

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Raudhatul Fikri Palembang

SUKARIA DARMAWAN

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Raudhatul inah Fikri Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik :

a. Koefisien Diterminan (R^2)

Pada hasil R square (R^2) didapat nilai sebesar 0,641 artinya persentase sumbangan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 64,1%, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

b. Uji T (secara parsial)

Pada variabel motivasi (X_1)diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,393 sedangkan niali t_{tabel} sebesar 2,042, karena $t_{hitung} (2,393) > t_{tabel}(2,042)$, berdasarkan uji hipotesis, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pada variabel disiplin kerja (x_2) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 3,775 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042, karena $t_{hitung} (3,775) > t_{tabel}(2,042)$, berdasarkan uji hipotesis, maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhdap kinerja.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin dan Kinerja

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salahsatu lembaga pelayanan pendidikan. Di dunia pendidikan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapatm emenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting untuk memotivasi dan disiplinnya siswa siswi, guru-guru atau tenaga pengajar guna pencapaian tujuan sekolah. Dengan kita menegakkan disiplin budayanya maka akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dan konsekuen agar bisa menjalankan tugas sesuai dengan peraturan-peraturan .

Motivasi bermanfaat untuk

meningkatkan kinerja (*performace*) bawahannya karena dapat berpengaruh dari diri sendiri, orang-orang disekitar kita, pimpinan ditempat kita bekerja dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan adanya motivasi seorang pegawai akan merasa adanya dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, pemenuhan kebutuhan dari para pengajar akan layanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka, namun jika kurangnya motivasi terhadap para bawahan maka para pegawai kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seperti di Raudhatul Aminah Fikri kurangnya semangat kerja dikarenakan gaji yang diperoleh tidak berdasarkan UMR dan kurangnya kompensasi ataupun insentif

yang diberikan.

Selain itu, kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang didalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang kesekolah terlambat akan berakibat kualitas peserta didik menja direndah.

Sedangkan menurut Moenir (2016 : 152) mengatakan bahwa disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang patutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuan.

Melihat fenomena diatas masih banyak para tenaga pengajar di Raudhatul Fikri Palembang yang terlambat dan sering izin, maka penuliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Raudhatul Fikri Palembang**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja para pengajar Raudhatul Fikri Palembang.

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajar Raudhatul Fikri Palembang.
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengajar Raudhatul Fikri Palembang.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Tujuan dari peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja para pengajar Raudhatul Fikri Palembang.
2. Tujuan dari peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengajar Raudhatul Fikri Palembang.
3. Tujuan dari peneliti adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengajar Raudhatul Fikri Palembang.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Motivasi

Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang.

Menurut Usman (20014:250) mengatakan bahwa : Motivasi kerja dapat diartika sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2016 : 95) motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Siagian (2002:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

C. METODE PENELITIAN

1. Uji Validitas

Menurut Situmorang (2010 : 69), menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini disebarkan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang berisi pertanyaan yang menyangkut pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengajar.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur *Cronbach Alpha*. Menurut Sugiyono (2008 : 458) bahwa, “*Cronbach Alpha* merupakan

salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan”. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Cronbach Alpha* minimal 0.60.

3. Analisis Deskriptif

Metode penganalisisan data dengan cara bmenyusun data, mengelompokannya selanjutnya menginterpretasikannya sehingga diperoleh gambaran sebenarnya mengenai kondisi yang akan diteliti.

3.9.1. Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas dengan menggunakan metode regresi berganda (*Multipliy Regressio*).

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimanna :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Disiplin
- e = Standar Error

D. PEMBAHASAN

1. Variabel Motivasi.

- a. Atasan selalu memberikan semangat kepada pengajar.

Pernyataan	Pengajar dan Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	50
Setuju	13	43.3
Kurang Setuju	2	6.7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah, 2014

Hasil responden bagaimana seorang atasan selalu memberikan semangat kepada tenaga pengajar adalah sebanyak 15 responden atau sebesar 50% menyatakan sangat setuju, 13 responden atau sebesar 43,3% menyatakan setuju dan 2 responden atau sebesar 6,7% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel atasan selalu memberikan semangat kepada pengajar berdampak positif terhadap kinerja pengajar.

b. Setiap hasil pekerjaan selalu memberikan motivasi tersendiri bagi saya

Pernyataan	Pegawai dan pengajar	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	9	30
Setuju	18	60
Kurang Setuju	3	10
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana setiap hasil pekerjaan selalu memberikan motivasi tersendiri bagi saya adalah sebanyak 9 responden atau sebesar 30% menyatakan sangat setuju, 18 responden atau sebesar 60% menyatakan setuju dan 3 responden atau sebesar 10% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel setiap hasil pekerjaan selalu memberikan motivasi tersendiri bagi saya berdampak positif bagi kinerja pengajar.

