



ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Study Pada SMPN 1 Jogoroto Jombang)

Oleh

Lailatus Sa'adah¹⁾, Fani Meilinda²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Jombang

Email: ¹lailatus@unwaha.ac.id, ²fanimeilinda3893@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan guru SMPN 1 Jogoroto Jombang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh sampling sejumlah 64 responden. Hasil dalam penelitian ini diketahui nilai R Square sebesar 0,581 artinya kinerja guru dan karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin guru sebesar 58,1%, dan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan dalam uji f dapat diketahui nilai F-hitung > F-tabel (28,611 > 2,78) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian diketahui bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja guru dan karyawan, sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel kinerja guru dan karyawan SMPN 1 Jogoroto Jombang. Diharapkan lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap pimpinan, pihak pimpinan juga perlu menerapkan kepemimpinan yang lebih tegas agar terjadi penegakan disiplin karyawan

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Displin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan - kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang akan ditetapkan [1].

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan di SMPN 1 Jogoroto, untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan beberapa faktor. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Disini guru juga diharapkan untuk meningkatkan motivasi. Motivasi kerja guru adalah faktor yang mendorong seorang guru

untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat sehingga akan diperoleh hasil kerja yang baik seperti yang didefinisikan oleh [2] yaitu motivasi sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketentuan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sebab semakin banyak yang termotivasi maka semakin tinggi kinerjanya. Motivasi atau dorongan dapat berasal dari internal maupun eksternal dari sebuah perusahaan. Motivasi memberikan sebuah semangat bagi seorang karyawan supaya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan seksama. Motivasi dapat berupa pemberian kompensasi seperti tunjangan, tingkatan karir, dan penghargaan [3]

Disiplin kerja juga merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yang diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya karena semakin baik suatu kedisiplinan maka semakin tinggi disiplin kerja yang diraih. Menurut [4] Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh



lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun.

Dalam kaitan dengan kinerja, para pemimpin/manajer suatu perusahaan akan berusaha memotivasi para karyawannya secara positif. Karyawan yang motivasinya terpenuhi, cenderung akan merasa puas dan meningkatkan prestasi kerjanya. [5]

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan [6].

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda. [7]

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dan Guru Smpn 1 Jogoroto Jombang.**

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan- kegiatan

utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain. Adapun faktor kinerja menurut [8] adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi

Bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan . kompensasi merupakan imbal jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada mereka yang mempunyai andil dalam lingkup perusahaan sesuai target yang diharapkan

b. Motivasi kerja

Yakni kemauan kerja yaang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil dari integrasi dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut

c. Komunikasi

Hal ini sangat penting bagi karyawan dimana keberhasilan dari target perusahaan akan mudah tercapai apabila setiap karyawan dapat melakukan komunikasi dengan baik dan benar.

d. Disiplin kerja

Merupakan bagian yang penting bagi karyawan dimana disiplin kerja adalah bagian dari sikap yang harus di miliki setiap karyawan apabila tidak mau mendapat hukuman / punishment. Indikator kinerja menurut [9] sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas



Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

f. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

g. Kepemimpinan

Menurut [10] kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama. Pendapat lain, kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang.

Kepemimpinan juga merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Chapman ([11] :

1. Cara berkomunikasi
2. Pemberian motivasi
3. Kemampuan memimpin
4. Pengambilan keputusan
5. Kekuasaan yang positif

2. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan,

pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Indikator – indikator motivasi guru menurut David Mc.Clelland dalam [12]:

1. Penghargaan
2. Tanggung jawab
3. Prestasi kerja
4. Hubungan dengan organisasi
5. Membentuk keterampilan.

3. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif. [13]

a. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang menggunakan metode kuesioner sebagai alat pengambilan sampel dari satu populasi atau kelompok. Disini peneliti akan memperoleh data dari menyebarkan kuesioner pada karyawan SMPN 1 Jogroto Jombang dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 64 responden.

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.



Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan korelasi product moment. Dimana mengkorelasikan antara skor item dengan skor total. Uji reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach alpha (α) apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pernyataan tersebut reliabel atau dapat diterima. (Sugiyono, 2017) dalam [14].

