

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Ypi Nurul Hidayah Margohayu)**

*The Effect Of Work Motivation, Organizational Commitment, And Work Discipline On Teacher Performance During The Covid-19 Pandemic (Study on Ypi Nurul Hidayah Margohayu)*

Ari Sudibyo<sup>1</sup>, Susanti Wahyuningsih<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIE Pelita Nusantara Semarang

<sup>2</sup>STIE Pelita Nusantara Semarang

Corresponding author : [ari.sudibyo9928@gmail.com](mailto:ari.sudibyo9928@gmail.com), [wahyuningsihsusanti@gmail.com](mailto:wahyuningsihsusanti@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kinerja Guru YPI Nurul Hidayah Margohayu di masa pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin kerja untuk menganalisis pengaruh Kinerja Guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru YPI Nurul Hidayah Margohayu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linear berganda. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 17.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai  $t_{hitung} 3,242 > t_{tabel} 1,67866$  dengan tingkat signifikansi 0,002, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai  $t_{hitung} -0,082 < t_{tabel} 1,67866$  dengan tingkat signifikansi 0,935, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai  $t_{hitung} 0,817 < t_{tabel} 1,67866$  dengan tingkat signifikansi 0,418.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru

### **Abstract**

*This study aims to analyze the performance of YPI teacher Nurul Hidayah Margohayu during the covid-19 pandemic. This study uses the variables of Work Motivation, Organizational Commitment, and Work Discipline to analyze the effect of Teacher Performance. The population in this study were all YPI teachers, Nurul Hidayah Margohayu. The sampling technique used is a saturated sample so that the entire population is used as a sample. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis used is validity and reliability test, classical assumption test, hypothesis test and multiple linear regression. The data processing tool uses SPSS 17.0 for Windows. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on teacher performance with a value of  $t_{count} 3.242 > t_{table} 1.67866$  with a significance level of 0.002, Organizational Commitment had no positive and insignificant effect on teacher performance with a value of  $t_{count} -0.082 < t_{table} 1.67866$  with a significance level 0.935, and Work Discipline has no significant positive effect on Teacher Performance with a value of  $t_{count} 0,817 < t_{table} 1.67866$  with a significance level of 0.418.*

**Keywords:** Work Motivation, Organizational Commitment, Work Discipline, and Teacher Performance

## PENDAHULUAN

### 7. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi seperti saat ini pendidikan menjadi hal yang sangat penting dan dibutuhkan untuk menunjang peningkatan kualitas dari sumber daya manusia agar lebih unggul dan mampu bersaing. Menurut Syamsul Kurniawan (2017) menjelaskan bahwa pendidikan adalah pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya.

Kondisi pendidikan pada saat ini berada pada masa transisi dalam menyesuaikan keadaan yang sedang terjadi, sejak WHO menyatakan virus covid-19 sebagai pandemi, maka secara tidak langsung kebiasaan aktivitas masyarakat menjadi berubah baik dari segi teknis persiapan dan teknik pelaksanaannya dengan mempertimbangkan kesehatan semua pelaku pendidikan tanpa terkecuali.

Adanya kebijakan-kebijakan baru dalam dunia pendidikan saat ini menjadi hal yang sangat wajar karena kondisi yang memang tidak bisa dipaksakan untuk mencapai target yang telah direncanakan dalam kondisi normal, sehingga kebijakan baru dimunculkan untuk menjadi alternatif dalam mencapai target yang telah direncanakan dengan metode atau teknis yang relevan dengan kondisi saat ini.

Lembaga pendidikan atau sekolah harus merumuskan alternatif yang dapat diterapkan dalam melaksanakan proses pembelajaran ditengah pandemic covid-19, yang diatur dalam Surat edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 Tanggal 24 Maret 2020 Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Coronavirus Disease (Covid-19), yang mana didalamnya memberikan penekanan terhadap pembelajaran yang dilakukan secara daring (dalam jaringan) yang dirasa memberikan tingkat resiko paling rendah untuk keselamatan dan kesehatan dalam masa pandemi covid-19.

