

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU SMA UNGGULAN AL-AZHAR MEDAN

Sanjani daulay¹, Windy Aginta², Syamsul Bahri Surbakti³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan

Email: zidanesurbakti2025@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji antara Motivasi, Disiplin dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru di SMA Unggulan Al-Azhar Medan.

Populasi penelitian terdiri dari 51 guru SMA Al-Azhar Medan dan sampel terdiri dari 51 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif, dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dokumentasi dan observasi.

Hasil penelitian ini memperlihatkan secara satu-satu, variabel motivasi (X_1) berdampak terhadap kinerja guru SMA Alazhar Medan (Y) dengan nilai t hitung 2,829. Secara parsial disiplin (X_2) berdampak terhadap kinerja guru SMA Al-Azhar Medan (Y), dengan nilai t hitung 3,020. Secara parsial latar belakang pendidikan (X_3) berdampak positif terhadap kinerja guru SMA unggulan al-Azhar Medan (Y) dengan nilai t hitung 2,727.

Sedangkan secara bersamaan motivasi(X_1), disiplin(X_2) dan latar belakang pendidikan (X_3) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru sma unggulan al-azhar medan, dengan nilai F hitung 4,695 sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Latar Belakang Pendidikan dan Kinerja.*

1. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan pendidikan. Keberhasilan sekolah tidak luput dari peran guru sebagai pengajar juga penghasil lulusan yang berkualitas.

Motivasi adalah keinginan yang dominan dalam jiwa seseorang yang dapat mengaktifkan, melatih dan mengarahkan tindakan seseorang sehingga melakukan tugas dengan benar dalam lingkungan pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kesetiaan dan ketertiban terhadap peraturan dan nilai-nilai sosial yang ada di perusahaan atau organisasi. Menjaga disiplin itu penting, karena dengan itu guru mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya lebih tepat waktu, dan dengan disiplin bisa meningkatkan kinerjanya.

Menurut standar pendidikan nasional, guru wajib memiliki gelar akademik, serendah-rendahnya diploma empat (D-IV) atau gelar sarjana (S1). Latar belakang

pendidikan dan pelatihan yang sejalan dengan pelajaran yang akan diajarkan juga sertifikat profesional. Standar pendidikan ini tentunya berlaku untuk semua guru pada semua jenjang pendidikan, termasuk pendidikan menengah negeri dan swasta.

Kinerja guru sering diartikan sebagai penyelesaian tugas yang memaksa guru untuk mengikuti program kerja sekolah dan menunjukkan pencapaian sekolah dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang dapat dicapai

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi kerja adalah pemberian daya yang menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga mereka mau bekerja secara terintegrasi dan efektif dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. [1]. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi [2] , diantaranya:

1) Internal

Tingkat Pendidikan, Keinginan, Kematangan Pribadi, Harapan, Kelelahan dan Kepuasan Kerja, Harapan, Kebutuhan, Kebosanan.

2) Eksternal

Supervisor Yang Baik, Ada Jaminan Karir, Status dan Tanggung Jawab, Peraturan Yang Fleksibel, Kompensasi Yang Memadai, Kondisi Lingkungan Kerja, Ada Jaminan Karir.

Adapun indikator dari motivasi [1], yaitu: Kemauan, Daya Pendorong, Tujuan, Keahlian, Kewajiban, Kerelaan, Tanggung jawab.

2.2 Disiplin

Disiplin kerja merupakan tindakan menghargai, tunduk dan patuh kepada peraturan- peraturan yang resmi, baik yang tercatat ataupun yang tidak tercatat dan mampu melaksanakan serta tidak mengelak menerima hukuman bila dia melanggar kewajiban yang dibebankan kepadanya.[3]. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi disiplin[4],: Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya peraturan pasti yang bisa dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Besar kecilnya pemberian ganti rugi, ada tidaknya kepedulian pada pekerja, Ada tidaknya keteladanan pimpinan pada perusahaan. Adapun Indikator disiplin[3], ialah: Etika Kerja, Ketaatan Dalam Standar Kerja, Tanggung Jawab, Frekuensi Kehadiran, ketelitian Waktu, Ketaatan Dalam Peraturan Kerja.