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi liner berganda. Dengan persamaan regresi berganda seperti di bawah ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu kinerja karyawan

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi kepemimpinan

b₂ = koefisien regresi motivasi

b₃ = koefisien regresi disiplin kerja

X₁ = variabel kepemimpinan

X₂ = variabel motivasi

X₃ = variabel disiplin kerja

Adapun uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat (Widjarjono, 2010) dalam [15] Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan nilai probabilita $< 0,05$.

Dan uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. (Kuncoro, 2009) dalam [15]. Dengan membandingkan nilai f-hitung dengan f-tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

No	Kepemimpinan	Jumlah	Persentase
1	Kurang < 60 %	0	0
2	Cukup (60 % - 75 %)	53	83 %
3	Baik (75 % - 100 %)	11	17%
		64	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden 64 orang terdiri dari. 11 responden dengan prosentase 17 % kriteria Baik, 53 responden dengan prosentasi 83 % kriteria Cukup, sedangkan kriteria Kurang tidak ada.

Dilihat dari segi kepemimpinan pada SMPN 1 Jogroto Jombang memiliki nilai yang mayoritas cukup dikarenakan mereka mampu memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, memotivasi bawahan, memimpin organisasi, kemampuan dalam mengambil keputusan dengan tepat serta Kekuasaan yang diilki bersifat positif

Tabel 2. Deskripsi Variabel Motivasi

No	Motivasi	Jumlah	Persentase
1	Kurang < 60 %	0	0
2	Cukup (60 % - 75 %)	9	14%
3	Baik (75 % - 100 %)	55	86%
		64	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden 64 orang terdiri dari. 9 responden dengan prosentase 14 % kriteria Cukup, 55 responden dengan prosentasi 86 % kriteria Baik, sedangkan kriteria Kurang tidak ada.

Dilihat dari segi motivasi pada karyawan di SMPN 1 Jogroto Jombang memiliki nilai yang



mayoritas baik dikarenakan mereka mempunyai dorongan atau minat untuk mendapatkan penghargaan, berusaha bertanggung jawab, meningkatkan prestasi kerja, menjalin hubungan dengan organisasi serta membentuk keterampilan yang mereka punyai.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	Jumlah	Persentase
1	Kurang < 60 %	10	16%
2	Cukup (60 % - 75 %)	24	38%
3	Baik (75 % - 100 %)	30	47%
		64	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden 64 orang terdiri dari. 24 responden dengan prosentase 38 % kriteria Cukup, 30 responden dengan prosentasi 47 % kriteria Baik, sedangkan kriteria Kurang 10 responden dengan persentase 16%.

Dilihat dari segi disiplin kerja karyawan pada SMPN 1 Jogroto Jombang memiliki disiplin yang mayoritas baik dikarenakan mereka mampu datang tepat waktu, mematuhi peraturan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Tabel 4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Jumlah	Persentase
1	Kurang < 60 %	0	0
2	Cukup (60 % - 75 %)	15	23 %
3	Baik (75 % - 100 %)	49	77 %
		64	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden 64 orang terdiri dari. 15 responden dengan prosentase 23 % kriteria Cukup, 49 responden dengan prosentasi 77 % kriteria Baik, sedangkan kriteria Kurang tidak ada.

Dilihat dari segi kinerja karyawan pada SMPN 1 Jogroto Jombang memiliki kinerja yang mayoritas baik dikarenakan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan dengan baik dan benar dan juga mereka disiplin waktu, artinya mereka mampu dan bisa datang tepat pada waktunya.

Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.	
						B
1	(Constant)			2.660	.010	
	X1	.190	.099	.223	1.916	.040
	X2	.387	.082	.482	4.747	.000
	X3	.212	.069	.303	3.069	.003

Sumber data : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisa regresi yang disajikan dalam Tabel 5 maka di dapatkan persamaan sebagai berikut : $Y = 5,152 + 0,190 X_1 + 0,387 X_2 + 0,212 X_3$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru dan karyawan artinya semakin tinggi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka kinerja guru dan karyawan semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan



adalah 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat signifikan maka hipotesa alternatif diterima. Hasil nilai signifikan dalam tabel 1, dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**
Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai $t_{sig} = 0,040 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini sependapat dengan [16] yang menyatakan Leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Semakin tinggi nilai semakin tinggi kinerja guru.
- Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**
Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Motivasi merupakan variable yang paling dominan diantara variable yang lain, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai T hitung yang tertinggi diantara nilai yang lainnya.
- Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**
Variabel disiplin (X_3) memiliki nilai $t_{sig} = 0,003 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji f

Dengan bantuan tabel Anova hasil dari pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.769	3	178.923	27.741	.000 ^b
	Residual	386.981	60	6.450		
	Total	923.750	63			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh F-hitung sebesar 27,741 dan sig 0,000. F-tabel pada taraf $\alpha = 0,05$, $df_1 =$ (jumlah variabel independen = 3) dan df_2 ($n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 61$), maka nilai Ftabel = 2,78. Hal ini berarti F-hitung > F-tabel ($28,611 > 2,78$) dan sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin guru secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja guru dan karyawan, sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel kinerja guru dan karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Nilai Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.560	2.540	1.855

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Nilai R^2 sebesar 0,581 artinya kinerja guru dan karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin guru sebesar 58,1%, dan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggambarkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja. Persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t,



ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Kinerja guru merupakan cermin dari profesionalitas guru dalam bekerja, kinerja akan terjaga jika adanya perlakuan yang adil, perhatian dan pemberian contoh dari pimpinan (Kepala Sekolah). Jadi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan memberikan dampak dan mempunyai pengaruh yang positif dalam mengubah, mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Dari hasil observasi ditemukan bahwa mayoritas responden guru menginginkan sikap gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan yang demokratis, yaitu kepala sekolah yang selalu mementingkan untuk kepentingan bersama dan pencapaian tujuan organisasi dibandingkan kepentingan kelompok atau pribadi, bersikap terbuka artinya dapat menerima kritik dan saran yang membangun dan selalu memberikan dorongan bagi bawahan untuk lebih berkembang. Selain itu para guru mengharapkan kepala sekolah dapat mampu memberikan dan meningkatkan pemahaman kepada para guru akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya terkait pada perubahan, serta mendorong kepada para guru untuk menciptakan gagasan yang kreatif dan inovatif atas permasalahan yang dihadapi oleh para guru maupun instansi sekolah.

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan [17]. Sejalan dengan hasil penelitian [18] menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini Menunjukkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya

manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Peneliti lain [5] menunjukkan hal yang sama kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan variable yang paling dominan diantara variable yang lain, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai T hitung yang tertinggi diantara nilai yang lainnya.

Motivasi kerja guru dan karyawan dilihat dari tanggapan responden terutama item merasa senang bila pengabdian selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan akan tetapi perusahaan kurang mengakui pengabdian karyawan sehingga karyawan menganggap pimpinan kurang peduli dengan pengabdian yang selama ini diberikan kepada perusahaan yang berdampak rendahnya motivasi kerja karyawan.

Organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan hendaknya menjadi perhatian semua organisasi. Dalam hal ini, peranan motivasi adalah penting bagi para manjer dan penyelia karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja



yang tinggi. Oleh karenanya, kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan ketrampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi, dan manajer sendiri sebenarnya mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi manajer tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila dia tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan dari para karyawannya. Dengan demikian, keberhasilan untuk mendorong bawahan dalam mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada diluar diri pekerja, akan sangat membantu dalam mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pemberian motivasi yang efektif diharapkan perilaku Sumber Daya Manusia yang mengacu pada peningkatan produktivitas tenaga kerja bisa dibentuk. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan produktivitas Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian [15] motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti lain [19] juga menghasilkan hasil yang sama dimana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini memberikan gambaran bahwa dengan adanya motivasi kerja maka akan memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa disiplin mampu meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Nugroho (2008) mengungkapkan bahwa terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja. Nugroho (2008) menerangkan bahwa kita sebagai manusia biasanya mempunyai rasa sifat

ego yang tinggi, antara lain tak ingin dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya mereka akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan dimana dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat.