Dalam surat edaran dari dinas pendidikan memberikan penekanan pada proses pembelajaran melalui dalam jaringan, hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi semua elemen pendidikan, disisi lain dalam jaringan memberikan fleksibilitas yang lebih tinggi bagi penyelenggara dan peserta pembelajaran, karena memiliki efisiensi ruang dan waktu.

Guru dalam kondisi ini memiliki tuntutan yang sangat tinggi, karena setelah menerima surat edaran dengan ditetapkannya pembelajaran dengan teknis yang baru maka guru memiliki tuntutan untuk beradaptasi lebih cepat agar kembali mengambil alih perannya sebagai fasilitator pembelajaran, serta mencapai target pembelajaran, hal ini perlu kreatifitas dari guru dalam beradaptasi untuk mempermudah kinerjanya. Guru harus memperhatikan kondisi siswa dalam pembelajaran daring karena dalam prosesnya nanti siswa dituntut untuk mempersiapkan perangkat pembelajarannya yang meliputi, Hp atau laptop, koneksi internet, dan sumber sumber belajar yang memungkinkan terjadi kendala dalam persiapan pembelajaran. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja yang profesional dan berkualitas di suatu lembaga pendidikan.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan

pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai suatu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Wibowo dalam Tirtayasa (2020) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Untuk itu setiap guru dituntut untuk memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi.

Kinerja guru tidak akan terwujud dengan begitu saja, tetapi tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Menurut Kasmir (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rencana Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di masa pandemi covid-19. 2) Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di masa pandemi covid-19. 3) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di masa pandemi covid-19. 4) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di masa pandemi covid-19.

## **8. TELAAH PUSTAKA**

### **a. Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2014) Kinerja Guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Supardi (2014), indikator untuk Kinerja Guru adalah; 1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, 3. Penguasaan metode dan strategi mengajar, 4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa, 5. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

### **b. Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Menurut Zetriuslita (2013), indikator untuk Motivasi kerja adalah; 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, 2) Melaksanakan tugas sesuai kurikulum, 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja, 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.

### **c. Komitmen Organisasi**

Menurut Utomo (2011) Komitmen organisasi merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan guru dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja yang baik. Seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan mempunyai pengaruh yang baik untuk mencapai visi dan misi organisasi. Menurut Lincoln dalam (Darmawan, 2013), ada indikator

Komitmen Organisasi, yaitu; 1) Kemauan Karyawan, 2) Kesetiaan Karyawan, 3) Kebanggaan Karyawan.

**d. Disiplin kerja**

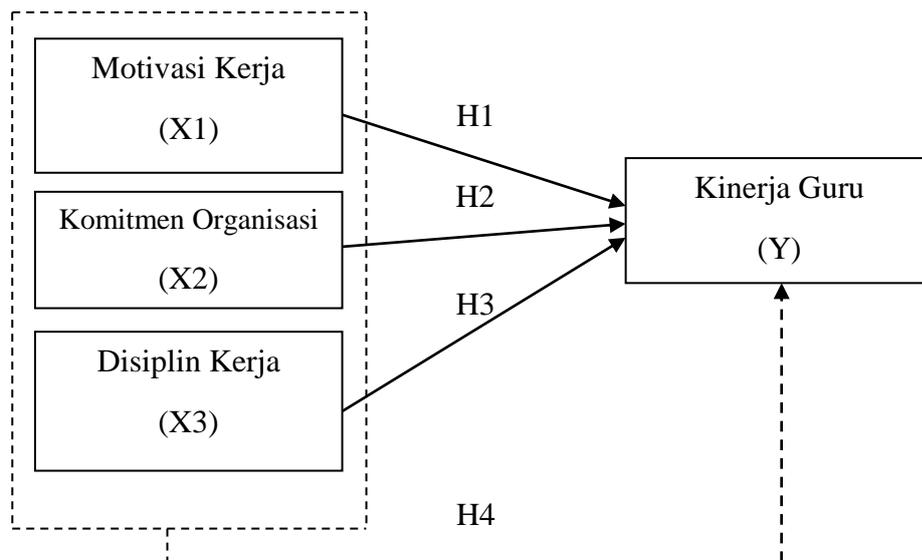
Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2012) mengatakan bahwa disiplin kerja yaitu sikap kesediaan dan kerelaan untuk memenuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Menurut Mangkunegara & Octorend (2015) indikator untuk Disiplin Kerja adalah; 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, 2) Ketepatan jam pulang ke rumah, 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja.