2.3 Pendidikan

Pendidikan merupakan upaya menarik sesuatu di dalam individu sebagai usaha memberikan pengalaman- pengalaman berlatih terprogram pada wujud pendidikan formal, nonformal, serta informal di sekolah, serta luar sekolah, yang berjalan seumur hidup yang bermaksud optimalisasi kemampuan- kemampuan orang supaya di kemudian hari bisa memainkan kontribusi hidup dengan cara tepat.[5]. Misi pendidikan pada umumnya[6], yakni:

1. Melatih serta menaikkan metode kerja serta sensibilitas dalam melakukan pekerjaan.

2. Meningkatkan kepribadaian serta semangat dedikasi terhadap kelompok serta masyarakat.
3. Meningkatkan ilmu wawasan serta keahlian kerja
4. Meningkatkan kualitas serta potensi, dan keahlian baik pada melakukan tugasnya ataupun kepemimpinannya.
5. Melatih serta menaikkan aktivitas pada perencanaan.

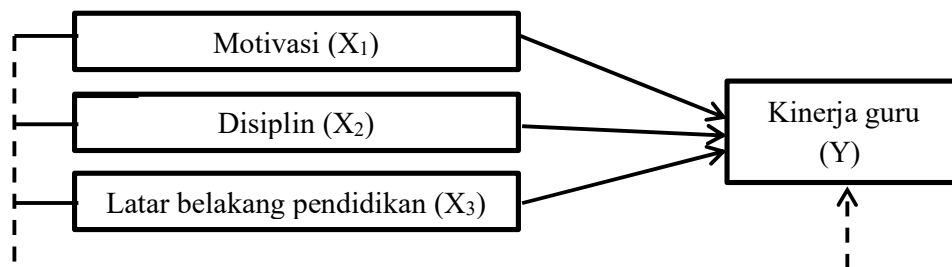
Indikator dari Pendidikan [5], yaitu: Instruktur pendidikan, Waktu pelaksanaan pendidikan, Latar Belakang Pendidikan, Manfaat pendidikan, Metode pendidikan.

2.4 Kinerja

kinerja guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. [7]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja [8], antara lain: Teknologi, Iklim kerja, Pendidikan, Gaji dan kesehatan, Keterampilan, Kesempatan berprestasi, Sarana dan prasarana, Tingkat penghasilan, Sikap dan mental (Motivasi Kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Jaminan social, Manajemen kepemimpinan. Adapun Indikator dari Kinerja Guru [9], yaitu:

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
3. Penggunaan metode pembelajaran.
4. Evaluasi dalam kegiatan.

2.5 Kerangka konseptual



Keterangan:

H₁ : Motivasi (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y)

H₂ : Disiplin (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y)

H₃ : Latar belakang pendidikan (X₃) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y)

H₄ : Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), Latar belakang pendidikan (X₃), berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekolah SMA Unggulan Al-Azhar Medan, yang berlokasi di Jl. Pintu Air IV No 214 Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara 20142. metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode deskriptif

kuantitatif. Dengan jumlah populasinya sebanyak 35 orang.

Sedangkan sampelnya yaitu semua populasi, sesuai dengan pendapat jika populasi <100 orang, maka diambil seluruhnya.

4. HASIL ANALISIS

4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,283	3,860		4,219	,000
	Motivasi (X1)	,060	,072	,106	2,829	,011
	Disiplin (X2)	,225	,074	,389	3,020	,004
	Latar Belakang Pendidikan (X3)	,141	,082	,222	2,727	,031

Persamaan analisis regresi linier berganda berdasarkan tabel 1 yaitu:

$$Y = 16,283 + 0,060X_1 + 0,225X_2 + 0,141X_3 + e$$

Penjelasan model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Model regresi ini diketahui nilai konstanta 16,283 (bernilai positif), dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Latar Belakang Pendidikan (X_3) dalam model regresi linear berganda ini diasumsikan bernilai nol.
2. Nilai regresi motivasi (X_1) sebesar 0,060 (bernilai positif). Nilai tersebut berarti variabel motivasi (X_1) berdampak positif terhadap kinerja (Y).
3. Nilai regresi disiplin (X_2) sebesar 0,225 (bernilai positif). Nilai tersebut berarti variabel disiplin (X_2) berdampak positif terhadap kinerja (Y).
4. Nilai regresi latar belakang pendidikan (X_3) sebesar 0,141 (bernilai positif). Nilai tersebut berarti variabel latar belakang pendidikan (X_3) berdampak positif terhadap kinerja (Y).