c. Saat bekerja saya fokus untuk memperoleh hasil yang terbaik

Pernyataan	Pegawai dan Pengajar	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	60
Setuju	11	36.7

Kurang Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana saat bekerja saya fokus untuk memperoleh hasil yang baik adalah 18 responden atau sebesar 60% menyatakan sangat setuju, 11 responden atau sebesar 36,7% menyatakan setuju dan 1 responden atau sebesar 3,3% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel saat bekerja saya fokus untuk memperoleh hasil yang baik berdampak positif terhadap kinerja pengajar.

d. Atasan saya selalu memperhatikan dan selalu memberikan pujian kepada bawahannya apabila pekerjaan diselesaikan dengan baik.

Pernyataan	Pengajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	9	30
Setuju	19	63.3
Kurang Setuju	2	6.7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana atasan saya selalu memperhatikan dan selalu memberikan pujian kepada bawahannya apabila pekerjaan diselesaikan dengan baik adalah sebanyak 9 responden atau sebesar 30% menyatakan sangat setuju, 19 responden atau sebesar 63,3% menyatakan setuju dan 2 responden atau sebesar 6,7% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel atasan saya selalu memperhatikan dan selalu

memberikan pujian kepada bawahannya apabila pekerjaan diselesaikan dengan baik berdampak positif terhadap kinerja pengajar.

b. Pimpinan saya memberikan reward dalam bentuk bonus dan insentif kepada bawahan yang bekerja dengan baik

Pernyataan	Pegawai dan pengajar	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	36,7
Setuju	15	50
Kurang Setuju	4	13.3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana pimpinan saya memberikan reward dalam bentuk bonus dan insentif kepada bawahan yang bekerja dengan baik adalah sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7% menyatakan sangat setuju, 15 responden atau sebesar 50% menyatakan setuju dan 4 responden atau sebesar 13,3% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa Pimpinan saya memberikan reward dalam bentuk bonus dan insentif kepada bawahan yang bekerja dengan baik berdampak positif terhadap kinerja pengajar.

c. Pimpinan saya selalu menilai suatu tugas yang diberikan kepada bawahan

Pernyataan	Pegawai dan pengajar	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	36.7
Setuju	15	50
Kurang Setuju	4	13.3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0

Jumlah	30	100
---------------	-----------	------------

Hasil responden tentang bagaimana pimpinan saya selalu menilai suatu tugas yang diberikan kepada bawahan adalah sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7% menyatakan sangat setuju, 15 responden atau sebesar 30% menyatakan setuju dan 4 responden atau sebesar 13,3% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa pimpinan saya selalu menilai suatu tugas yang diberikan kepada bawahan berdampak positif bagi kinerja pengajar.

2. Variabel Disiplin Kerja

a. Setiap pekerjaan harus dapat saya pertanggung jawabkan

Pernyataan	Pengajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	20
Setuju	11	36.7
Kurang Setuju	12	40
Tidak Setuju	1	3.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana Setiap pekerjaan harus dapat saya pertanggung jawabkan adalah sebanyak 6 responden atau sebesar 20% menyatakan sangat setuju, 11 responden atau sebesar 36,7% menyatakan setuju dan 1 responden atau sebesar 3,3% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel setiap pekerjaan dapat saya pertanggung jawabkan berdampak positif bagi kinerja pengajar.

b. Pimpinan saya ikut bertanggung jawab dalam tugas yang dikerjakan oleh bawahannya.

Pernyataan	Pegajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	23.3
Setuju	11	36.7
Kurang Setuju	10	33.3
Tidak Setuju	2	6.7
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana pimpinan saya ikut bertanggung jawab dalam tugas yang dikerjakan oleh bawahannya adalah sebanyak 7 responden atau sebesar 23,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7% menyatakan setuju, 10 responden atau sebesar 33,3% menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau sebesar 6,7% menyatakan tidak setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel pimpinan saya ikut bertanggung jawab dalam tugas yang dikerjakan oleh bawahannya berdampak positif bagi kinerja pengajar.

c. Pimpinan saya mengawasi bawahannya saat bekerja

Pernyataan	Pegajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	46.7
Setuju	9	30
Kurang Setuju	6	20
Tidak Setuju	1	3.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana pimpinan saya mengawasi bawahannya saat bekerja adalah sebanyak 14 responden atau sebesar 46,7 % menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 responden atau sebesar 30%

menyatakan setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 20% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% menyatakan sangat tidak setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel pimpinan saya mengawasi bawahannya saat bekerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

d. Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu

Pernyataan	Pegajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	33.3
Setuju	11	36.7
Kurang Setuju	8	26.7
Tidak Setuju	1	3.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu adalah sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7% menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 26,7% menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau sebesar 3,3% menyatakan tidak setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu berdampak positif bagi kinerja pengajar.

