

Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorar di Sekolah Dasar

Gita Puji Silvia, Muhammad Athar Ismail, *Erialdy
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118
*E-mail Corespondent : erialdy@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorar di Sekolah Dasar Negeri. Metode penelitian yang digunakan yaitu Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini terdapat 126 guru honorar dengan pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 96 guru honorar yang bekerja di SDN Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. Analisis penelitian ini menggunakan uji prasyarat instrument seperti uji Validitas dan Reliabilitas. Dalam mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan uji regresi dan uji hipotesis seperti uji T dan uji F. Hasil analisis data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara signifikan, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, serta terdapat pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of work commitment, work motivation, and work discipline on the performance of honorary teachers in public elementary schools. The research method used is Quantitative. The population in this study consisted of 126 honorary teachers with sampling using the Slovin technique so that the number of samples in this study were 96 honorary teachers who worked at SDN Gugus 1 and Cluster 2, Karawaci District, Tangerang City. The analysis of this study uses instrument prerequisite tests such as validity and reliability tests. In knowing the influence between variables, regression tests and hypothesis tests were carried out such as the T test and F test. The results of data analysis in this study can be said that there is an influence of work commitment on teacher performance, there is a significant effect of work motivation on teacher performance, there is an influence of work discipline on teacher performance, and there is a simultaneous and significant effect of work commitment, work motivation, and work discipline on teacher performance.

Keywords: Work Commitment, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

A. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan

kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warganegara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berkualitas atau tidaknya pendidikan di sekolah dapat dilihat berdasarkan kinerja guru. Guru merupakan seseorang tenaga pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mengajar, mendidik, membimbing, melatih dan memberikan evaluasi atau penilaian kepada peserta didik. Guru sebagai kunci utama dalam sistem pendidikan mulai dari kurikulum, proses pembelajaran, serta sarana dan prasarana pembelajaran. Dengan demikian, guru sangat memegang peranan sangat penting dalam dunia pendidikan, baik guru yang bekerja di sekolah swasta maupun sekolah negeri.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Kinerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan atau keahliannya masing-masing dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini sependapat oleh Supardi (2014:45) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja guru dapat dilihat dari spesifikasi atau kemampuan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Pasal 20a tentang Guru dan Dosen yang berisikan standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui proses pembelajaran dan dapat dinyatakan sebagai bentuk kinerja guru.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Burhanudin (2007:1) yang mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan gambaran kualitas kerja guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Sedangkan Kempa (dalam Muspawi, 2021:102) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan keseluruhan perilaku para guru untuk mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik dalam mengajar, membimbing, melatih, membina dan mendidik siswa sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar.

Kinerja guru dapat dikatakan sebagai proses pembelajaran yang berupaya mengembangkan kegiatan yang sudah ada menjadi lebih baik agar tujuan pendidikan yang ditetapkan tercapai dengan maksimal melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan tujuan. Kinerja guru sangat penting dalam dunia

pendidikan untuk membentuk watak peserta didik menjadi sumber daya manusia yang memiliki kepribadian dan nilai-nilai akademik yang diinginkan. Kinerja dapat dipengaruhi dari dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Agar mencapai kinerja guru yang baik, maka sangat diperlukan beberapa faktor penunjang kinerja guru seperti faktor komitmen kerja, motivasi, stress kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja serta kesejahteraan guru.

Komitmen guru dapat diwujudkan dari keterlibatan guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Madjid (2016:96) yang mengemukakan bahwa alam kaitannya dengan profesi guru, komitmen merupakan sikap guru yang menggambarkan kesetiaannya kepada profesi guru dan sekolah tempat guru tersebut bekerja. Komitmen meliputi tiga aspek, sebagai berikut: 1) komitmen afektif yaitu yang dilandasi oleh rasa keinginan dari kepribadian, kepercayaan dan keterlibatan personal, 2) komitmen kontinum adalah komitmen karena ketergantungan baik sosial maupun ekonomi, 3) komitmen normatif berlandaskan norma dan konstruk psikologis organisasi. Selain itu, komitmen guru dapat dilihat dari komitmen terhadap dirinya sebagai makhluk Tuhan, komitmen terhadap profesinya sebagai pengajar, komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah, komitmen terhadap peserta didik, dan komitmen terhadap masyarakat. Komitmen-komitmen tersebut saling berkaitan satu dengan yang lain.

