah Bekasi

Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi (Recepoglu, 2015; Kwapong, Opoku & Donyina, 2015). Pegawai/guru yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut (Hasbullah & Moeins, 2015). Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Nzulwa, 2014; Tehseen & Hadi, 2014; Watt & Richardson, 2015).

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang guru sebagai responden, didapatkan hasil seperti yang tertera pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pra-Survey Penelitian Mengenai Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Kerja Guru LPI Nur Hikmah Bekasi

No.	Indikator Motivasi Kerja	Prosentase (%) Jawaban	
		S	TS
1	Faktor kebutuhan prestasi (<i>achievement</i>)	75%	25%
2	Faktor kebutuhan afiliasi (<i>affiliation</i>)	80%	20%
3	Faktor kebutuhan berkuasa (<i>power</i>)	65%	35%

Sumber: data diolah dari hasil pra survey penelitian Tahun 2017

Hasil survey tersebut menunjukkan 15 orang (75%) responden setuju bahwa kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) memotivasi kerja. Sementara kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) menjadi pendorong motivasi yang utama dengan respon positif dari responden sebanyak 16 orang (80%), sedangkan untuk kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*) 13

orang (65%) dari 20 orang yang menyatakan bahwa kebutuhan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih baik menjadi faktor pendorong motivasi kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kedisiplinan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumtra, Yudana, dan Natajaya (2014), dan Sulistiyo & Wijayanto (2015). Sementara itu Hasibuan (2011:193) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dan Waris, 2015). Dengan disiplin dapat mendorong gairah, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin yang tinggi mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Manajemen LPI-NH Bekasi memberikan perhatian terhadap pentingnya disiplin kerja, salah satunya dengan mengeluarkan surat edaran resmi penetapan aturan mengenai Pelaksanaan Tertib Administrasi dan Pembinaan Disiplin Kerja, namun demikian kondisi keseharian yang terjadi menunjukkan bahwa frekuensi keterlambatan sebagai salah satu indikator ketidaksiplinan kerja masih sering terjadi di semua unit. Sebagai gambaran, berikut data mengenai pengelompokan disiplin guru sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh bagian SDM LPI-NH Bekasi yang tersaji pada Tabel 6.

Tabel 6. Data Penilaian Kedisiplinan Guru LPI Nur Hikmah Periode Tahun Ajaran 2014-2015 dan Tahun Ajaran 2015-2016

Rentang Nilai	Kriteria	Tahun Ajaran	
		2014-2015	2015-2016
0	Tinggi	75%	60%
≤ 1 x	Baik	2,5%	5%
≤ 2 x	Kurang	5%	15%
≥ 3 x / ≥ 50'	Tidak	17,5%	20%

Sumber: data diolah dari Data Kepegawaian LPI Nur Hikmah Bekasi, 2017

Kondisi yang terjadi mengindikasikan bahwa manajemen LPI-NH Bekasi perlu informasi mengenai motivasi, kedisiplinan, kinerja guru serta pengaruh dari motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam memperbaiki, mencegah, memecahkan masalah yang terjadi dalam pengelolaan sekolah.

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru LPI-NH Bekasi.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru LPI-NH Bekasi.
3. Menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru LPI-NH Bekasi.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Nawawi (2001:305), bahwa kata motivasi kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan maka semakin baik perilakunya dan dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik. Secara spesifik motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Motivasi mempersoalkan

bagaimana caranya meningkatkan gairah kerja guru, agar mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi, maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika ia mengajar karena hanya terpaksa saja dan tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru tersebut.

Mc Clelland (Danim, 2012: 32-34) membagi pembentuk motivasi kedalam tiga aspek, yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi (*Achievement motivation*), yaitu merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu akan mendorong semangat kerja untuk mengembangkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga diperlukan peningkatan kemampuan baik teknis, konseptual, maupun hubungan manusiawi.
- 2) Kebutuhan berkuasa (*Power motivation*), yaitu merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan, karena itu akan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi, sehingga motivasi yang diharapkan adalah motivasi untuk dipromosi menduduki jabatan atau penghargaan.
- 3) Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation motivation*), yaitu kebutuhan yang menjadi penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang, karena itu yang merangsang gairah kerja seorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan persaaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja, kehidupan akan hidup dihormati, kebutuhan akan maju dan tidak gagal (percaya diri dan optimis), dan kebutuhan akan ikut serta, sehingga diperlukan kerja sama yang baik.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatih untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