4.2 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,283	3,860		4,219	,000
	Motivasi (X1)	,060	,072	,106	2,829	,011
	Disiplin (X2)	,225	,074	,389	3,020	,004
	Latar Belakang Pendidikan(X3)	,141	,082	,222	2,727	,031

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat pengujian secara parsial untuk setiap variabel dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh $df=n-k$ ($df =51-4= 47$) tingkat signifikan 0,05 yaitu 2,01174 lebih besar dari t_{hitung} maka pada penelitian ini motivasi, disiplin dan latar

belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,207	3	8,069	4,695	,006 ^b
	Residual	80,773	47	1,719		
	Total	104,980	50			

Berdasarkan tabel 3, diatas pengujian secara simultan (bersamaan) dapat dilihat bahwa F_{hitung} motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan latar belakang pendidikan (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 4,695 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 ($F_{hitung} 4,695 > F_{tabel} 2,80$) dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan latar belakang pendidikan (X_3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

4.4 Hasil Uji Koefisien Determinan (Uji R^2)

Tabel 4 Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,480 ^a	,231	,181	1,31094

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai R Square 0,231 atau 23,1%. Besarnya angka koefisien determinasi tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan latar belakang pendidikan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 23,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 23,1\% = 76,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti variabel kompetensi, variabel gaya kepemimpinan atau variabel-variabel lainnya.

5. PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi (X_1) telah diperoleh nilai t_{hitung} 2,829 $> t_{tabel}$ 2,01174 dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Motivasi merupakan sebuah faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang, yang bisa dilihat secara langsung karena berhubungan dengan gairah atau semangat kerja dari seseorang. Hal ini sejalan dengan tinjauan teori dari. [1].

Berdasarkan fakta lapangan dari motivasi terhadap kinerja, dapat dilihat bahwa motivasi yang ada di sma unggulan al-azhar medan sudah baik. Dimana para guru sering mendapatkan pujian, penghargaan, kondisi lingkungan yang baik, peralatan yang tersedia lengkap. Motivasi ini akan sangat mendorong semangat kerja para guru.

Dengan demikian apabila motivasi baik maka kinerja para guru sma unggulan al-

azhar medan akan baik juga, begitu juga sebaliknya apabila motivasi yang diberikan tidak baik maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun karena motivasi mencerminkan semangat seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Terbukti dengan tersedianya fasilitas pada sma unggulan al-azhar medan seperti suasana yng nyaman, peralatan yang tersedia lengkap serta dorongan atau semangat kerja dari para guru yang ada di sma unggulan al-azhar medan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja yang baik.

5.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin (X_2) telah diperoleh nilai t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 2, 01174 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena dengan adanya kedisiplinan yang baik dilingkungan organisasi tentunya guru akan mampu mempertahankan kualitas kinerjanya. Hal ini sejalan dengan teori [3].

Fakta lapangan dari disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa disiplin pada sma unggulan al-azhar medan sudah cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari tingkat kehadiran para guru yang taan pada perturan, walaupun masih ada guru yang datang terlambat dikarenakan adanya kendala yang dihadapinya. Semua guru berusaha datang tepat waktu dikarenakan sistem kehadiran yang digunakan sangat ketat, dimana absensi menggunakan *finger print* dan manual. Setiap pagi guru dan siswa melakukan apel pagi sebelum melakukan aktifitas belajar mengajar.

Dengan demikian jika disiplin baik maka kinerja guru sma unggulan al-azhar medan juga baik, begitupula sebaliknya jika disiplin buruk maka kinerja guru sma unggulan al-azhar medan juga akan buruk karena disiplin mencerminkan karakter seseorang di sebuah organisasi. Karakter yang buruk seperti bermalas-malasan saat bekerja akan membuat pekerjaannya tidak tepat waktu, sehingga akan merugikan organisasi tersebut.

5.3 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel latar belakang pendidikan (X_3) telah diperoleh nilai t_{hitung} 2,727 > t_{tabel} 2, 01174 dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial latar belakang pendidikan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Latar belakang pendidikan mencakup pengetahuan, keterampilan seseorang dalam melaksanakan fungsinya terutama seorang guru sebagai tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan teori [5].

Fakta lapangan dari latar belakang pendidikan terhadap kinerja dapat dilihat dimana kompetensi guru pada sma unggulan al-azhar medan sudah baik. Hal ini terbukti dari keahlian, pengetahuan, penguasaan materi serta keterampilan yang dimiliki seorang guru dengan latar belakang pendidikannya. Kompetensi pada sma unggulan al-azhar medan tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada guru sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah sma unggulan al-azhar medan.

Dengan demikian apabila setiap latar belakang pendidikan guru pada sma unggulan al-azhar medan baik maka kinerja guru sma unggulan al-azhar medan juga ikut baik dan sebaliknya apabila latar belakang pendidikan setia guru pada sma unggulan al-azhar medan kurang baik maka kinerja guru sma unggulan al-azhar medan akan menurun. Karena apabila kompetensi guru buruk seperti kurangnya pengetahuan, pemahaman atau penguasaan materi hal ini akan membuat kinerja guru tidak sesuai dengan standar dan tujuan sekolah sma unggulan al-azhar medan.

