

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Daarul Arham Kecamatan Tenjo Kabupaten Bogor

Hosyiana¹, Eric Hermawan²

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

²erichermawan@stiami.ac.id

* Corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received

Revised

Accepted

Keywords

Motivasi;

Disiplin Kerja;

Pengawasan;

Kinerja Guru.

ABSTRACT

Penelitian ini adalah mengenai Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan yang dapat meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Daarul Arham Kecamatan Tenjo Kabupaten Bogor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kinerja Guru baik secara parsial atau secara simultan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 30 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y). Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25. Berdasarkan penelitian ini pengaruh Motivasi (X1), terhadap Kinerja Guru (Y) besarnya pengaruh yaitu 0,211 atau 21,1%. Kemudian Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) besarnya pengaruh yaitu 0,234 atau 23,4%. Selanjutnya pengaruh Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan besarnya pengaruh yaitu 0,237 atau 23,7%. Sedangkan Pengaruh Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,259 atau 25,9%.

PENDAHULUAN

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, sarana prasarana dan banyak lagi. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak. Dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang dominan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan- kebutuhan tersebut (Ira Rahmadita, 2013).

Sedangkan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih 2008:3).

Dari ketiga faktor yakni Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan dalam pelaksanaannya belum optimal. Hal ini dapat di lihat dari pencapaian target kinerja di bawah ini:

Tabel I. 1 Capaian Kinerja Guru

Tahun Pelajaran	Target	Realisasi	Keterangan
2020/2021	100%	80%	Tercapai
2021/2022	100%	75%	Tidak Tercapai
2022/2023	100%	70%	Tidak Tercapai

Sumber: Data Olahan 2024

Dari tabel tersebut dapat di lihat pencapaian dari target kerja yang harus di realisasikan masih sangat kurang. Hal ini dapat terjadi karena motivasi yang minim yang diberikan dan apresiasi atas prestasi yang dicapai oleh guru, salah satu contohnya kepada guru yang telah mendidik siswa dalam kegiatan-kegiatan yang membawa nama baik sekolah seperti kegiatan pramuka, paskibra, cerdas cermat, olah raga, dan kegiatan- kegiatan siswa lainnya. Kurangnya motivasi dan apresiasi ini menjadikan guru tidak lagi terlalu bersemangat dalam mendukung siswanya berkembang karena guru pembimbingpun tidak juga diberikan apresiasi yang setimpal atas apa yang telah dikerjakan.

Selain itu disiplin kerja beberapa guru juga menurun, hal ini dapat di lihat dari absensi kehadiran di tempat kerja. Terdapat beberapa guru yang tidak memberikan pengajaran ketika jam belajar artinya guru tersebut tidak hadir. Selanjutnya kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap kegiatan dan hasil kerja para guru sehingga menjadikan beberapa guru tidak maksimal dalam mengajar serta tidak adanya bahan evaluasi untuk guru terhadap hasil kerjanya. Misalnya masih terdapat guru yang datang terlambat dan banyaknya absensi yang yang tidak sesuai yang di bahas pada tingkat disiplin kerja di atas. *Performance* adalah tingkat pencapaian sebuah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu gambaran kegiatan dalam melaksanakan sasaran, tujuan, visi misi, orang dalam suatu perencanaan strategis.

KAJIAN TEORI

Menurut Mangkunegara (2013:93) mengatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya. Dengan motivasi yang tinggi tersebut menjadikan pegawai yang bersangkutan akan melakukan usaha lebih dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sugiyono (2013:134) motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahannya agar mereka berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mereka.

Berdasarkan pengertian motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu baik baik untuk personal ataupun untuk tujuan kelompoknya. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri pegawai atau dapat dipengaruhi oleh orang lain. Dengan dorongan tersebut pegawai dapat melakukan perkerjaan dengan maksimal dan tentunya lebih baik dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya.