Disiplin. Menurut Hasibuan (2011), disiplin adalah manifestasi sikap seseorang yang menggambarkan keinginan, kesiapan, dan kepeduliannya untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan dan juga norma-norma sosial yang berlaku. Sedang disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2011:444) adalah: "Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Rivai (2011:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yaitu:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan. Biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa terlambat dalam bekerja
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

Kinerja Guru. Kinerja yang tinggi dari seorang guru penting artinya untuk meningkatkan hasil pembelajaran. Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi

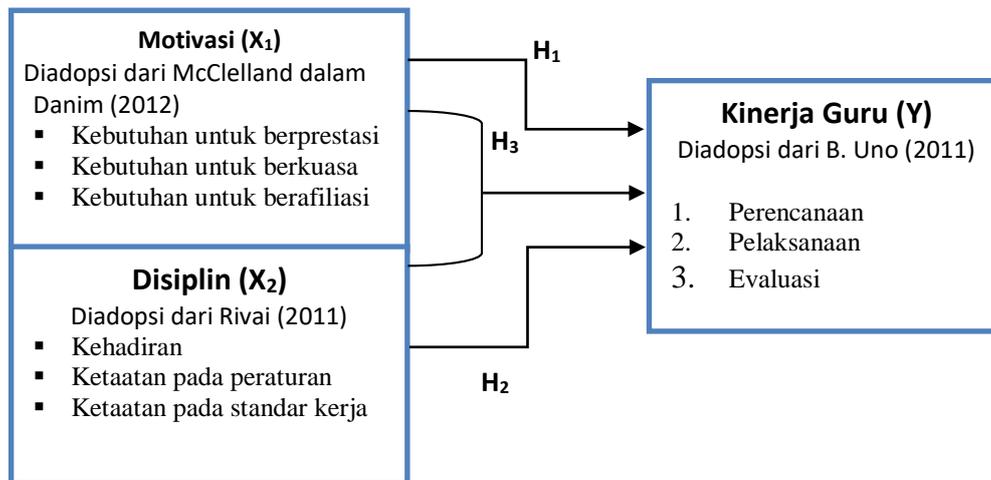
pengetahuan, nilai dan sikap, pembentukan kepribadian, peserta didik serta ikut serta bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. B. Uno (2011:86) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran. Secara rinci komponen kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
Tahap perencanaan kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
2. Pelaksanaan program pembelajaran
Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.
3. Evaluasi/penilaian pembelajaran
Penilaian hasil belajar adalah cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Tahap penilaian, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Penelitian Terdahulu. Telaah dari penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Setelah melakukan penelusuran pustaka terhadap penelitian terdahulu terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan keterkaitan antara motivasi, disiplin, dan kinerja guru. Dalam penelitian Endy Eros (2014) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes. Handono (2014) menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel untuk masing-masing variabel serta dua variabel secara simultan.

Menurut Corina-Bentea & Anghelache (2012) kepuasan kerja guru sebagai faktor penting dari pendorong kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Selanjutnya Recepoglu (2014) melalui penelitian berjudul: *Analyzing Job Motivation Level of School Teachers in Turkey*, menyimpulkan bahwa faktor komitmen terhadap motivasi memiliki level nilai tertinggi bidang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi yang mendorong kinerja guru. Hasbullah dan Moeins (2015) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa sikap profesional, motivasi berprestasi, dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sikap profesional, motivasi berprestasi, dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Sikap profesional, motivasi berprestasi, pemberdayaan, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,85 atau 85%.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Operasionalisasi Variabel Penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antar variabel yang terlibat didalamnya. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru di LPI-NH Bekasi. Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja dan kedisiplinan.

Variabel Motivasi Kerja (X₁) menurut McClelland dalam Danim (2012) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.

Variabel Disiplin (X₂) dalam Vietzhal (2011) mendefinisikan sebagai sikap dan perilaku kerja untuk menaati semua pedoman dan peraturan yang ditentukan demi tercapainya tujuan organisasi.

Variabel Kinerja Guru (Y) menurut Uno (2011) merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran.

