

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN KOBA

Oleh:

Ayu Siti Khotijah¹, Tri Widayatsih², Mahasir³

^{1,2,3}Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia

Email: ¹ayusitikhotijah23@gmail.com, ²triwidayatsih@univpgri-palembang.ac.id

³mahasirnasir@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Naskah Masuk : 6 Juni 2025

Naskah Direvisi : 17 Juni 2025

Naskah Disetujui : 20 Juli 2025

Tersedia Online : 29 Juli 2025

Keywords:

Work Discipline; Teacher Performance; Elementary School; Koba

Kata Kunci:

Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Guru; Sekolah Dasar; Koba



This is an open access article under the CC BY. SA

Copyright © 2025 by Author. Published by Samsara Publishing House

A B S T R A C T

This study aims to determine and analyze: (1) The effect of work motivation on teacher performance at public elementary schools in Koba District; (2) The effect of work discipline on teacher performance at public elementary schools in Koba District; (3) The combined effect of work motivation and work discipline on teacher performance at public elementary schools in Koba District. This research is a quantitative approach study. The research was conducted at public elementary schools in Koba District with 119 teacher respondents. Data collection techniques used questionnaires and documentation. Validity testing used internal validity, while reliability testing used Cronbach's Alpha. The prerequisite analysis tests included normality test, homogeneity test, linearity test, multicollinearity test, Durbin Watson autocorrelation test, and heteroscedasticity test. Data were analyzed using simple regression and multiple regression techniques. The results of the study indicate that: (1) There is an effect of work motivation on teacher performance at public elementary schools in Koba District; (2) There is an effect of work discipline on teacher performance at public elementary schools in Koba District; (3) There is a combined effect of work motivation and work discipline on teacher performance at public elementary schools in Koba District.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba; (2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba; (3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SD Negeri di SD Kecamatan Koba. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Kecamatan Koba dengan responden 119 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji validitas menggunakan validitas internal sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Uji Prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji autokolerasi durbin watson dan uji heteroskedastisitas. Data dianalisis dengan menggunakan Teknik regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja

dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba (2) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba (3) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba.

I. PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan demi menyiapkan generasi muda yang tangguh dan kompetitif di kancah global. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 3 yang mendefinisikan pendidikan nasional sebagai upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuannya adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik menjadi individu-individu beriman, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan luas, terampil, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab ("Sistem Pendidikan Nasional," 2003). Untuk mencapai tujuan tersebut, Indonesia melakukan reformasi sistem pendidikan, salah satunya dengan menerapkan Kurikulum Merdeka.

Kurikulum Merdeka hadir sebagai angin segar dalam dunia pendidikan Indonesia. Kurikulum Merdeka merupakan suatu program yang sangat sejalan dengan agenda peningkatan mutu Pendidikan sejak bangsa Indonesia merdeka. Menteri Dikbudristek, Nadiem Makarim mengatakan Merdeka Belajar merupakan konsep pengembangan pendidikan dimana seluruh pemangku kepentingan diharapkan menjadi agen perubahan (Putri, 2023). Diharapkan kurikulum ini mampu melahirkan generasi muda yang berkarakter sesuai profil Pelajar Pancasila. Karakter yang dikembangkan yaitu menanamkan nilai-nilai agama dan moral dalam diri peserta didik, agar menjadi pribadi yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kurikulum Merdeka membuka ruang bagi peserta didik untuk mengenal dan menghargai perbedaan budaya, etnis, dan agama. Hal ini menumbuhkan rasa toleransi dan saling menghormati dalam diri mereka. Kurikulum Merdeka mendorong peserta didik untuk menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengambil keputusan sendiri, dan bertanggung jawab atas tindakannya. Kurikulum Merdeka melatih peserta didik untuk berpikir kritis dan analitis, sehingga mereka mampu menganalisis informasi dengan objektif dan tidak mudah termakan hoaks. Kurikulum Merdeka memberikan ruang bagi peserta didik untuk mengeksplorasi potensi kreatif dan inovatif mereka. Kurikulum Merdeka mendorong peserta didik untuk bekerja sama dan bergotong royong dalam menyelesaikan tugas dan masalah Bersama serta menanamkan rasa tanggung jawab dalam diri peserta didik, baik terhadap diri sendiri, orang lain, maupun lingkungan sekitar. Kurikulum Merdeka bukan hanya tentang transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga tentang pembentukan karakter mulia yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Generasi muda Indonesia yang lahir dari kurikulum ini diharapkan akan menjadi penerus bangsa yang tangguh, berakhlak mulia, dan siap berkontribusi untuk kemajuan bangsa.