e. Pemimpin dan para pengajar lainnya datang lebih dulu dari pada saya

Pernyataan	Pegajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	46.7
Setuju	11	36.7
Kurang Setuju	4	13.3
Tidak Setuju	1	3.3
Sangat Tidak Setuju	0	0

Jumlah	30	100
---------------	-----------	------------

Hasil responden tentang bagaimana pimpinan dan para tenaga pengajar lain datang lebih dulu dari pada saya adalah sebanyak 14 responden atau sebesar 46,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7% menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 13,3% menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau sebanyak 3,3% menyatakan tidak setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel pimpinan dan para tenaga pengajar lain datang lebih dulu dari pada saya berdampak positif bagi kinerja pengajar.

f. Peraturan yang dibuat oleh pimpinan dan yayasan selalu berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku

Pernyataan	Pengajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	46.7
Setuju	11	36.7
Kurang Setuju	4	13.3
Tidak Setuju	1	3.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang peraturan yang dibuat oleh pimpinan dan yayasan selalu berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku adalah sebanyak 14 responden atau sebesar 46,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden atau 36,7% menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 13,3% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% menyatakan tidak setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel peraturan yang dibuat oleh pimpinan dan yayasan selalu berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku berdampak positif bagi kinerja

pengajar.

3. Variabel Kinerja

a. Dalam menyelesaikan tugas saya jarang melakukan kesalahan

Pernyataan	Pengajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	40
Setuju	16	53.3
Kurang Setuju	2	6.7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana dalam menyelesaikan tugas saya jarang melakukan kesalahan adalah sebanyak 12 responden atau sebanyak 40% menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden atau 6,7% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel dalam menyelesaikan tugas saya jarang melakukan kesalahan berdampak positif terhadap kinerja pengajar.

b. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Pernyataan	Pengajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	46.7
Setuju	11	36.7
Kurang Setuju	5	16.7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

adalah sebanyak 14 responden atau sebesar 46,7% menyatakan sangat setuju, 11 responden atau sebesar 36,7% menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden dan sebesar 16,7% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berdampak positif terhadap kinerja pengajar.

c. Saya tidak ragu untuk meminta bantuan atau petunjuk dari pimpinan/pengajar lain untuk melakukan pekerjaan.

Pernyataan	Pengajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	40
Setuju	14	46.7
Kurang Setuju	4	13.4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana saya tidak ragu untuk meminta bantuan atau petunjuk dari pimpinan/pengajar lain untuk melakukan pekerjaan adalah sebanyak 12 responden atau sebesar 40% menyatakan sangat setuju, dan sisanya sebanyak 14 responden atau sebesar 46,7% menyatakan setuju dan 4 responden atau sebesar 13,4% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel saya tidak ragu untuk memintak bantuan atau petunjuk dari pimpinan/pengajar lain untuk melakukan pekerjaan berdampak positif terhadap kinerja pengajar.

d. Pimpinan saya senantiasa memberikan petunjuk kepada pengajar dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Pernyataan	Pengajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	13.3
Setuju	19	20
Kurang Setuju	6	63.3
Tidak Setuju	1	3.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana pimpinan saya senantiasa memberikan petunjuk kepada pengajar dalam mengerjakan tugas-tugasnya adalah sebanyak 4 responden atau sebesar 13,3% menyatakan sangat setuju, 19 responden atau sebesar 20% menyatakan setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 63,3% menyatakan kurang setuju, 1 responden atau sebesar 3,3% menyatakan tidak setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel pimpinan saya senantiasa memberikan petunjuk kepada pengajar dalam mengerjakan tugas-tugasnya berdampak positif bagi kinerja pengajar.

e. Saya dapat bekerja sama dengan baik antara pimpinan dan tenaga pengajar lainnya dan selalu bermusyawarah/rapat pada saat ada acara tertentu yang akan di adakan.