Populasi, sampel dan Analisis Data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru LPI-NH Bekasi yang berjumlah 80 orang. Interval konfidensi yang digunakan adalah 95% (0.95) dengan *standard error of estimate* 5% (0.05). Jumlah sampel yang akan diambil menggunakan rumus Slovin (dalam Riduwan, 2005:65), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\text{Maka : } n = \frac{80}{1 + 80(0,05)^2} = 65$$

Dimana : n = Jumlah Sampel dan N = Jumlah populasi

Setelah menentukan jumlah sampel, selanjutnya adalah menentukan metode pengambilan sampel untuk memenuhi kuota sampel. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *proportional random sampling*, yakni: penentuan jumlah sampel secara acak dengan memperhatikan proporsi anggota populasi (Sugiyono, 2007). Rumus pengambilan sampel pada masing-masing unit kerja adalah (Riduan, 2005:66):

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

Dimana:

n_i = Jumlah sampel menurut unit kerja

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah Populasi menurut unit kerja

N = Jumlah Populasi seluruhnya

Berikut adalah jumlah sampel yang didapatkan:

1. Unit TK = $(21/80) \cdot 65 = 17$ orang guru
2. Unit SD = $(48/80) \cdot 65 = 39$ orang guru
3. Unit SMP = $(11/80) \cdot 65 = 9$ orang guru

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang diserahkan langsung kepada responden. Data diolah dengan menggunakan metode regresi linier berganda program SPSS 24.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas. Uji validitas digunakan untuk melihat gambaran tentang kelayakan instrumen penelitian. Pada penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan nilai $r_{table} = 0,361$. Instrumen penelitian dinyatakan valid jika perolehan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengolahan data primer uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Motivasi, Disiplin dan Kinerja Guru dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item Kuesioner	r-hitung (rata-rata)	Keterangan
Motivasi (X1)			
a. Kebutuhan Berprestasi	item no. 1 s/d item no. 3	0,511	valid
b. Kebutuhan Berkuasa	item no. 4 s/d item no. 7	0,744	valid
c. Kebutuhan Bekerjasama	item no. 8 s/d item no. 11	0,567	valid
Disiplin (X2)			
a. Kehadiran	item no. 12 s/d item no. 15	0,733	valid
b. Ketaatan pada standar	item no. 16 s/d item no. 18	0,815	valid
c. Ketaatan pada aturan	item no. 19 s/d item no. 22	0,831	valid
Kinerja (Y)			
a. Perencanaan Pembelajaran	item no. 23 s/d item no. 26	0,858	valid
b. Pelaksanaan Pembelajaran	item no. 27 s/d item no. 30	0,797	valid
c. Penilaian Pembelajaran	item no. 30 s/d item no. 33	0,789	valid

Sumber: Pengolahan data (2017)

Setelah pengujian validitas, kuesioner diuji reliabilitasnya. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan kestabilan alat dalam mengukur. Pada teknik ini pengukuran dilakukan hanya pada satu waktu, kemudian dilakukan perbandingan dengan pertanyaan yang lain atau dengan pengukuran korelasi antar jawaban. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar

dari 0,60. Lebih lanjut pengujian reabilitas dilakukan dengan hasil dalam Tabel 4.4 sesuai rincian hasil SPSS.

Tabel 8. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Standard
1.	Motivasi	0,754	11	0,60
2.	Disiplin	0,78	11	0,60
3.	Kinerja	0,781	11	0,60

Sumber: Pengolahan data (2017)

Karakteristik Responden. Pada penelitian ini responden digambarkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerjanya. Peneliti menyebarkan kuesioner secara acak kepada guru LPI Nur Hikmah Bekasi pada 3 unit pendidikan yang ada, yakni: TK & Play Group (PG), SD dan SMP secara proporsional sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Setelah data kuesioner terkumpul dilakukan pengolahan data.

Tabel 9. Identitas Responden

Identitas Responden	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	15	23,1 %
Perempuan	50	76,9 %
Usia (tahun)		
< 25	14	21,5%
25 – 35	34	52,3%
35 – 45	17	26,1%
>50	0	0%
Pendidikan		
SLTA/ sederajat	2	3 %
Diploma	6	9,2 %
Sarjana (S1)	54	83,1%
Pasca Sarjana (S2)	3	4,7 %
Lama Kerja (tahun)		
< 2	19	29,2 %
2 – 5	20	30,7 %
5 – 8	6	9,2%
> 8	20	30,7 %

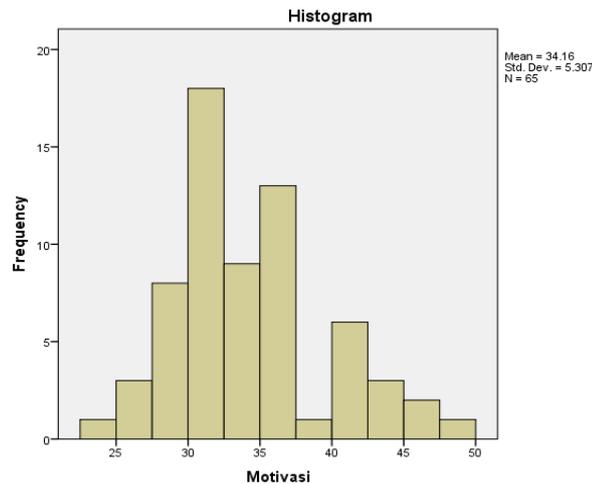
Sumber : Diolah dari data primer (2017)