Kurikulum Merdeka dalam dunia pendidikan Indonesia, memberikan otonomi yang lebih luas bagi sekolah untuk merancang kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks wilayahnya. Hal ini membuka peluang besar bagi sekolah-sekolah di daerah terpencil untuk menghadirkan pendidikan berkualitas bagi para muridnya. Lebih dari sekadar otonomi, Kurikulum Merdeka berfokus pada pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan zaman. Keterampilan seperti berpikir kritis, kreatif, dan kolaboratif yang esensial di abad ke-21 ditanamkan melalui berbagai metode pembelajaran inovatif, termasuk pemanfaatan teknologi informasi. Dengan memfokuskan pada materi esensial, Kurikulum Merdeka memberikan keleluasaan bagi guru untuk mendalami konsep pembelajaran bersama murid. Hal ini tak hanya meningkatkan pemahaman, tetapi juga membangun fondasi yang kuat bagi murid untuk terus berkembang di masa depan. Lebih menarik lagi, Kurikulum Merdeka

memberikan ruang bagi murid untuk memilih mata pelajaran yang sesuai dengan minat dan bakat mereka. Pendekatan "Merdeka Belajar" ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan murid dalam proses belajar, sehingga mereka dapat berkembang menjadi individu yang utuh dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Pendidikan di era globalisasi yang penuh perubahan menuntut guru untuk beradaptasi, berinovasi, dan menginspirasi generasi penerus bangsa. Peran krusial guru sebagai garda terdepan pendidikan tak tergantikan dalam mempersiapkan masa depan bangsa. Kinerja guru menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Hakikatnya kinerja guru adalah manifestasi dari kompetensi seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Mulai dari perencanaan pembelajaran yang inovatif, pelaksanaan pembelajaran yang menarik, hingga penilaian hasil belajar yang bermakna, semua aspek ini berkontribusi pada kualitas kinerja guru dan berdampak langsung pada keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran (Erick, 2020). Untuk menjalankan perannya yang krusial, guru harus tanpa henti meningkatkan kompetensinya. Hal ini mencakup memperdalam pengetahuan dan metodologi pembelajaran yang mutakhir dan sesuai dengan kebutuhan murid (Pengembangan Penguasaan Pedagogik). Guru juga perlu memahami dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses belajar mengajar, seperti platform edukasi online dan media pembelajaran interaktif (Pengembangan Teknologi). Tidak hanya itu, guru harus terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, mengikuti pelatihan dan seminar, membaca jurnal, membaca artikel ilmiah, bertukar ide dengan guru lain serta terlibat dalam komunitas pendidikan untuk meningkatkan kualitas diri (Pengembangan Belajar Berkelanjutan).

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi akademis, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang kuat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Guru yang bersemangat tinggi biasanya sangat antusias dalam menjalankan tugas mengajarnya, bersedia untuk terus belajar, dan berusaha memberikan yang terbaik bagi peserta didiknya.

Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru. Menurut Sastrohadiwiryono, disiplin kerja adalah sikap yang mencerminkan rasa hormat dan penghargaan terhadap aturan-aturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin ini juga mencakup kesediaan untuk mematuhi dan mengikuti peraturan-peraturan tersebut dengan penuh kesadaran, serta siap untuk menerima konsekuensi atau sanksi apabila melanggar tugas atau wewenang yang telah diberikan. Dengan kata lain, disiplin kerja tidak hanya soal ketaatan terhadap peraturan, tetapi juga tentang komitmen untuk menjalankan tanggung jawab dengan penuh integritas dan menerima akibat yang timbul akibat pelanggaran yang dilakukan (Lilah Holilah, Rhini Fatmasari, Tita, 2021). Disiplin kerja merujuk pada ketaatan terhadap peraturan dan prosedur yang diterapkan di lingkungan sekolah. Guru yang memiliki disiplin kerja baik cenderung lebih teratur, tepat waktu, dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Disiplin kerja yang baik juga menunjukkan sejauh mana seorang guru memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Hal ini tercermin dalam konsistensi mereka dalam mengikuti aturan yang ada, serta dedikasi untuk melaksanakan tugas-tugas pendidikan dengan sepenuh hati. Guru yang disiplin juga menunjukkan profesionalisme dalam setiap aspek pekerjaan mereka, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran, dan senantiasa berupaya untuk menjaga standar kerja yang tinggi demi kepentingan peserta didik.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kecamatan Koba, diperoleh informasi bahwa kinerja guru perlu ditingkatkan. Kenyataan yang ditemukan di sekolah masih ada guru yang tidak menjalankan kewajibannya dalam merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif. Guru tidak membuat modul ajar yang seharusnya menjadi pedoman utama dalam mengajar. Guru masih menggunakan metode ceramah, dibandingkan metode yang berpusat pada peserta didik. Guru jarang menggunakan media dan alat peraga pembelajaran yang seharusnya dapat membantu siswa lebih mudah memahami materi

pembelajaran. Penggunaan teknologi yang bisa membuat pembelajaran dikelas menjadi menarik dan menyenangkan juga jarang dilaksanakan.

Kinerja guru yang kurang baik dapat disebabkan oleh motivasi yang rendah. Motivasi kerja masih menjadi tantangan tersendiri bagi para guru. Berdasarkan hasil pra penelitian, masih ada guru yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Guru juga kurang semangat dalam bekerja. Guru tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan diri atau berkembang lebih lanjut. Rendahnya motivasi kerja guru disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun faktor-faktor yang datang dari luar, seperti lingkungan kerja atau kebijakan yang ada. Faktor dari diri sendiri penyebab penurunan motivasi kerja guru yaitu gaji dan tunjangan yang rendah, beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, fasilitas yang tidak memadai, dan kurangnya pengembangan diri seperti mengikuti pelatihan. Faktor dari lingkungan kerja penyebab penurunan motivasi kerja guru yaitu kurangnya dukungan dari kepala sekolah, rekan sejawat dan orangtua peserta didik. Selain itu Fasilitas sekolah yang tidak memadai, seperti ruang kelas yang sempit, peralatan belajar yang kurang lengkap, dan akses internet yang terbatas juga dapat menghambat kinerja guru dan menurunkan motivasi kerjanya. Kinerja guru yang kurang baik juga dapat disebabkan oleh disiplin kerja yang kurang optimal. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan Kurangnya persiapan dalam mengajar juga sering terjadi di sekolah di Kecamatan Koba. Guru sering datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah telah berupaya mengatasi permasalahan ini dengan membuat aplikasi presensi bagi seluruh pegawainya. Pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan, seperti datang terlambat atau pulang lebih cepat, akan mendapat hukuman berupa pemotongan TPP. Namun masih ada guru yang tidak menaati peraturan tersebut.

Berdasarkan temuan awal, penelitian ini akan menyelidiki seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Koba. Judul penelitian yang relevan adalah "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Koba". Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru menjadi penting untuk dilakukan guna memahami sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja guru. Dengan mengetahui pengaruhnya, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja guru, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

II. METODE

Penelitian ini dilakukan secara komprehensif di wilayah Kecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah. Sebanyak 16 sekolah dasar negeri, mulai dari SD Negeri 1 Koba hingga SD Negeri 16 Koba. Waktu penelitian mulai dari perencanaan, persiapan, pelaksanaan, analisis data, hingga pelaporan mulai bulan Juli sampai dengan November 2024. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru di seluruh sekolah dasar negeri di Kecamatan Koba. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh kepala sekolah dan guru sekolah dasar di SD Negeri Kecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah yang berjumlah 223 orang guru dari 16 sekolah. Sampel akhir yang diambil berjumlah 119 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji persyaratan analisis dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokoleransi Durbin Watson, dan Uji Heteroskedastisitas. Analisis data utama ini merupakan tahap yang terdiri dari analisis deskripsi statistik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis bisa dilakukan apabila data sudah memenuhi persyaratan untuk diuji. Uji hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian ini ada tiga yaitu:

- 1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba
- 2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba.
- 3 : Ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba

Hipotesis 1 dan 2 diajukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Analisis statistik yang pertama, digunakan koefisien korelasi sederhana (r) untuk melihat sejauh mana hubungan antara dua variabel yang dianalisis, serta koefisien determinasi sederhana (r^2) untuk mengukur seberapa besar variabilitas yang dapat dijelaskan oleh hubungan antara variabel. Selain itu, regresi sederhana diterapkan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang ada.

Pengujian hipotesis yang ketiga yaitu uji regresi linier berganda diterapkan untuk menggambarkan hubungan linier antara variabel dependen dan beberapa variabel independen secara simultan. Penelitian ini menggunakan (SPSS) versi 26.0 agar mendapatkan hasil yang lebih akurat serta terpercaya. Setiap pengujian dilakukan sebagai berikut:

3.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja guru SD Negeri kecamatan Koba

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba.

Ha : Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba.

Untuk menentukan apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, langkah pertama adalah mencari apakah terdapat hubungan antara keduanya. Kekuatan dan arah hubungan antara Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja Guru (Y) dapat dianalisis melalui korelasi, sementara bentuk hubungan kedua variabel tersebut dapat diketahui dengan analisis regresi.

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja Guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Koba, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Koefisien korelasi variabel X_1 terhadap Y

Correlations			
		MOTIVASI KERJA GURU	KINERJA GURU
MOTIVASI KERJA GURU	Pearson	1	.578**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	119	119
KINERJA GURU	Pearson	.578**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	119	119

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

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00

Untuk mengetahui tingkat pengaruh koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Kolerasi	Tingkat Pengaruh
$0,80 \leq r \leq 1,00$	Positif Kuat
$0,60 \leq r \leq 0,79$	Positif Sedang
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Positif Lemah
$0,20 \leq r \leq 0,39$	Positif Sangat Lemah
$r = 0,00$	Tidak ada korelasi

Sumber: statistik parametrik (Kesumawati, 2022)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja guru (Y) sebesar 0.578 atau 57,8%. Hal ini berarti korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variabel Disiplin Kerja Guru (Y) positif lemah.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Koba. Adapun hasil dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi antara X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	0,334	0,328	4,594

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00

Berdasarkan tabel *Model Summary* diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.578 atau 57,8% variabilitas kinerja guru yang terjadi disebabkan oleh motivasi kerja. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Koba sebesar 57,8% sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Regresi linier sederhana antara X_1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	39,890	7,726		5,163	0,000
	MOTIVASI KERJA GURU	0,537	0,070	0,578	7,652	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00

Dari tabel *Coefficients^a* di atas diketahui regresi sederhana antara variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja guru (Y) dapat diinterpretasikan dalam model

regresi yaitu $\hat{Y} = 39.890 + 0.537 X_1$. Konstanta sebesar 39.890 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_1) maka kinerja guru (Y) adalah 39.890. Koefisien regresi sebesar 0.537 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai motivasi kerja maka akan memberikan kenaikan kinerja guru sebesar 0.537.

d. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis yaitu adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap disiplin kerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh X_1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	39.890	7.726		5.163	0.000
	MOTIVASI KERJA GURU	0.537	0.070	0.578	7.652	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00

Berdasarkan uji regresi sederhana bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba. Nilai statistik yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai ambang batas yang telah ditentukan, yaitu nilai t hitung sebesar $5.163 >$ dari nilai t tabel sebesar 2.680. Maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba.

3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja guru SD Negeri kecamatan Koba

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba.