Karyawan seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya. Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman yang tak boleh dianggap ringan dalam perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif. Sejalan dengan penelitian [20] Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka tinggi kinerja pegawai. Peneliti lain mengatakan disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin juga merupakan yang paling dominan mempengaruhi kinerja [21].

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Dan Guru SMPN 1 Jogoroto Jombang.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan Dan Guru SMPN 1 Jogoroto Jombang.



3. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Dan Guru SMPN 1 Jogoroto Jombang.
4. Nilai R^2 sebesar 0,581 artinya kinerja guru dan karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin guru sebesar 58,1%, dan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Pihak SMPN 1 Jogoroto Jombang hendaknya memperhatikan disiplin kerja karyawan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap pimpinan, misalnya pihak pimpinan menerapkan kepemimpinan yang lebih tegas agar terjadi penegakan disiplin karyawan
2. SMPN 1 Jogoroto Jombang hendaknya memperhatikan kemampuan kerja karyawan terutama kemampuan untuk bekerja dengan karyawan lain, hal ini dapat dipupuk dengan melakukan kegiatan bersama-sama dengan memberikan liburan bersama agar terpupuk persaudaraan dan kebersamaan antar karyawan.
3. SMPN 1 Jogoroto Jombang juga perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan terutama gaji yang sesuai dan pujian kepada karyawan dan guru,.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan meneliti lebih lanjut kesimpulan yang dihasilkan dengan menggunakan variabel yang berbeda misalnya lingkungan kerja karyawan dan analisis yang berbeda misalnya path analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, 2007.
- [2] D. J. Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta, 2014.
- [3] Y. Wangdra, "KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL BANGUNAN DI KOTA BATAM," 2019.
- [4] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [5] I. P. G. A. Suparta, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Disiplin Kerja pada LPK Monarch Candidasa," *JAGADHITA J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 108–122, 2017, doi: 10.22225/JJ.4.1.206.108-122.
- [6] S. L. Poltak., *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. 2016.
- [7] M. Skripsi, D. I. Stikes, and M. Palembang, "http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/ MBI Vol.15 No.11 Juni 2021 Open Journal Systems," vol. 15, no. 11, pp. 5613–5624, 2021.
- [8] S. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2015.
- [9] P. S. dan T. A. J. Robbins, *Perilaku Organisasi*. 2012.
- [10] G. R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. 2000.
- [11] I. dan I. N. S. Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian*. 2008.
- [12] M. As'ad, *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 2012.
- [13] Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Ke dua bel. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- [14] L. Sa'adah, *METODE PENELITIAN EKONOMI DAN BISNIS*, 1st ed. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021.
- [15] Hendri and R. Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama," *J. AGORA*, vol. 5, no. 1, pp. 1–8, 2017.
- [16] A. Purwanto, R. Pramono, M. Asbari, P. Senjaya, A. H. Hadi, and Y. Andriyani, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan



-
- Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator,” *EduPsyCouns J. Educ. Psychol. Couns.*, vol. 2, no. 1, pp. 50–63, 2020.
- [17] P. Pt, B. Negara, R. S. Manado, and B. J. Tampi, “Journal ‘Acta Diurna’ Volume III. No.4. Tahun 2014,” vol. III, no. 4, pp. 1–20, 2014.
- [18] Y. Salutondok and A. S. Soegoto, “ISSN 2303-11 Y. Salutondok., A.S. Soegoto.,” *J. Emba*, vol. 3, no. 3, pp. 849–862, 2015.
- [19] A. Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [20] M. Alfiyah, “Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang,” *Manag. Bus. Rev.*, vol. 3, no. 1, pp. 41–48, 2019, doi: 10.21067/mbr.v3i1.4673.
- [21] S. Sudarmo and H. S. Lukita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan,” *JST (Jurnal Sains Ter.)*, vol. 2, no. 1, pp. 48–55, 2016, doi: 10.32487/jst.v2i1.115.
- [22] Indradi, Rano. (2017). Rekam Medis. Universitas Terbuka. Tangerang Selatan.
- [23] Sugiono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- [24] Sukmadinata, Nana Syaodih. (2009). Metode Penelitian pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.