**9. HIPOTESIS**

**a. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar  
Kerangka Pemikiran**



**b. Pengembangan Hipotesis**

**Hubungan Atara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Motivasi merupakan kunci utama yang menentukan kinerja dalam hal ini kinerja guru. Dalam pelaksanaannya guru harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang guru itu sendiri. Menurut M. Kadarisman, (dalam Fredianto, 2016) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja

bermanfaat sebagai pendorong bagi seseorang agar berusaha mencapai kinerja sesuai tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan H<sub>1</sub>:

H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

#### **Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan perasaan senang dan tidak senang pada organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2008). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi dengan merasa menjadi bagian dari organisasi. Selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja seorang Guru.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan H<sub>2</sub>:

H<sub>2</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

#### **Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Menurut Rivai (2013) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan guru agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan H<sub>3</sub>:

H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

#### **Hubungan Antara Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Menurut Kasmir (2016) mengatakan bahwa Semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi, dan semakin baik pula Disiplin Kerja yang dilakukan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Guru. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan H<sub>4</sub>:

H<sub>4</sub>: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru

## **METODE**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17. Analisis ini dimaksudkan untuk menguji Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Analisis regresi linear berganda diawali dengan uji kualitas data, uji ini untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti. Model analisis regresi memerlukan uji asumsi klasik, untuk menginterpretasikan

data agar lebih relevan dalam menganalisis. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

#### Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t disajikan dalam tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.602	5.357		1.792	.080
MOTIVASI KERJA	.394	.122	.440	3.242	.002
KOMITMEN ORGANISASI	-.017	.205	-.011	-.082	.935
DISIPLIN KERJA	.085	.104	.111	.817	.418

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui hasil hipotesis secara parsial sebagai berikut :

- Uji t statistik pada variable Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sedangkan  $t_{hitung} 3,242 > t_{tabel} 1,67866$ , maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima.
- Uji t statistik pada variable Komitmen Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru dengan tingkat signifikansi  $0,935 > 0,05$ , sedangkan  $t_{hitung} -0,082 < t_{tabel} 1,67866$ , maka dapat disimpulkan  $H_2$  ditolak.
- Uji statistik pada variable Disiplin Guru tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru dengan tingkat signifikan  $0,418 > 0,05$ , sedangkan  $t_{hitung} 0,817 < t_{tabel} 1,67866$ , maka dapat disimpulkan  $H_3$  ditolak.

#### Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian ini dapat dilihat dalam tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52.496	3	17.499	3.548	.022 <sup>a</sup>
Residual	226.884	46	4.932		
Total	279.380	49			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 1.2 dengan  $F_{hitung}$  sebesar 3,548 dengan nilai signifikansi 0,022. Hal ini dapat dijelaskan dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $F_{hitung} 3,548 > F_{tabel} 2,81$  yang dapat disimpulkan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Table 1.3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 <sup>a</sup>	.188	.135	2.221