Pada data di atas terlihat identitas responden menurut jenis kelamin yakni guru perempuan sebanyak 50 orang (76,9%), sisanya guru laki-laki sebanyak 15 orang (23,1%). Selanjutnya menurut pengelompokan usia responden guru LPI Nur Hikmah Bekasi dari segi usia adalah dari kelompok usia < 25 tahun sebanyak 21.5%, kemudian kelompok usia 25-35 tahun sebanyak 52.3%, dan kelompok usia 35-45 tahun sebanyak 26.1%. Sedangkan gambaran sebaran responden berdasarkan pendidikan, didominasi oleh guru yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 54 orang (83,1%), disusul Diploma sebanyak 6 orang (9,2%), SLTA/ sederajat sebanyak 2 orang (3%) dan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 3 orang (4,7%). Untuk sebaran data responden berdasarkan lama kerja, yakni: guru yang bekerja < 2 tahun sebanyak 19 orang (29,2%), lalu 2–5 tahun sebanyak 20 orang (30,7%), 5–8 tahun sebanyak 6 orang (9,2%), dan > 8 tahun sebanyak 20 orang (29,2%).

Deskripsi Data Variabel Penelitian. Variabel motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan berprestasi (*n-ach*), kebutuhan berkuasa (*n-pow*), dan kebutuhan berkerjasama (*n-aff*) memiliki nilai rata-rata dimensi sebagai berikut: 4,04; 3,98 dan 4,14 yang berarti dimensi kebutuhan berkerjasama (*n-aff*) memiliki rata-rata skor tertinggi. Variabel disiplin dengan dimensi kehadiran, ketaatan pada aturan, dan ketaatan pada standar memiliki nilai rata-rata sebesar: 4,3;

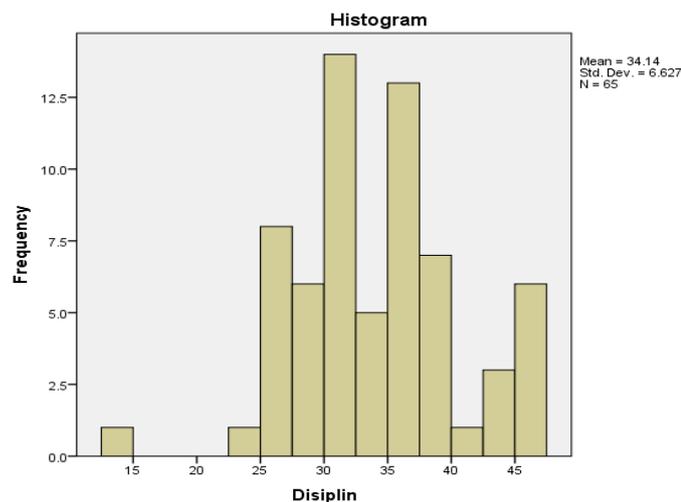
4,18 dan 4,13 dimana skor rata-rata kehadiran adalah yang terbesar dibandingkan dimensi lainnya. Sementara variabel kinerja guru sebagai variabel dependen skor rata-rata adalah dimensi perencanaan pembelajaran: 4,09; dimensi pelaksanaan pembelajaran: 4,11 dan dimensi penilaian pembelajaran: 4,03. Dimensi kinerja guru, seperti halnya dimensi kedisiplinan memiliki nilai-nilai rata diatas 4, artinya mayoritas responden setuju atas pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel Motivasi mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34,16 dan nilai standar deviasi 5,307 dan nilai median 32,92. Data hasil pengolahan data skor variabel motivasi terdistribusi sebagaimana terlihat pada histogram sebagai berikut:



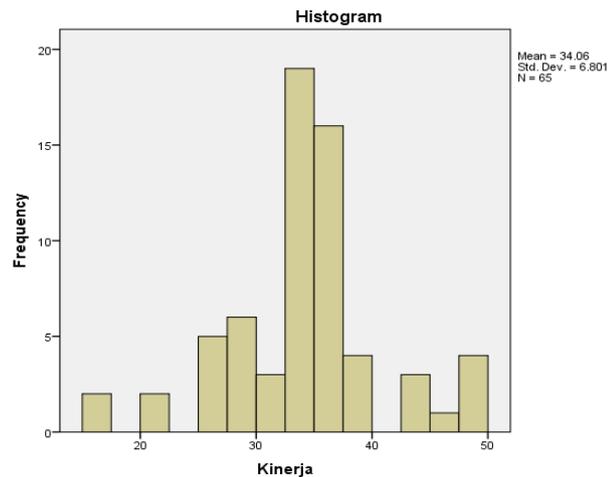
Gambar 2. Histogram Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel Disiplin mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34,14 dengan nilai standar deviasi 6,627 dan nilai *median* 34,33. Dari hasil analisis deskriptif pengolahan data skor untuk variabel disiplin dapat digambarkan dengan histogram dibawah ini:



Gambar 3. Histogram Variabel Disiplin

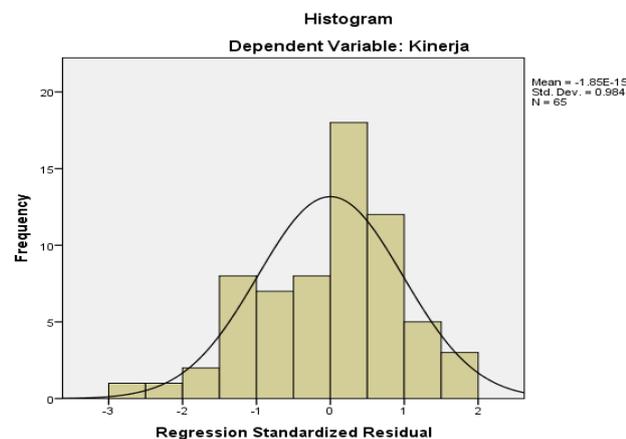
Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel Kinerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34,06 dengan nilai standar deviasi 6,801, nilai *median* 34. Dari hasil analisis deskriptif pengolahan data skor untuk variabel kinerja guru dapat digambarkan dengan histogram dibawah ini:



Gambar 4. Histogram Variabel Kinerja Guru

Uji Asumsi Klasik. Sebelum dilakukan analisis hubungan antar variabel dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dan regresi linier berganda (*multiple linear regression*), terlebih dahulu dilakukan uji asumsi untuk membuktikan bahwa pengolahan data penelitian ini layak menggunakan metode statistik parametrik. Dalam melakukan estimasi model regresi, terdapat asumsi-asumsi dasar yang tidak boleh dilanggar agar hasil estimasinya dapat digunakan sebagai dasar analisis. Ada tiga masalah yang sering kali muncul yang dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya asumsi dasar (klasik), yaitu normalitas, heteroskedasitas dan multikolinieritas. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji terhadap ada tidaknya gangguan normalitas, multikolinieritas dan heteroskedasitas.

Uji Normalitas. Berdasarkan Grafik 5.8. dapat dilihat bahwa data kuesioner memiliki bentuk grafik seperti bentuk lonceng (berdistribusi normal).



Gambar 5. Uji Normalitas Data

Sumber : Pengolahan data (2017)

Peneliti juga melakukan uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka data berdistribusi normal. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,180 dan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

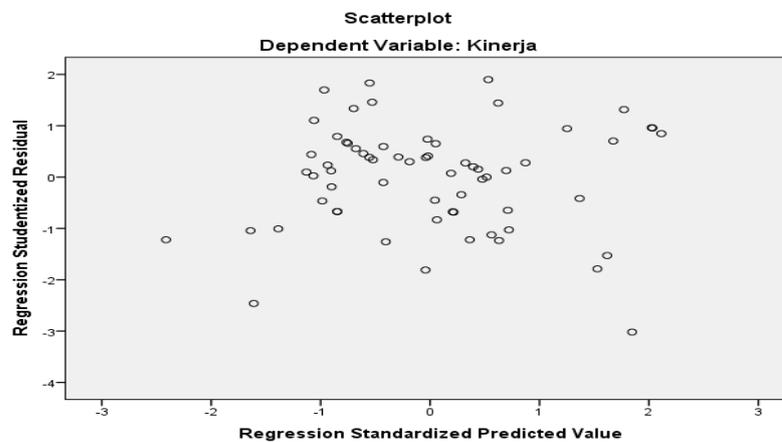
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0,369	2,708
Disiplin	0,369	2,708

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24.0 (2017)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas nilai VIF berada di bawah 10 ($10 > 2.708$), dan nilai tolerance $0.369 > 0.1$, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen (motivasi dan disiplin).