Pernyataan	Pengajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	20
Setuju	20	66.7
Kurang Setuju	4	13
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang Saya dapat bekerja sama dengan baik antara pimpinan

dan tenaga pengajar lainnya dan selalu bermusyawarah/rapat pada saat ada acaran tertentu yang akan di adakan adalah sebanyak 6 responden atau 20% menyatakan sangat setuju, 20 responden atau sebesar 66,7% menyatakan setuju dan sebnayak 4 rsponden atau 13,4% menyatakan kurang

setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel Saya dapat bekerja sama dengan baik antara pimpinan dan tenaga pengajar lainnya dan selalu bermusyawarah/rapat pada saat ada acara tertentu yang akan diadakan berdampak positif bagi kinerja pengajar.

f. Adanya kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pengajar

Pernyataan	Pengajar dan pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	20
Setuju	20	66.7
Kurang Setuju	4	20
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	30	100

Hasil responden tentang bagaimana adanya kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pengajar adalah sebanyak 6 responden atau sebesar 20% menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 66,7% menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 20% menyatakan kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa variabel adanya kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pengajar berdampak positif terhadap kinerja pengajar.

terhadap kinerja pengajar maka peneliti menggunakan model regresi berganda sebagai berikut adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

- Dimana :
- Y = Kinerja
 - a = Konstanta
 - b₁,b₂ = Koefisien regresi
 - X₁ = Motivasi
 - X₂ = Disiplin
 - e = Standar Error

Perhitungan ini menggunakan regresi berganda dengan mempergunakan SPSS. Dimana variabel X₁ adalah motivasi dan variabel X₂ adalah disiplin yang mempengaruhi variabel Y adalah kinerja.

4.HASIL PEMBAHASAN

Persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan ke tiganya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus, untuk melihat variabel karakteristik

Tabel 4.1
Tabel Rekapitulasi Data Jawaban Kuesioner Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

No	Motivasi						X ₁	Disiplin						X ₂	Kinerja						Y
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	3	3	23	3	4	3	2	3	3	18
2	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	4	5	5	27
3	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	4	27	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
7	5	3	4	4	4	4	24	3	2	4	3	4	4	20	4	4	4	3	3	3	21
8	5	4	5	4	4	4	26	3	4	5	5	4	4	25	5	5	4	4	3	3	24
9	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	4	4	4	25
10	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	3	4	4	24
11	4	4	4	4	3	3	24	4	3	5	3	5	5	25	5	4	5	3	4	4	25
12	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	28
14	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	4	27
15	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	4	4	4	22
17	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	4	4	4	22
18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
19	5	4	5	4	5	5	28	5	3	4	4	5	5	26	5	5	5	4	4	4	27
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	4	26
21	4	4	5	5	5	5	28	5	3	5	5	5	5	28	5	4	5	3	5	5	27
22	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	3	3	21
23	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
24	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25
25	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	4	5	5	26	5	5	5	4	4	4	27
26	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	4	5	5	29	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	4	27
28	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	4	5	29
29	4	4	5	3	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	4	22
30	4	4	5	5	4	4	26	2	2	2	2	2	2	12	4	3	4	3	4	4	22

Dari hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner motivasi, disiplin kerja dan kinerja maka didapat hasil perhitungan regresi berganda sebagai berikut :

5. Uji Validasi

Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Butir 1	0,725	Valid
Butir 2	0,661	Valid
Butir 3	0,587	Valid
Butir 4	0,411	Valid
Butir 5	0,913	Valid
Butir 6	0,913	Valid

Item-Total Statistik

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Orrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1.1	21,4667	6,257	0,725	0,862
Motivasi 1.2	21,7000	6,493	0,661	0,873
Motivasi 1.3	21,3333	6,851	0,587	0,883
Motivasi 1.4	21,6667	7,333	0,411	0,908
Motivasi 1.5	21,6667	5,540	0,913	0,828
Motivasi 1.6	21,6667	5,540	0,913	0,828

Hasil olah data SPSS 20

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Butir 1	0,443	Valid
Butir 2	0,716	Valid
Butir 3	0,853	Valid
Butir 4	0,707	Valid
Butir 5	0,830	Valid
Butir 6	0,830	Valid

Item-Total Statistik

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Orrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1.1	20,5000	14,121	0,443	0,921
Motivasi 1.2	20,4667	12,257	0,716	0,883
Motivasi 1.3	20,0333	11,620	0,853	0,861
Motivasi 1.4	20,2333	12,461	0,707	0,884
Motivasi 1.5	19,9667	12,202	0,830	0,866
Motivasi 1.6	19,9667	12,202	0,830	0,866

Hasil olah data SPSS 20

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Butir 1	0,731	Valid
Butir 2	0,563	Valid
Butir 3	0,734	Valid
Butir 4	0,535	Valid
Butir 5	0,677	Valid
Butir 6	0,677	Valid

Item-Total Statistik

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Orrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1.1	20,5667	6,323	0,731	0,818
Motivasi 1.2	20,6000	6,248	0,563	0,852
Motivasi 1.3	20,6333	5,964	0,734	0,815
Motivasi 1.4	21,0333	6,585	0,535	0,854
Motivasi 1.5	20,8333	6,557	0,677	0,828
Motivasi 1.6	20,8333	6,557	0,677	0,828