Masalah disiplin kerja merupakan masalah penting yang biasa terjadi dalam dunia kerja. Secara umum disiplin kerja merupakan bagian dari watak dan latihan batin, agar segala perbuatan seseorang sesuai dengan tata tetib yang berlaku. Oleh karena itu pengkajian mengenai disiplin kerja juga menjadi perhatian dari studi para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku manusia dalam organisasi. (Hasibuan, 2016:22).

Menurut Nitisemito (2016:78) disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Martono (2015:155) yang dimaksud dengan disiplin adalah keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada di bawah naungan organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku.

Disiplin dapat dipahami sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi atau pemerintah. (Widagdo, 2014:155).

Menurut Siagian (2014:112) pengawasan ialah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dari definisi ini jelas terlihat bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

Setiap organisasi mempunyai tujuan masing-masing, dengan berbagai faktor pendukung yang salah satunya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia tersebut dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menghasilkan *output* dari hasil kerjanya yang berbentuk

kinerja.

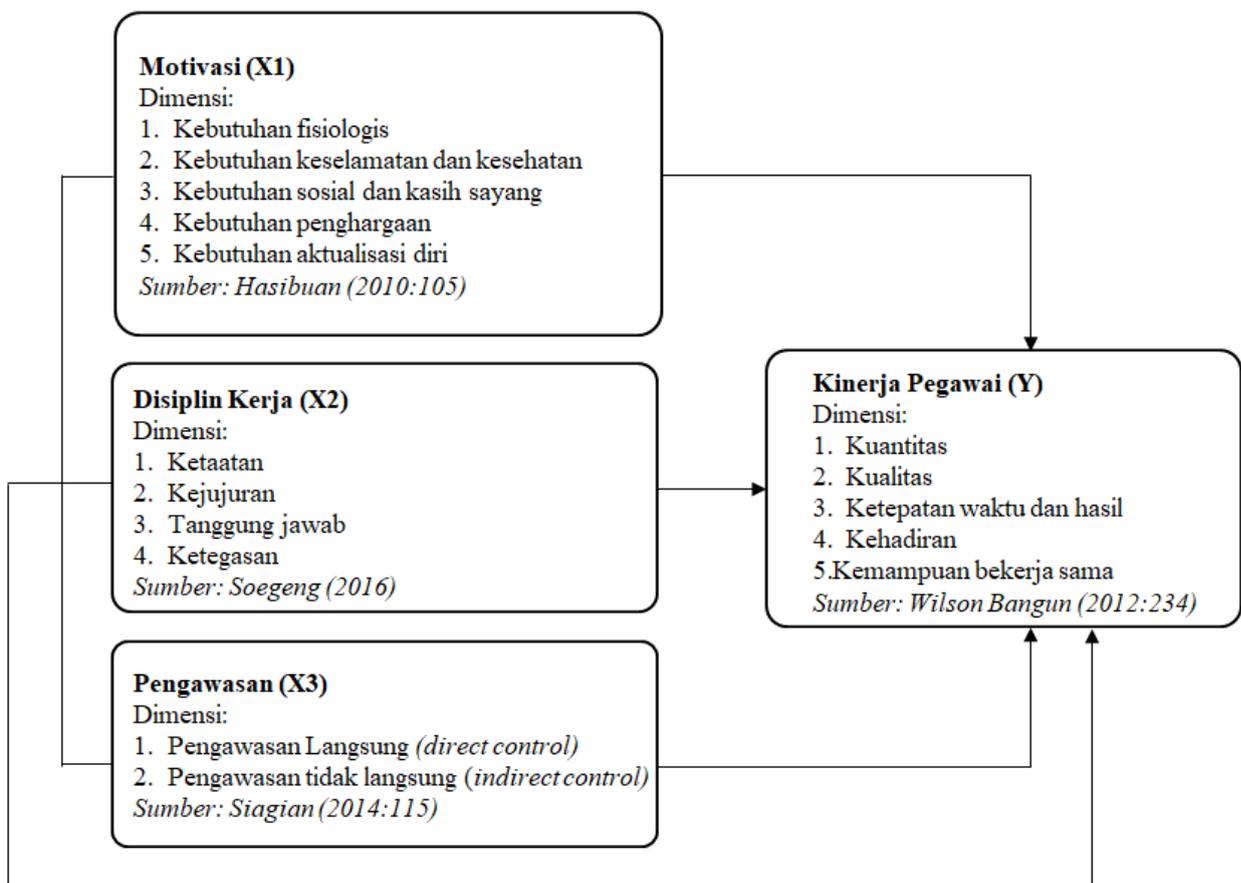
Kinerja di istilahkan sebagai *performance* yang apabila diartikan sebagai kinerja, juga prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja. Beranjak dari pengertian kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil (*degree of accomplishment*), maka semakin tinggi kinerja institusi yang dicapai berarti semakin optimal pula tujuan organisasi tercapai.