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 6. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24.0 (2017)

Dari gambar terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta sebaran baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasar masukan variabel independennya.

Analisis Regresi Berganda. Analisis regresi pada dasarnya mempelajari tentang ketergantungan variabel terikat (dependen) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terdiri dari Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2), terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Guru (Y).

Hasil Uji Regresi Linear Berganda seperti terlihat dalam Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Koefisien Beta	t	Sig.
(Constant)	2,065		0,630	0,076
Motivasi	0,325	0,254	2,804	0,041
Disiplin	0,611	0,596	4,889	0,000
F	60,171			
R ²	0,660			
<i>Adjusted R Square</i>	0,649			

Sumber: Data premier, diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa kedua variabel independennya memiliki pengaruh jika diregresikan secara bersama-sama terhadap Kinerja guru. Dari hasil uji regresi berganda pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,065 + 0,325X_1 + 0,611X_2$$

Dimana : Y = Kinerja
 X₁ = Motivasi
 X₂ = Disiplin

Uji Hipotesis

Uji F. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel-variabel independen (motivasi dan disiplin) secara bersama-sama atas variabel dependen (kinerja guru), digunakan uji F statistik. Hasil uji signifikansi secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 12. ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1953.444	2	976.722	60.171	.000(b)
	Residual	1016.444	62	16.232		
	Total	2959.859	64			

a Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
 b Dependent Variable: Kinerja

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru secara simultan. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha sebesar 0.05 *two tailed* signifikan. Karena angka probabilitas 0,000 < dari 0,05, maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi Kinerja. Sedangkan untuk pengujiannya adalah dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung}. Nilai F_{hitung} sebesar 60,171; F_{tabel} adalah 3,14 (lihat pada Tabel F), dengan demikian didapat hasil:

$$F_{hitung} (60,171) > F_{tabel} (3,14)$$

Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan bahwa hipotesis **"Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru LPI Nur Hikmah Bekasi"** yang diajukan dapat diterima, yaitu secara bersama terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Guru* di LPI Nur Hikmah Bekasi.

Uji T. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X₁), dan Disiplin (X₂) terhadap Kinerja guru secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan,

dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Berikut Tabel 4.8 untuk Hasil Uji t.

Tabel 13. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	Koefisien Beta	t	Sig.
Motivasi	0,325	0,254	2,084	0,041
Disiplin	0,611	0,596	4,889	0,000

Sumber: Data primer, diolah (2017)

Uji Hipotesis Parsial untuk variabel Motivasi

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru LPI Nur Hikmah Bekasi

Ha: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru LPI Nur Hikmah Bekasi

Pada Tabel 5.18 kolom Sig. untuk variabel Motivasi terlihat nilai *Significance* sebesar 0,041, karena nilainya di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 ((Uji t dilakukan dengan 2 sisi (*two-tailed*))

$df = n-3 = 65-3 = 62$ didapat adalah sebesar **1,998** (dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ diketahui nilai $t_{tabel/2} 5\% (65-3) = 1,998$). Sedangkan nilai t hitung pada Tabel 5.21 sebesar uji t = **2,084**. dengan demikian didapat hasil:

$$T_{hitung} (2,084) > T_{tabel} (1,998)$$

Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis **"Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru LPI Nur Hikmah Bekasi."** yang diajukan dapat diterima, yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis Parsial untuk variabel Disiplin

Ho: Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru LPI Nur Hikmah Bekasi

Ha: Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Guru LPI Nur Hikmah Bekasi

Pada Tabel 5.18 kolom Sig. untuk variabel Disiplin terlihat nilai *Significance* sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 ((Uji t dilakukan dengan 2 sisi (*two-tailed*)).

$df = n-3 = 65-3 = 62$ didapat adalah sebesar **1,998** (dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ diketahui nilai $t_{tabel/2} 5\% (65-3) = 1,998$). Sedangkan nilai t hitung pada Tabel 5.21 diatas sebesar uji t = **4,889**. dengan demikian didapat hasil:

$$T_{hitung} (4,889) > T_{tabel} (1,998)$$

Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian menunjukkan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Guru*. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis **"Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru LPI Nur Hikmah Bekasi"** yang diajukan dapat diterima, yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan disiplin terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R (*R square*) yang mendekati satu, berarti variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi - variabel dependen.