Hasil olah data SPSS 20

6. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	status
Motivasi	0,886	Reliabel
Displin Kerja	0,899	Reliabel
Kinerja	0,857	Reliabel

a. Reliabilitas Motivasi

Reliability statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	6

b. Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
0,899	6

c. Reliabilitas Kinerja

Reliability statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	6

7. Analisis Deskriptif Statistik

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.641	1.85580

Predictors : (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

- a. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi (korelation pearson), yaitu korelasi antara dua variabel independent. Angka R didapat 0,800 artinya morelasi variabel dengan kinerja sebesar 0,800. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat karena nilai mendekati 1.
- b. R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien deteminasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,641 artinya persentase sumbangan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 64,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
- c. *Adjusted R Square* adalah R Square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,614 menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.
- d. *Standar Error of Estimated* (standar deviasi) adalah ukuran kesalahan prediksi, nilai sebesar 1,85580 artinya kesalahan dalam memprediksi kinerja sebesar 1,85580.

8. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.5

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.564	3.018		2.175	.039
MOTIVASI	.345	.144	.345	2.393	.024
DISIPLIN	.388	.103	.544	3.775	.001

Dependent Variable : KINERJA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.564	3.018		2.175	.039
MOTIVASI	.345	.144	.345	2.393	.024
DISIPLIN	.388	.103	.544	3.775	.001

a. Dependent Variable : KINERJA

- a. pengujian variabel motivasi (b_1) dengan hipotesis :
- H_0 : koefisien regresi (motivasi) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja
- H_1 : koefisien regresi (motivasi) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	165.712	2	82.856	24.058	.000 ^b
Residual	92.988	27	3.444		
Total	258.700	29			

a. Dependent Variabel : KINERJA

b. Predictors : (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa motivasi dan disiplin terhadap kinerja pengajar sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengajar sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil output F_{hitung} diperoleh sebesar 24,058 Untuk mencari F_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $30-2-1=27$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} 3,316

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 ditolak

Karena $F_{hitung} (24,058) > F_{tabel} (3,316)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pengamatan dan analisis terhadap data penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut : bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar Raudhatul inah Fikri Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik :

a. Koefisien Diterminan (R^2)

Pada hasil R square (R^2) didapat nilai sebesar 0,641 artinya persentase sumbangan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 64,1%, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

b. Uji T (secara parsial)

Pada variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,393 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042, karena $t_{hitung} (2,393) > t_{tabel} (2,042)$, berdasarkan uji hipotesis, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

- Pada variabel disiplin kerja (x_2) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 3,775 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042, karena $t_{hitung} (3,775) > t_{tabel} (2,042)$, berdasarkan uji hipotesis, maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

c. Uji F (secara simultan)

Pada pengujian variabel independen (motivasi, disiplin kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,058 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,316, karena $F_{hitung} (24,058) > F_{tabel} (3,316)$, berdasarkan hipotesis, bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, 2016. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Fandy, 2013. *Disiplin kerja*. Diambil pada tanggal 21 November 2014 dari <http://respository.usu.ac.id/bltstream/123456789/25947/4/chapter.pdf>.
- Hikman, Usman, 2015. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta : Bumi Aksara.
- Moenir, 2001. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung.

- Muhammad, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diambil pada tanggal 21 November 2014 dari <http://respository.usu.ac.id/bltstream/123456789/25947/4/chapter.pdf>.
- Rivai, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Buku edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robert L. Marthis, John H. Jakson, 2011. *Pengaruh Kinerja*. Diambil pada tanggal 21 November 2014 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>.
- Salim peter, 2014. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, 2013. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singodimejo, 2014. *Teori Tentang Lingkungan Kerja*. Diambil pada tanggal 21 November 2014 dari <http://respository.usu.ac.id/bltstream/123456789/25947/4/chapter.pdf>.
- Situmorang, 2015. Diambil pada tanggal 21 November 2016 dari <http://eprints.uny.ac.id/9579/2/bab2-07104244063.pdf>.
- Stroner, Freeman, 2014. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Buku edisi 3. Yogyakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Timothy. A, 2014. *Prilaku Organisasi*. Buku 1, Jakarta: Selemba Empat.
- Usman, 2015. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Buku edisi 3. Yogyakarta: Penerbit Bumi Aksara. <http://eprints.uny.ac.id/9579/2/bab2-07104244063.pdf>.
- <http://jurnalsdm.blogspot.com/2019/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>.