Menurut Moetherino (2012:95) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kemudian menurut Wilson Bangun (2012:231) mengatakan kinerja adalah hasil perkerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan perkerjaan (*job requirement*), dimana hasil perkerjaan merupakan hasil yang diperoleh pegawai dalam mengerjakan perkerjaan sesuai persyaratan perkerjaan atau standar kinerja.

Menurut Siagian (2012:223) bahwa penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karirnya.

Selanjutnya menurut Donni Juni P (2014:79) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Jadi dapat disimpulkan kinerja guru adalah prestasi-prestasi seorang guru yang dapat di ukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan kesepakatan yang baku.

Dalam penelitian ini, Kerangka Konseptual sebagai berikut :



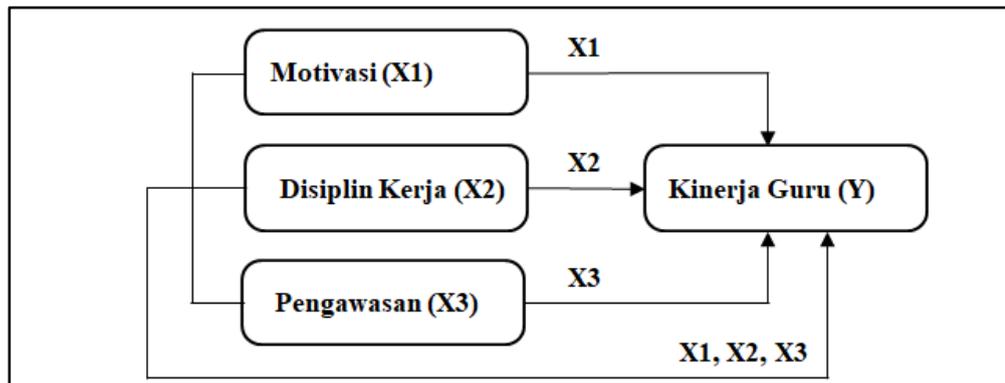
Gambar II.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang sudah ada (Arikunto, 2010:4). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Daarul Arham Kecamatan Tenjo Kabupaten Bogor.

Kerangka model konseptual penelitian terlihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar III.1 Desain Penelitian



PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

a) Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan diagram lingkaran di atas dapat diketahui bahwa responden yang ada dalam penelitian ini yaitu terdiri dari 14 laki-laki atau 46,67% dan 16 perempuan atau 53,33%. Jadi mayoritas karyawan adalah perempuan yaitu 53,33% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan laki-laki yaitu 46,67%.

b) Usia Responden

Dapat diketahui bahwa usia responden pada penelitian ini dikelompokkan ke dalam beberapa kategori dengan kategori rentang usia yaitu 18-25 adalah 1 orang atau 3,33%, 26-30 adalah 8 orang atau 26,67%, 31-40 adalah 11 orang atau 36,67%, dan usia lebih dari 40 adalah 10 orang atau 33,33%. Jadi dapat diartikan pada penelitian ini mayoritas pegawai memiliki usia 31-40 lebih banyak dibandingkan dengan kategori usia yang lain yakni dengan nilai 36,67%.

c) Pendidikan Responden

Dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada penelitian ini adalah SMA/K/MA berjumlah 1 orang atau 3,33%, D3 berjumlah 0 orang, S1 berjumlah 29 orang atau 96,67%, dan S2 berjumlah 0 orang. Sehingga dapat diartikan bahwa mayoritas pendidikan terakhir guru di SMA Daarul Arham adalah S1 atau dengan nilai 96,67%

2. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel. Penulis menggunakan bantuan software SPSS versi 25 for windows untuk mengukur validitas variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X3), dan Kinerja Guru (Y).