5.4 Pengertian Motivasi, Disiplin dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian dari uji F dapat diketahui bahwa F_{hitung} motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan latar belakang pendidikan (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 4,695 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 ($F_{hitung} 4,695 > F_{tabel} 2,80$) dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan latar belakang pendidikan (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

kinerja guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi, disiplin, dan latar belakang pendidikan. Hal ini sejalan dengan tinjauan teori

fakta lapangan dari motivasi, disiplin dan latar belakang pendidikan pada sma unggulan al-azhar medan sudah baik hal ini dapat dibuktikan dari gairah kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan semangat kerja yang terpancar dari setiap guru setiap harinya. Motivasi dan disiplin yang baik akan mempengaruhi kinerja guru sma unggulan al-azhar medan.

Jika motivasi, disiplin dan latar belakang pendidikan ditingkatkan maka kinerja guru sma ungguln al-azhar medan akan meningkat begitu juga sebaliknya apabila motivasi, disiplin dan latar belakang pendidikan menurun maka kinerja sma unggulan al-azhar medan akan ikut menurun.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian di atas maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi yang diberikan oleh Pimpinan dan Kepala Sekolah telah memberikan dampak yang positif terhadap Kinerja Guru Al-Azhar Medan. Karena Motivasi merupakan dorongan atau semangat kerja yang diberikan Kepala Sekolah dapat meningkatkan gairah para guru dalam memberikan arahan kepada para murid dan dapat meningkatkan loyalitas guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
2. Disiplin yang baik dalam suatu organisasi akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja oerorganisasi tersebut. Seperti halnya yang sudahdi terapkan di Sekolah SMA Unggulan Al-Azhar Medan.
3. Variable Latar Belakang Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru terlihat dari uji t dimana $t_{hitung} 2,727$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,01174$

dengan signifikansi 0,031 dan dengan nilai koefisiensebesar 0,231.

4. Dari hasil uji statistik menunjukkan secara serempak Motivasi, Disiplin dan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Unggulan Al-Azhar Medan. Besarnya pengaruh Motivasi, Disiplin dan Latar Belakang Pendidikan terhadap kinerja guru SMA Unggulan Al-Azhar Medan adalah sebesar 23,1 sedangkan sisanya 76,9 dipengaruhi oleh variable lain diluar dari penelitian.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran atau masukan pada SMA Unggulan Al-Azhar Medan. Semoga saran yang diberikan ini bisa diterapkan oleh sekolah SMA Unggulan Al-Azhar Medan.

1. Diharapkan Kepada Sekolah SMA Unggulan Al-Azhar Medan supaya tetap mempertahankan serta meningkatkan motivasi yang selama ini diberikan terhadap guru. Karena dengan terus memberikan motivasi kepada guru membuat kinerja mereka akan terus meningkat.
2. Untuk mendapatkan guru dengan kualitas yang baik SMA Unggulan Al-Azhar Medan harus tetap mempertahankan cara perekrutan, dalam hal ini adalah tenaga pendidiknyanya sebagaimana yang telah ada, karena latar belakang pendidikan sangat menentukan kualitas cara mengajar guru tersebut.
3. Selain Motivasi, Disiplin Dan Latar Belakang Pendidikan penulis berharap adanya *training program* yang akan dilakukan kepada Guru SMA Unggulan Al-Azhar Medan secara berkala, contohnya seperti pelatihan tentang penggunaan teknologi atau aplikasi pendidikan, pelatihan ice breaking untuk pembelajaran sehingga guru dapat memecahkan kejenuhan saat belajar dan pelatihan-pelatihan lain yang dianggap perlu. Dengan begitu penulis yakin kinerja para Guru di SMA Unggulan Al-Azhar Medan akan terus meningkat.

REFERENSI

- [1] Malayu Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat Belas. Jakarta : Bumi Aksara," 2016.
- [2] Alex Nitiseo, "Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia," 2018.
- [3] Sondang. P Siagian, "Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : PT. Bumi Aksara," 2016.
- [4] Singodimenjo dan Sutrisno, "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar," 2015.
- [5] M dan Wijani, N.A Irham, "Psikologi Pendidikan, Teori dan Aplikasi Dalam Pembayaran. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media," 2013.
- [6] Abdurrahman Fathoni, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rhineka Cipta," 2018.



JURNAL BONANZA

Fakultas Ekonomi
Universitas Al Azhar
Medan



- [7] Efendi Hariandja, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Grasindo," 2016.
- [8] Sardiman M, "Interaksi dan Motivasi Belajar-mengajar. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada," 2016.
- [9] Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju," 2015.
- [10] Rusman, "Model-model Pembelajaran : Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta : Raja Grafindo Persada," 2015.