H_a : Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, terlebih dahulu dicari apakah kedua variabel tersebut berhubungan. Kuat lemahnya hubungan antara Variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) dapat diketahui melalui analisis korelasi, sedangkan untuk mengetahui bentuk hubungan kedua variabel tersebut dilakukan dengan analisis regresi.

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Koba, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Koefisien korelasi variabel X_2 terhadap Y

Correlations				
		DISIPLIN KERJA GURU	KINERJA GURU	
DISIPLIN KERJA GURU	Pearson Correlation	1	.461**	

	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	119	119
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	119	119

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

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00

Untuk mengetahui tingkat pengaruh koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Kolerasi	Tingkat Pengaruh
$0,80 \leq r \leq 1,00$	Positif Kuat
$0,60 \leq r \leq 0,79$	Positif Sedang
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Positif Lemah
$0,20 \leq r \leq 0,39$	Positif Sangat Lemah
$r = 0,00$	Tidak ada korelasi

Sumber: statistik parametrik (Kesumawati, 2022)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi antara variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja guru (Y) sebesar 0.461 atau 46,1%. Hal ini berarti korelasi variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Disiplin Kerja Guru (Y) positif lemah.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Koba. Adapun hasil dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi antara X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	0.213	0.206	4.993

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA GURU

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00

Berdasarkan tabel *Model Summary* diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.213 atau 21,3% variabilitas kinerja guru yang terjadi disebabkan oleh motivasi kerja. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Koba sebesar 21,3% sedangkan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Regresi linier sederhana antara X_2 terhadap Y

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.

	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	52.579	8.251		6.373	0.000	
DISIPLIN KERJA GURU	0.437	0.078	0.461	5.625	0.000	

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00

Dari tabel Coefficients^a di atas diketahui regresi sederhana antara variabel Disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja guru (Y) dapat diinterpretasikan dalam model regresi yaitu $\hat{Y} = 52.579 + 0.437 X_2$. Konstanta sebesar 52.579 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Disiplin kerja (X₂) maka kinerja guru (Y) adalah 52.579. Koefisien regresi sebesar 0.437 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai motivasi kerja maka akan memberikan kenaikan kinerja guru sebesar 0.437.

d. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi (r) dan nilai koefisien determinasi (r²) antara variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Koba. Sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Uji Hipotesis Pengaruh X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,125	8,776		2,521	0,013		
	DISIPLIN KERJA GURU	0,270	0,073	0,285	3,692	0,000	0,860	1,162

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00 oleh Peneliti

Analisis statistik yang dilakukan menggunakan uji regresi sederhana membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba. Nilai statistik yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai ambang batas yang telah ditentukan, yaitu nilai t hitung sebesar 3.692 > dari nilai t tabel sebesar 2.680 Maka H₀ ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba.

3.3 Pengaruh Secara Bersama-sama Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap kinerja guru SD Negeri kecamatan Koba

Uji simultan dengan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent (Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Guru).

Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

H₀ : Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba

Ha : Ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba.

Analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi berganda (r), koefisien determinasi berganda (r²) dan regresi linier berganda. Kuat lemahnya hubungan antara variabel Motivasi kerja (x1) dan Disiplin kerja (x2) secara bersama-sama terhadap Kinerja guru (Y) dapat diketahui melalui analisis korelasi berganda, sedangkan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut dilakukan analisis regresi berganda dengan kriteria pengujiannya yaitu: (1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima; (2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, H_0 diterima H_a ditolak.

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi (r) dan nilai koefisien determinasi (r²) antara variabel Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Koba. Terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	0.404	0.393	4.365

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

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00

Untuk mengetahui tingkat pengaruh koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Kolerasi	Tingkat Pengaruh
$0,80 \leq r \leq 1,00$	Positif Kuat
$0,60 \leq r \leq 0,79$	Positif Sedang
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Positif Lemah
$0,20 \leq r \leq 0,9$	Positif Sangat Lemah
$r = 0,00$	Tidak ada korelasi