Ketentuan valid tidaknya variabel tersebut, menggunakan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Adapun untuk mengetahui rtabel yang digunakan sebagai pengukuran valid atau tidaknya, berdasarkan tingkat kepercayaan atau degree of freedom (df) $\rightarrow 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikansi = 5% atau 0,05 dua sisi. Maka ketentuan valid pada penelitian ini dengan posisi rtabel 28 yaitu 0,361.

1. Motivasi

Dari data penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam pertanyaan variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid. Hal ini di karenakan r-hitung $> 0,3$. Kemudian dikarenakan pada item-item pertanyaan, menunjukkan r-hitung $>$ rtabel dengan nilai $> 0,361$ pertiap item pertanyaan.

2. Disiplin Kerja

Dari data penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid. Hal ini di karenakan r-hitung $> 0,3$. Kemudian dikarenakan pada item- item pertanyaan, menunjukkan r-hitung $>$ rtabel dengan nilai $> 0,361$ pertiap item pertanyaan.

3. Pengawasan

Dari data penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* dalam pertanyaan variabel Pengawasan (X3) dinyatakan valid. Hal ini di karenakan r-hitung $> 0,3$. Kemudian dikarenakan pada item-item pertanyaan, menunjukkan r-hitung $>$ rtabel dengan nilai $> 0,361$ pertiap item pertanyaan.

4. Kinerja Guru

Dari data penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam pertanyaan variabel Kinerja Guru (Y) dinyatakan valid. Hal ini di karenakan r-hitung $> 0,3$. Kemudian dikarenakan pada item-item pertanyaan, menunjukkan r-hitung $>$ rtabel dengan nilai $> 0,361$ pertiap item pertanyaan.

b) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach's untuk menguji derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujian terhadap reliabilitas ini akan menentukan layak atau tidaknya data tersebut untuk dianalisis lebih lanjut.

Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa variabel Motivasi dengan nilai 0,981, Disiplin Kerja dengan nilai 0,993, Pengawasan dengan nilai 0,991, dan Kinerja Guru 0,968 nilai-nilai tersebut menunjukkan angka yang lebih besar 0,6. Artinya variabel tersebut dikatakan reliable, dengan tingkat reliable yang kuat.

3. Uji Korelasi

Untuk melakukan pengujiannya, kriterianya adalah sebagai berikut:

- a. Jika *pearson correlation* bernilai positif, maka hubungannya yang terjadi searah.
- b. Jika *pearson correlation* bernilai negatif, maka hubungannya terjadi tidak searah.

a) Motivasi

Tabel IV. 7
Indeks Korelasi Motivasi (X1)
Correlations

		MOTIVASI	KINERJA GURU
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,607**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,607**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 atau < 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Kemudian nilai pearson corelation diperoleh sebesar 0,607 yang berarti hubungan yang terjadi adalah searah dengan derajat hubungan sedang.

b) Disiplin Kerja

Tabel IV. 8
Indeks Korelasi Disiplin Kerja (X2)
Correlations

		DISIPLIN KERJA	KINERJA GURU
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,578**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,578**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 atau < 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja

Guru (Y). Kemudian nilai *pearson corelation* diperoleh sebesar 0,578 yang berarti hubungan yang terjadi adalah searah dengan derajat hubungan sedang.

c) Pengawasan

Tabel IV. 9
Indeks Korelasi Pengawasan (X3)
Correlations

		PENGAWASAN	KINERJA GURU
PENGAWASAN	Pearson Correlation	1	,586**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,586**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 atau < 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara variabel Pengawasan (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Kemudian nilai *pearson correlation* diperoleh sebesar 0,586 yang berarti hubungan yang terjadi adalah searah dengan derajat hubungan sedang.