Namun, sering kali ditemukan beberapa permasalahan komitmen guru yang rendah seperti kurang peduli dengan masalah yang dihadapi siswa sehingga kurang adanya waktu, tenaga serta pendekatan kepada siswa, dan masih banyak guru yang kurang peduli dengan tugas-tugas pokoknya. Dengan demikian, pada saat kondisi apa pun, guru perlu memiliki komitmen agar dapat menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, aktif dan menarik bagi peserta didik. Komitmen guru akan menjadi dorongan untuk guru meningkatkan kinerjanya dengan hadir tepat waktu, semangat dalam mencapai tujuan pendidikan, dan semangat dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas..

Posisi guru dalam dunia pendidikan dapat dikatakan sebagai garda terdepan dan sentral dalam proses pembelajaran, maka kinerja guru sangat diperlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas untuk mendidik dan membentuk Sumber Daya Manusia (SDM). Hal tersebut disepakati oleh (Misania, dkk., 2021:52) bahwa kedisiplinan dalam bekerja sangat penting untuk meningkatkan keefektifan proses pembelajaran, menjunjung tinggi tingkat kedisiplinan bagi siswa, menjadikan pandangan dan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah lebih meningkat, serta meningkatkan kinerja guru. Guru merupakan panutan bagi setiap peserta didik karena kata-kata "Guru adalah digugu dan ditiru" bukan hanya sekedar ungkapan tanpa makna tetapi benar-benar melekat bagi seluruh peserta didiknya. Dengan demikian, seorang guru haruslah menjadi teladan atau panutan bagi peserta didiknya. Banyak guru yang berhasil mengajar peserta didiknya hingga menjadi orang pintar, tetapi hanya sedikit guru yang bisa membentuk generasi yang berakhlak mulia, berkarakter baik, dan disiplin.

Dengan demikian, guru perlu selalu mengingat akan tugas pokok dan fungsinya agar sosok seseorang guru senantiasa melekat seiring dengan perubahan zaman yang semakin maju seperti membuat program pengajaran antara lain silabus, RPP, program tahunan,

program semester, membuat program harian, melakukan kegiatan pembelajaran, melakukan penilaian, melakukan analisis ulangan, mempersiapkan alat praga dan media pembelajaran, mengikuti kegiatan kurikulum serta mengadakan penelitian tindakan kelas.

Selama ini masyarakat sering kali mengira bahwa guru yang mengajar di sekolah negeri adalah guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah negeri adalah PNS, tetapi ada yang berstatus guru honorer atau sering disebut dengan Tenaga Harian Lepas (THL). Bahkan pada saat ini, guru yang berstatus PNS lebih sedikit dari pada guru honorer yang bekerja di sekolah negeri. Salah satu contohnya dapat dilihat dari jumlah guru yang ada pada Sekolah Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci Kota Tangerang, sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci

No	Nama Sekolah	Guru PNS	Guru Non PNS	Jumlah Guru
T O T A L		118	126	244

Sumber: Daftar Pendidik Wilayah Binaan Gugus 1 dan Gugus 2

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai bagaimana pengaruh komitmen kerja guru honorer terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci?, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru honorer pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci?, bagaimana pengaruh disiplin kerja guru honorer terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci? dan bagaimana pengaruh komitmen kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci?

Sedangkan tujuan melakukan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci.

B. Metode

Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2018:7) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Populasi guru non pns atau guru honorer sebanyak 126 orang sedangkan sampel 96 guru honor dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* dimaksudkan pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana dari populasi yang mempunyai peluang yang sama.

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil penelitian dan menjawab permasalahan penelitian yang ada, yaitu adakah pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci, melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau meringkas karakteristik data seperti mean, modus, dan median sehingga dapat menyajikan hasil yang dapat dimengerti dan digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan dan analisis inferensial yaitu uji instrumen dan uji hipotesis.