Sumber : statistik parametrik (Kesumawati, 2022)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0.635 atau 63,5%. Hal ini berarti pengaruh Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru (Y) positif sedang. Sedangkan hasil koefisien determinasi berganda (R²) variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh sebesar 0.404 atau 40,4%. Nilai tersebut menginformasikan bahwa sebesar 40,4% variasi yang terjadi pada variabel terikat dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas secara bersama-sama. Dengan kata lain, variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) merupakan variabel-variabel prediktor yang dapat diandalkan untuk dapat memprediksi variabel Kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba sebesar 40,4% sedangkan sisanya 59,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi sederhana antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Regresi Linier Berganda Antara variabel X_1 dan X_2 bersama-sama terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.125	8.776		2.521	0.013
	MOTIVASI KERJA GURU	0.438	0.072	0.471	6.091	0.000
	DISIPLIN KERJA GURU	0.270	0.073	0.285	3.692	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00

Dari tabel *Coefficients^a* di atas, nilai B dapat membentuk persamaan regresi berganda. Berdasarkan analisis regresi berganda di atas diperoleh persamaan regresi linier ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 22.125 + 0.438X_1 + 0.270X_2$$

Persamaan tersebut menginformasikan bahwa kecenderungan perunahan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Setiap peningkatan 1 skor variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja guru sebesar 0.438 dengan asumsi variabel motivasi kerja nilainya konstan; (2) Setiap peningkatan 1 skor variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja guru sebesar 0.270 dengan asumsi variabel disiplin kerja guru nilainya konstan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 14. Uji Hipotesis Pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1495.441	2	747.721	39.252	.000 ^b
	Residual	2209.718	116	19.049		
	Total	3705.160	118			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

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

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 26.00

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas (signifikan) $0.000 < \alpha 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 39.252$ dan $F_{Tabel} 2.68$ dari perhitungan (0.05) (2.68) sehingga nilai $F_{hitung} 39.252 > F_{Tabel} 2.680$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba. Analisis menunjukkan distribusi motivasi kerja guru sebagai berikut: 7,56% sangat baik, 29,41% baik, 33,61% cukup baik, 22,69% kurang, dan 6,72% sangat kurang. Secara keseluruhan, tingkat motivasi kerja guru dapat dikategorikan sebagai baik. Analisis menunjukkan distribusi disiplin kerja guru sebagai berikut: 9,24% sangat baik, 25,21% baik, 37,82% cukup baik, 21,01% kurang, dan 6,72% sangat kurang. Secara keseluruhan, tingkat disiplin kerja guru dapat dikategorikan sebagai baik. Analisis menunjukkan distribusi kinerja guru sebagai berikut: 7,56% sangat baik, 29,41%, baik, 36,13%, cukup baik, 18,49% kurang, dan 8,40% sangat kurang. Secara keseluruhan, tingkat kinerja guru dapat dikategorikan sebagai baik.

1. Uji Hipotesis 1

Analisis statistik yang dilakukan menggunakan uji regresi sederhana membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba. Nilai statistik yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai ambang batas yang telah ditentukan, yaitu nilai t hitung sebesar 6.091 > dari nilai t tabel sebesar 1.657 sehingga kita dapat menolak hipotesis awal yang menyatakan tidak ada hubungan antara keduanya. Hasil analisis di atas didukung oleh hasil penelitian dari (Agustina, Ibrahim, & Maulana, 2020) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya kedisiplinan guru akan memberikan kontribusi terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, guru harus membiasakan diri untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan demi menghasilkan kinerja yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja guru, ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian, perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah.