4. Uji Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda merupakan keputusan dari analisis korelasi sederhana. Dalam analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana derajat hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependent secara bersama-sama. Tabel dari hasil uji korelasi berganda dapat di lihat di bawah ini:

Tabel IV. 10 Indeks Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,716 ^a	,513	,457	3,298	,513	9,133	3	26	,000

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Dari pengujian yang dilakukan dengan pada Tabel IV.12 diatas nilai (Sig. F. Change) 0,000 < 0,05 maka dinyatakan memiliki korelasi. Koefisien Korelasi yang disimbolkan dengan huruf R sebesar 0,716 Nilai ini menunjukkan adanya hubungan searah yang positif antara variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan derajat hubungan sedang.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mendapatkan persamaan regresi linier berganda pengaruh Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan melihat nilai *Unstandardized Coefficients B* pada tabel yang telah di hitung menggunakan SPSS Versi 25 berikut ini:

Tabel IV. 11
Indeks Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,379	4,786		3,005	,006
1 MOTIVASI	2,168	1,010	2,300	2,146	,041
DISIPLIN	15,871	6,001	13,894	-	,014
KERJA	15,914	6,588	12,194	2,645	,023
PENGAWASAN				2,415	

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 14,889 + 2,218X_1 + 15,871X_2 + 15,914X_3$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (k) = 14,889 menunjukkan besarnya Kinerja Guru. Jika Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan sebesar nol, maka besarnya Kinerja Guru adalah sebesar 14,889.
- b. Koefisien regresi Motivasi sebesar 2,168 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Motivasi berpengaruh searah terhadap Kinerja Guru, yang berarti semakin baik Motivasi akan menyebabkan peningkatan Kinerja Guru.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 15,871 menunjukkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan positif berpengaruh searah terhadap Kinerja Guru, yang berarti setiap adanya Disiplin Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Guru.
- d. Koefisien regresi Pengawasan sebesar 15,914 menunjukkan besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Guru. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Pengawasan berpengaruh searah terhadap Kinerja Guru, yang berarti semakin baik Pengawasan akan menyebabkan peningkatan Kinerja Guru.

6. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau tidak nya hipotesis diatas maka dilakukan lah uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi yang akan dijelaskan berikut ini.

a) Koefisien Determinasi

Untuk melihat pengaruh variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kinerja Guru, maka dilakukan perhitungan analisa koefisien determinasi menggunakan SPSS 25. Adapun hasilnya akan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 12 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,716 ^a	,513	,457	3,298	,513	9,133	3	26	,000

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Dari tabel *model summary* di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square)

sebesar 0,513. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru atau sebesar 51,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

b) Uji t

Signifikan ditentukan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dengan taraf signifikan 5%. Sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,699$.

Sedangkan t_{hitung} diperoleh dari pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS 25 seperti tabel berikut:

1. Motivasi terhadap Kinerja Guru

Tabel IV. 13
Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,746	5,138		3,065	,005
1 MOTIVASI	,572	,142	,607	4,041	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Diketahui nilai Sig. Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,041 > t_{tabel} 1,699$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Guru.

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Tabel IV. 14
Uji t Disiplin Terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,436	5,091		3,425	,002
1 DISIPLIN KERJA	,660	,176	,578	3,745	,001

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Diketahui nilai Sig. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,745 > t_{tabel} 1,699$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Pengawasan terhadap Kinerja Guru

Tabel IV. 15
Uji t Pengawasan Terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,196	5,049		3,406	,002
1 PENGAWASAN	,764	,200	,586	3,825	,001

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Diketahui nilai Sig. Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,825 > t_{tabel} 1,699$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

c) Uji F

Pada uji F ini bertujuan untuk menguji apakah variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Ketentuan berpengaruh atau tidaknya antar variabel, dapat diketahui jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel uji F signifikan dengan tingkat kepercayaan 5% (two tail test) atau 0,005. Untuk melihat F_{tabel} ditentukan terlebih dahulu degree of freedom (df) dan juga dalam F_{tabel} disimbolkan dengan N2.