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^(a)	.660	.649	4.029

a Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat dikatakan bahwa besarnya R atau korelasi besarnya variabel independen Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen *Kinerja Guru* (Y) adalah sebesar **0,812** dengan tingkat hubungan kuat. R *square* atau koefisien determinan sebesar 0.660 atau **66%**, menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi kedua variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (yakni Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2)) sebesar **66%**, dan masih ada pengaruh dari faktor lainnya yaitu **34%** dari variabel lainnya.

Analisis Korelasi Antar Dimensi. Matrik korelasi antar dimensi dependen dengan independen digunakan untuk meneliti pengaruh mana yang paling kuat untuk dimensi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dari matriks korelasi antar dimensi dapat dijelaskan bahwa kinerja guru di LPI-NH Bekasi meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerjanya, yang diukur dengan dimensi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan untuk bekerjasama (berafiliasi). Respon tertinggi terdapat pada kebutuhan untuk bekerjasama (berafiliasi), artinya guru LPI-NH Bekasi menganggap bahwa motivasi yang berasal dari keinginan untuk menjalin hubungan yang baik dengan seluruh *stakeholder* sekolah, keinginan untuk bekerjasama dengan rekan guru, serta keinginan untuk tetap dapat bekerja dalam lingkungan sevisi dapat mendorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjanto (2015) dan Nzulwa (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi bekerjasama untuk menghasilkan lingkungan yang kondusif pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menciptakan proses pembelajaran yang optimal.

Disiplin kerja yang tergambar dalam tingkat kehadiran, ketaatan pada aturan dan ketaatan pada standar juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Ketaatan pada standar yang berhubungan erat dengan proses pelaksanaan pembelajaran, dimana untuk menghasilkan pembelajaran berkualitas sangat bergantung pada tingkat konsistensi guru untuk berpegang teguh pada standar yang telah ditetapkan. Semakin guru disiplin dan taat pada standar, maka proses pelaksanaan pembelajaran akan berjalan sesuai dengan rencana dan menghasilkan hasil terbaik saat dilakukan evaluasi pembelajaran.

Pembahasan. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar **0,325**, artinya apabila variabel Motivasi (X_1) meningkat dan variabel Disiplin (X_2) tetap maka variabel Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar **0,325**, yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja guru. Semakin naik skor koefisien motivasi, maka semakin naik skor koefisien kinerja guru atau dengan kata lain semakin termotivasi maka semakin tinggi kinerja guru tersebut. Dengan demikian hipotesis H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "**Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja**" diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru di LPI Nur Hikmah Bekasi terbukti. Hal ini berarti terdapat kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada, sekaligus menguatkan teori motivasi yang diungkapkan oleh McClland (1961) yang diadaptasi oleh Danim (2012) yaitu bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Guru sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan, sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajarnya.

Variabel disiplin merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja, hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar **0,611**, artinya apabila variabel Disiplin (X_2) meningkat dan variabel Motivasi (X_1) tetap maka variabel Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar **0,611**, yang juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y) bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja guru. Semakin naik skor koefisien disiplin maka semakin naik skor koefisien kinerja guru atau dengan kata lain semakin disiplin maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan demikian hipotesis H_2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “**Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja**” diterima. Dari hasil ini disimpulkan bahwa dengan disiplin kerja yang makin baik, maka kinerja juga akan meningkat.

Sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya, dan hal lain yang tak kalah pentingnya adalah bahwa setiap pekerjaan harus selalu diawasi agar jangan sampai terjadi penyimpangan, baik disengaja maupun tidak disengaja. Jika terjadi penyimpangan, maka pengendalian dan penegakkan disiplin secepatnya (Kasmir, 2016: 179). Berbagai program peningkatan motivasi kerja terus dilakukan oleh manajemen LPI-NH Bekasi, seperti halnya juga manajemen mengeluarkan peraturan dan tata tertib dengan tujuan mendisiplinkan guru agar target sasaran kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- Motivasi kerja melalui interaksi ketiga dimensinya yakni: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, serta kebutuhan untuk berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru LPI Nur Hikmah Bekasi.
- Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru LPI Nur Hikmah Bekasi.
- Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru LPI Nur Hikmah Bekasi. Secara kuantitatif terdapat korelasi positif dan kuat yang berarti apabila nilai-nilai dari variabel independen yaitu motivasi dan disiplin ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan variabel dependen yaitu kinerja guru.