Penelitian (Husna, 2018) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Hendaknya setiap guru diberikan pelatihan-pelatihan bagaimana menggunakan teknologi informasi dan komunikasi agar dapat mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah untuk memberikan pelatihan-pelatihan agar para guru dapat menguasai teknologi informasi sehingga pekerjaannya menjadi cepat selesai. Pendapat yang disampaikan Nitisemito tentang motivasi yaitu kebutuhan, bilamana dipenuhi akan kepuasannya sehingga semangat kerja dan kegairahan ada harapan untuk ditingkatkan. Penulis menyimpulkan bahwa motivasi tidak hanya tentang kepuasan fisik tetapi lebih kepada kepuasan mental atau rohani tetapi memperoleh pencapaian dan kepuasan dari hasil kinerjanya supaya semakin bergairah dan memiliki daya juang untuk bekerja secara optimal. Penelitian dari (Ariyanti, 2024) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja yang dimiliki Guru.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sedarmayanti & Safer, 2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru digugus

satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Motivasi memiliki pengaruh positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin ditingkatkan motivasi guru maka akan meningkatkan kinerja guru di gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari. Artinya bahwa adanya peningkatan tanggung jawab, pengambilan keputusan dalam bekerja, tujuan, program kerja, umpan balik dan implementasi program kerja yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja untuk bekerja secara optimal meraih kinerja yang sangat tinggi dan memperoleh hasil atas prestasi kerja yang diinginkannya.

2. *Uji Hipotesis 2*

Analisis statistik yang dilakukan menggunakan uji regresi sederhana membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba. Nilai statistik yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai ambang batas yang telah ditentukan, yaitu nilai t hitung sebesar $3.692 >$ dari nilai t tabel sebesar 1.657 sehingga kita dapat menolak hipotesis awal yang menyatakan tidak ada hubungan antara keduanya. Hasil analisis diatas, didukung oleh penelitian dari (Rabukit Damanik, 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru, artinya jika guru mempunyai disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi. Dari temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam hal ini kinerja guru. Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah dengan melakukan pembinaan terhadap guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian dari (Nafisah, Arafat, & Ahyani, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik, yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan dan penerimaan tugas dengan tulus, berpotensi meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan observasi lapangan, para guru di SMP Negeri Kecamatan Simpangkatis, Kabupaten Bangka Tengah, telah menunjukkan peningkatan disiplin kerja dengan mematuhi semua peraturan yang ada. Diharapkan, peningkatan disiplin ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja guru. Selain itu, untuk memperkuat kedisiplinan, penerapan konsekuensi bagi guru yang tidak bertanggung jawab dan melanggar aturan dilakukan secara bertahap kepada seluruh guru.

(Hadiati, 2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa disiplin yang berasal dari dalam diri guru-guru MTs di Bandar Lampung terbukti sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja mereka. Ketika seorang guru memiliki disiplin yang tinggi, ia akan terdorong untuk selalu mematuhi segala peraturan sekolah dan berusaha untuk terus belajar. Disiplin ini tidak hanya tentang mengikuti aturan, tetapi juga tentang menghargai waktu dan menggunakannya secara efektif. Disiplin yang sejati bukanlah paksaan dari luar, melainkan sebuah kesadaran dari dalam diri untuk menaati aturan yang telah ditetapkan. Ini adalah bentuk pengendalian diri yang rasional, di mana seorang guru mampu mengontrol tindakannya tanpa perlu ada yang mengawasi.

Dengan menerapkan disiplin, seorang guru sebenarnya sedang melatih dirinya sendiri untuk menjadi lebih baik. Disiplin adalah sebuah proses pembelajaran yang berkelanjutan, guru akan terus berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengendalikan diri dan mengikuti aturan. Tujuan akhir dari semua ini adalah untuk mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan uji anova diperoleh nilai probabilitas nilai probabilitas (signifikan) $0.000 < \alpha 0.05$ dan nilai F_{hitung} 39.252 dan F_{Tabel} 2.68 dari perhitungan (0.05) (2.68) sehingga nilai F_{hitung} 3.252 $> F_{Tabel}$ 2.68 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Koba. nilai R square sebesar 0,334. Dengan demikian, koefisien determinasi (R^2) sebesar 33,4% menunjukkan bahwa sekitar 33,4% variasi dalam kinerja guru di SD Kecamatan Koba dapat dijelaskan oleh pengaruh bersama antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, yang berarti ada variabel lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja guru, namun tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil analisis ini didukung oleh penelitian dari (Nurfadilah & Farihah, 2021) mengidentifikasi bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja seorang guru. Selain kedua faktor tersebut, terdapat tiga faktor utama lain yang turut memengaruhi kinerja guru. Pertama, faktor individu, yang mencakup kemampuan dan keterampilan pribadi, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, serta kondisi sosial dan demografi seseorang. Faktor kedua adalah faktor psikologis, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, proses pembelajaran, serta tingkat motivasi yang dimiliki oleh individu. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, yang mencakup struktur organisasi, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan atau reward system yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Semua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