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data yang diolah, 2021

Dari tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,135. Hal ini berarti 13,5% Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja. Dan sisanya sebesar 86,5% dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis  $H_1$  menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ , dan besar nilai  $t_{hitung} 3,242 > t_{tabel} 1,67866$  yang berarti  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) dan Husain & Pamulang (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Bahwa Guru di YPI Nurul Hidayah Margohayu berpendapat pada dasarnya Motivasi Kerja dapat memacu Guru untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan demikian akan meningkatkan Kinerja Guru sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis  $H_2$  menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi  $0,935 > 0,05$ , sedangkan nilai  $t_{hitung} - 0,082 < t_{tabel} 1,67866$ , yang berarti  $H_2$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlance Rumokoy (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Terlihat Komitmen Organisasi yang diterapkan di YPI Nurul Hidayah Margohayu tidak mempengaruhi Kinerja Guru dikarenakan adanya pandemi covid-19 yang mengharuskan para guru tidak masuk kantor dan harus bekerja dari rumah atau work from home (WFH). Guru yang melakukan work from home (WFH) memiliki tekanan yang cukup besar dibandingkan saat work from office (WHO), karena kondisi yang baru dan lingkungan yang kurang mendukung saat melakukan work from home (WFH) membuat Guru menjadi jenuh bekerja dirumah dengan suasana yang monoton menjadikan Komitmen Organisasi menurun.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis  $H_3$  menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi  $0,418 > 0,05$ , sedangkan nilai  $t_{hitung} 0,817 < t_{tabel} 1,67866$ , yang berarti  $H_3$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesitya Kempa (2017) dan Angela Worang & Roy F. Runtuwene (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa walaupun Guru memiliki tingkat disiplin yang kurang baik dalam pekerjaannya mereka telah mengetahui apa yang akan mereka lakukan. Menurunnya tingkat disiplin para guru karena dimasa pandemi covid-19 yang mengharuskan guru tidak masuk kantor dan melakukan bekerja dari rumah atau work from home (WFH). Dan karena WFH guru banyak interaksi dengan anggota keluarga saat dirumah yang menjadikan

proses kualitas bekerja menurun, akan tetapi para guru dapat menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan oleh lembaga.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian Hipotesis  $H_4$  menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} 3,548 > F_{tabel} 2,81$  dan tingkat signifikansi  $0,022 < 0,05$  yang berarti  $H_4$  diterima.

Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa Guru di YPI Nurul Hidayah Margohayu berpendapat pada dasarnya semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi, dan semakin baik pula Disiplin Kerja yang dilakukan seorang Guru, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Guru sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

9. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $t_{hitung} 3,242 > t_{tabel} 1,67866$  atau  $sig 0,002 < 0,05$ , dengan demikian  $H_1$  diterima.
10. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $t_{hitung} -0,082 < t_{tabel} 1,67866$  atau  $sig 0,935 > 0,05$ , dengan demikian  $H_2$  ditolak.
11. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $t_{hitung} 0,817 < t_{tabel} 1,67866$  atau  $sig 0,418 > 0,05$ , dengan demikian  $H_3$  ditolak.
12. Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} 3,548 > F_{tabel} 2,81$  dan tingkat signifikansi  $0,022 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_4$  diterima.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, Komang, D. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Kewirausahaan*, 13(1).



- Ferdinand, A. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fredianto, D. (2016). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplin dengan Kinerja Guru di SD. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 10(4), 354–361.
- Gani, M. R., & Tewel, B. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya (Skc) Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3228–3237.
- Ghozali, I. 2016. *aplikasi Analisi Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hestini, S., & Haryanti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. *Jurnal Dharma Ekonomi*, 51, 49–60.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 24–42.
- Istiani, F. (2017). Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Dalam Penyediaan Kebutuhan Air Bersih Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, 4(2).
- Itang. (2015). Work Discipline And Work Competence With Quality Of Service In The Office Of Religious Affairs (KUA) District of Mount Kencana Lebak Regency of Banten. *Journal of Management and Sustainability*, 5(3).
- Kasmir. 2016. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8).
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Nafisah, Durrotun.
- Dewi, K.D.C & Riana, I.G. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*. 7(2), 203 s.d 214.
- Riadi, M. (2019). *Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi*. Kajianpustaka.Com.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*

*dari Teori ke Praktik*. Jakarta, PT. Raja Grafindo.

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi Dua Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozalia, N. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(2), 86280.
- Rumokoy, P. M. G. S. F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Runtuwene, A. W. R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta. *Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado*, 8(2).
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepat Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2007. *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsul Kurniawan. 2017. *Pendidikan karakter : konsepsi dan implementasinya secara terpadu di lingkungan keluarga, sekolah, perguruan tinggi, dan masyarakat*.



Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.

Tirtayasa, S. & Harahap, S.F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1), 120–135.

Utomo, J. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2).

Zetriuslita, R. W. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Matematika Dan Sains*, 1(1), 1–7.