C. Hasil dan Pembahasan

Dari data yang telah dideskripsikan memberikan angka dan tabel. Subjek atau sampel penelitian ini adalah guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci yang berjumlah 96 guru. Penelitian ini menganalisis kedua data dengan menggunakan *Pearson Product Moment* untuk mengetahui korelasi dari kedua data,

Berdasarkan dari skor hasil penelitian yang diperoleh dari 96 guru honor Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci diatas, dapat dilihat perhitungan statistik deskriptif antar variabel, sebagai berikut:

1. Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata pada variabel komitmen kerja sebesar 80,08 dengan standar deviasi 10,3 dan nilai varian 106,793. Nilai minimal yang diperoleh 96 guru honor SDN Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci yaitu 54, nilai maksimal sebesar 100, dan median yang diperoleh sebesar 80.

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari 96 guru honor SDN Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci pada variabel motivasi kerja sebesar 79,39 dengan standar deviasi 11,09 dan nilai varian 123,02. Nilai minimal yang diperoleh yaitu 51, nilai maksimal sebesar 99, dan median yang diperoleh sebesar 81.

3. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif variabel disiplin kerja di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata yang diperoleh 96 guru honor SDN Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci sebesar 78,31 dengan standar deviasi 10,88 dan nilai varian 118,553. Nilai minimal yang diperoleh 96 guru honor Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci yaitu 52, nilai maksimal sebesar 100, dan median yang diperoleh sebesar 79.

4. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata pada variabel kinerja guru sebesar 79,46 dengan standar deviasi 12,302 dan nilai varian 151,346. Nilai minimal yang diperoleh 96 guru honor Gugus 1 dan Gugus

- 2 Kecamatan Karawaci yaitu 47, nilai maksimal sebesar 99, dan median yang diperoleh sebesar 81,5. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Dalam penelitian ini memiliki sampel 96 guru honor SDN Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci, maka r tabelnya adalah **0.202** dan nilai α nya adalah 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka indikator tersebut valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel berarti indikator tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).
5. Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa uji validitas Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja Guru menghasilkan r hitung yang lebih tinggi dari r tabel dan memiliki nilai positif. Sehingga data tersebut valid untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Dalam penelitian ini memiliki sampel 96 guru honor SDN Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci, maka r tabelnya adalah **0.202** dan nilai α nya adalah 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka indikator tersebut valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel berarti indikator tersebut tidak valid (Ghozali, 2013). Uji validitas Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja Guru menghasilkan r hitung yang lebih tinggi dari r tabel dan memiliki nilai positif. Sehingga data tersebut valid untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil uji regresi parsial menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dari uji-t:

1. Komitmen kerja
Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 4.13, nilai signifikansi variabel Komitmen Kerja sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,836 >$ t tabel $1,986$ artinya hipotesis 1 yang menyatakan “komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru” diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru.
2. Motivasi kerja
Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 4.13, nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar $0,045 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,033 >$ t tabel $1,986$ artinya hipotesis 2 yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru” diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.
3. Disiplin kerja
Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 4.13, nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,250 >$ t tabel $1,986$ artinya hipotesis 3 yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru” diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

Peneliti berpendapat bahwa :

1. **Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Gugus 2 Kecamatan Karawaci**

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang menjalin keterikatan pada diri sendiri dan orang lain, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. Berdasarkan instrument penelitian pada variabel Komitmen Kerja terdapat 3 indikator yang terdiri dari afektif, normatif dan berkelanjutan. Pada pengujian Uji T (Parsial) diperoleh t hitung variabel komitmen kerja sebesar 2,836 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,986. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,836 > t$ tabel 1,986 dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komitmen kerja dapat dilihat dari dalam diri seorang guru merasakan bahwa menjadi bagian dan terikat dari sekolah tempat bekerja, guru memiliki kesadaran akan bekerja dan melakukan kewajibannya sebagai seorang pendidik tanpa memikirkan penghasilan yang diperolehnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Mutakin (2013) yang membuktikan juga bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Aminatuzzuhro dan Gunadi (2017) juga membuktikan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. komitmen dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci

Berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Karawaci. Dari delapan dimensi indikator variable motivasi kerja yang meliputi : (a) kesempatan maju, (b) pengakuan individu, (c) keamanan bekerja, (d) loyalitas pimpinan, (e) jaminan pekerjaan, (f) prestasi, (g) promosi, (h) gaji / upah. Responden memberikan skor tertinggi untuk dimensi "pengakuan individu" dan skor terendah pada demensi "loyalitas pimpinan" dengan demikian hendaknya menjadi hal yang utama bagi

seluruh guru agar meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan alat media pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut Siagian menyimpulkan bahwa motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien, bahwa motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri guru yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja, jadi motivasi adalah dorongan dari diri guru untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplemenasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seseorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menurut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seseorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Hasil temuan hasil uji-t pada tabel 4.13, diperoleh t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,033 dan untuk nilai t tabel sebesar 1,986. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,033 > t$ tabel 1,986 dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,045 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kata disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Kata disiplin mengalami perkembangan makna antara lain disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan hukum, atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Dan disiplin juga dapat diartikan sebagai latihan yang bertujuan untuk mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan diawal disiplin dapat diartikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 4.13, diperoleh t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,250 dan untuk nilai t tabel sebesar 1,986. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,250 > t$ tabel 1,986 dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,027 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci.

Seorang guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran guru yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri guru, maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Disiplin guru sangat penting artinya bagi guru dan siswa. Karena itu ia harus ditanamkan secara terus-menerus kepada mereka. Dengan penanaman yang terus-menerus, maka disiplin tersebut akan menjadi kebiasaan bagi guru. Guru-guru yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin yang pada gilirannya kinerjanya menjadi rendah.

Jika diamati hasil penelitian tampak bahwa disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci. Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung kepada faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang disiplin diartikan sebagai kepatuhannya terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian sekaligus sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib dalam sekolah. Setiap guru harus memiliki kepatuhan dan ketaatan yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan yang terjadi dalam dirinya untuk berbuat yang baik dalam mengajar.

Dari ketiga variabel independen ini, diketahui bahwa yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah variabel disiplin. Hal ini dimungkinkan salah satu syarat terjadi proses belajar mengajar di kelas sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan oleh tenaga pengajar itu sendiri. Bukan hanya itu guru menjadi contoh bagi siswa dan siswa juga menjadi segan dan sangat disiplin bila guru yang dihadapinya juga sangat disiplin. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan timbal balik yang sangat erat antara siswa dan guru khususnya masalah kedisiplinan.

4. Pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F membuktikan bahwa komitmen kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan

Gugus 2 Kecamatan Karawaci. Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil F hitung 22,003 dan nilai signifikansi 0,000. Terlihat bahwa p-value lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci.

D. Kesimpulan

1. Komitmen kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru honor pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci Kota Tangerang.
2. Motivasi guru memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru honor pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci Kota Tangerang.
3. Disiplin guru memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru honor pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci Kota Tangerang.
4. Komitmen kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru honor pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci Kota Tangerang

Referensi

- Barsah,A., Sudarso, A.P., dan Sunarsi, D. 2020. *Kompetensi dan Sertifikasi Guru dalam Menunjang Kinerja Pada Pengajaran Berbasis Teknologi Informasi*. Banten: Desanta Muliavisitama.
- Dewi, C.A. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryana, A. 2018. *Hipotesis dalam Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Jakni. 2016. *Metodologi Penelitian Eksperimen Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Kusumaputri, E.S. 2015. *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Madjid, A. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Marlina, Aliman, dan Somantri, M. 2018. "Komitmen dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Jurnal Manajer Pendidikan*, Volume 12 No. 3.
- Misrania, Y., Feriyansyah, A., & Diana, H. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Pagar Alam". *Jurnal Ekonomia*, Volume 11 No.2.
- Muspawi, M. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru". *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Volume 21 No. 1.
- Nanincova, N. 2019. Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. AGORA. Vol.7 No.2.

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Volume 18 No.1.
- Pranitasari, D. & Khotimah, K. (2021). "Analisis Disiplin Kerja Karyawan". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Volume 18 No.1.
- Sekretariat Negara RI, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Sekretariat Negara RI. Jakarta.
- Simarmata, R.H. 2014. "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 No.1.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarman, S. T., & Kom, S. (2022). *Buku Merdeka Belajar–Kampus Merdeka*. CV Literasi Nusantara Abadi.