Penelitian dari (Budiman, 2019) menunjukkan hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di SMK Ksatria Jakarta. Sekolah disarankan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, memperhatikan keluhan karyawan, dan mengambil keputusan secara tegas untuk meningkatkan disiplin kerja. Agar kinerja karyawan di SMK Ksatria Jakarta semakin baik, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memberikan apresiasi, memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan menerapkan aturan dengan tegas namun adil. Hasil pengujian hipotesis dari (Sirhi, 2018) Penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende. Peningkatan motivasi dan disiplin kerja berkorelasi langsung dengan peningkatan kualitas kinerja guru. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa investasi dalam peningkatan motivasi dan penegakan disiplin kerja dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja guru. Temuan ini relevan bagi SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende dan juga dapat menjadi acuan bagi sekolah-sekolah lain dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Selain itu, tingginya motivasi kerja guru juga tercermin dalam semangat kerja yang tinggi. Para guru mampu menyelesaikan tugas dengan baik, dengan penuh kesenangan, dan tepat waktu. Pada dasarnya, seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja mereka. Pencapaian motivasi kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh pimpinan yang dapat mendorong guru untuk memiliki semangat kerja yang lebih besar, sehingga hasil kerja mereka dapat meningkat. Motivasi kerja merupakan

kekuatan yang mendorong guru untuk bekerja dengan sepenuh hati. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende, Nusa Tenggara Timur, lebih memfokuskan upaya peningkatan kinerja guru terutama pada aspek motivasi. Hasil dari kuesioner yang diisi oleh para guru menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan kinerja mereka, sekolah sebaiknya memberikan perhatian lebih dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi atau memberikan peluang untuk kenaikan jabatan. Hal ini diharapkan dapat lebih mendorong semangat dan motivasi kerja guru.

Selain itu, pimpinan sekolah juga diharapkan untuk memberikan perhatian serius terhadap pemenuhan kebutuhan fisiologis guru, seperti memastikan gaji yang memadai dan kondisi kerja yang nyaman. Pemenuhan kebutuhan dasar ini akan menjaga agar motivasi kerja guru tetap terjaga, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif tanpa adanya kekhawatiran terkait masalah finansial. Dengan tercapainya kesejahteraan fisik dan mental, guru akan lebih fokus pada tugasnya dan berupaya untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba.
2. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba.
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Koba

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Ariyanti, R. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sd strada cabang bekasi*. 4307(4), 1404–1409.
- Budiman, A. (2019). JURNAL EKOBIS: EKONOMI , BISNIS & MANAJEMEN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI , BISNIS & MANAJEMEN*. *JURNAL EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40–55.
- Erick, R. (2020). *Jurnal BajET*. 4(2), 267–271.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50. <https://doi.org/10.24042/alidarrah.v8i1.3078>

- Husna, N. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 1(02), 98–103. <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>
- Lilah Holilah, Rhini Fatmasari, Tita, R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru*. 4(1), 6.
- Nafisah, N., Arafat, Y., & Ahyani, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Simpangkatis. *Journal on Education*, 6(1), 2481–2498. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3272>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Putri, N. I. (2023). Hambatan Guru Dalam Penerapan Kurikulum Merdeka Terhadap Proses Pembelajaran Di Sd Negeri 3 Brosot. *Indonesian Journal of Elementary Education (IJOEE)*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.31000/ijoe.v5i1.8943>
- Rabukit Damanik. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Rabukit Damanik. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 5(2), 1–8.
- Sedarmayanti, & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Sirhi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Kabupaten Ende. *JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 9–17. <https://doi.org/10.31932/jpe.v3i1.154>
- Sistem Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003*. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>