Maka ditentukan: $df_1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = 30 - 2 = 28$, maka bila di lihat pada F_{tabel} adalah 3,96. Sedangkan F_{tabel} diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 25, yang terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 16 Uji Anova (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	297,941	3	99,314	9,133	,000 ^b
1 Residual	282,726	26	10,874		
Total	580,667	29			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 9,133 > F_{tabel} 3,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil akumulasi dari jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis statistik menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0 Windows terbukti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 4,041 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, oleh karena itu hasil uji hipotesis

pertama layak dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Kedua variabel juga memiliki hubungan, di lihat dari nilai korelasi 0,607 dapat dikatakan mempunyai hubungan yang rendah. Persamaan regresi yang terbentuk dari kedua variabel tersebut adalah $Y = 18,889 + 2,128 X1$.

Tabel IV. 17
Uji Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,607 ^a	,368	,346	3,619	,368	16,327	1	28	,000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Untuk koefisien Determinasi berdasarkan R2, di dapat 0.211, nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 36,8%. Dengan kata lain Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 36,8% sedangkan sisanya 63,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil akumulasi dari jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis statistik menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0 Windows terbukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,921 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, oleh karena itu hasil uji hipotesis pertama layak dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Kedua variabel juga memiliki hubungan, di lihat dari nilai korelasi 0,483 dapat dikatakan mempunyai hubungan yang rendah. Persamaan regresi yang terbentuk dari kedua variabel tersebut adalah $Y = 18,889 + 15,871 X2$.

Tabel IV. 18
Uji Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,578 ^a	,334	,310	3,717	,334	14,028	1	28	,001

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Untuk koefisien Determinasi berdasarkan R2, di dapat 0.334, nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 33,4%. Dengan kata lain Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 33,4% sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil akumulasi dari jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis statistik menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0 Windows terbukti bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,953 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, oleh karena itu hasil uji hipotesis pertama layak dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Kedua variabel juga memiliki hubungan, di lihat dari nilai korelasi 0,487 dapat dikatakan mempunyai hubungan yang rendah. Persamaan regresi yang terbentuk dari kedua variabel tersebut adalah $Y = 18,889 + 15,914 X_3$.

Tabel IV. 19
Uji Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,586 ^a	,343	,320	3,691	,343	14,630	1	28	,001

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

Untuk koefisien Determinasi berdasarkan R², di dapat 0.343, nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 34,3%. Dengan kata lain Pengawasan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 34,3% sedangkan sisanya 65,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Pengawasan terhadap Kerja terhadap Kinerja Guru

Berbeda dengan dua analisa regresi sebelumnya, pada uji ini akan menggunakan analisa regresi linier berganda yang menghasilkan koefisien regresi yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X3) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dengan kata lain, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Keputusan ini diperoleh $t_{hitung} (9,143) > (3,96)$ oleh karena itu hasil uji hipotesis ketiga layak dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan untuk koefisien Determinasi dari ketiga variabel tersebut, diperoleh R² sebesar 0,513. Nilai tersebut jika dipersentasikan sebesar 51,3%, dengan kata lain pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y secara bersama- sama sebesar 51,3% sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap data hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kinerja Guru di SMA Daarul Arham Kecamatan Tenjo Kabupaten Bogor yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa di ketahui Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan besarnya pengaruh sebesar 0,368 atau 36,8% di SMA Islam Daarul Arham Kecamatan Tenjo Kabupaten Bogor.
2. Berdasarkan hasil analisa di ketahui Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan besarnya pengaruh sebesar 0,334 atau 33,4% di SMA Islam Daarul Arham Kecamatan Tenjo Kabupaten Bogor.
3. Berdasarkan hasil analisa di ketahui Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan besarnya pengaruh sebesar 0,343 atau 34,3% di SMA Islam Daarul Arham Kecamatan Tenjo Kabupaten Bogor.
4. Berdasarkan hasil analisa di ketahui Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan besarnya pengaruh sebesar 0,513 atau 51,3% di SMA Islam Daarul Arham Kecamatan Tenjo Kabupaten Bogor.