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan tersebut, penulis memberikan saran melalui pihak manajemen terkait dengan tujuan untuk peningkatan kinerja guru LPI-NH Bekasi adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru maka motivasi harus semakin ditingkatkan pula.
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan kebutuhan yang mendapatkan respon terbesar sebagai faktor pendukung motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata dimensi yang paling tinggi, selain itu dimensi **kebutuhan berafiliasi** juga merupakan dimensi yang paling kuat hubungannya dengan dimensi pada kinerja guru, yakni dimensi **pelaksanaan pembelajaran**. Oleh karena itu perlu kiranya manajemen mempertahankan, bahkan meningkatkan iklim kerja yang telah terjalin di lingkungan LPI Nur Hikmah Bekasi.
- 3) Disiplin kerja yang baik dan konsisten pelaksanaannya akan meningkatkan kinerja guru LPI Nur Hikmah Bekasi. Ketiga dimensi pada variabel disiplin mendapatkan skor yang relatif sama besar, sementara dimensi disiplin yang paling kuat hubungannya adalah dimensi **ketaatan pada standar kerja** terhadap dimensi **pelaksanaan pembelajaran** pada kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai upaya yang dilakukan untuk mendisiplinkan guru mendapatkan respon positif dan berdampak pada kinerja guru, sehingga harus terus dipertahankan dan ditingkatkan pelaksanaannya.
- 4) Pada penelitian selanjutnya diharapkan lebih diperluas lagi variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kepuasan kerja, kebijakan kompensasi, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, budaya kerja, dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Bentea, Cristina-Corina and Valerica Anghelache. (2012). "Teacher's Motivation and Satisfaction for Professional Activity. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol. 33, Page: 563-567.
- B. Uno, Hamzah. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukuran Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta. Cetakan Ke-2. Jakarta
- Eros, Endy. (2014). "Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah" . *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*. Vol. 1, No.1, artikel 2
- Handono, Istu. (2015). "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru IPS". *JPPI*. Jilid 1, No. 10, Edisi Februari, Hlm: 1021-1147.
- Harjanto, Eka. (2015). "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Mengajar Guru". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.24, No. 5, Hal: 456-466.
- Hasbullah. Rahmat dan Anoesyirwan Moeins. (2015). The Influence of Professionalism, Achieve Motivation and Empowerment Againts The Work Discipline and It's Implication on Teacher Performance: Empirical Study on High School in Karawang Regency". *International Journal of Business and Commerce*. Vol. 5, No.6, Page: 18-36
- Hasibuan, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Jumtra, I Wayan, Made Yudana, Nyoman Natajaya. (2014). "Kontribusi Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Kelengkapan Peralatan Pembelajaran terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Denpasar". *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 5
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi 1. Cetakan 1. Rajagrafindo Perkasa. Jakarta
- Kwapong, L.S Appiah, Emmanuel Opoku, Fokuo Donyina. (2015). "The Effect of Motivation on The Performance of Teaching Staff in Ghanaian in Polytechnics: The Moderating Role of Education and Research Experience". *Global Journal of Human Resource Management*. Vol. 3, No.6, pp: 30-43
- Malik, Abdul dan Untung Sriwidodo,(2013). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMA Assalam Surakarta Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 7, No.1, hlm: 53-66
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Abdul Waris. (2015). Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)". *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol. 211, Page: 1240-1251
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Nzulwa, Joyce. (2014). "Motivational Factors Affecting High School Teachers' Professional Conduct and Work Performance: A Case of Public High Schools in Nairobi City. *International Journal of Hummanities of Humanities and Social Sciencess*. Vol 5 atau 4, No. 3
- Paembang, Perty Mince dan Tiurlina Siregar. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Guru MIPA SMP Kabupaten Mamberamo Tengah". *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*. Vol.1, No. 3.
- Pujiyanti dan Isroah. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis". *Kajian Pendidikan Akutansi Indonesia*. Hal 184 – 207.
- Recepoglu, Ergun. (2014). "Analyzing Job Motivation Level of High School Teacher in Turkey". *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol. 116, Page: 2220 – 2225
- Riduan. (2005). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan ke-3. Alfabeta. Bandung

- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Srinalia. (2015). "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN Darul Imarah Aceh Besar". *Jurnal Ilmiah Didaktika*. Vol 15, No. 2.
- Sulistiyo, Andri dan Wisnu Wijayanto. (2015). "Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja di SD Negeri X Kec. Tanggunharjo, Kab. Grobogan". *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*.
- Tehseen, Shehnaz dan Noor Hadi UI. (2015). "Factors Influencing Teachers Performance and Retention". *Mediterranian Journal of Social Sciences*. Vol. 6, No. 1
- Watt, Helen MG dan Paul W. Richardson. (2015). "Teacher Motivation". *Procedia Social and Behavioral Sciences*.