

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak

Dine Trio Ratnasari¹, Udin Syaefudin Sa'ud², Mubiar Agustin³, Johar Permana⁴

¹ Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

² Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

³ Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

⁴ Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

*Corresponding author: dinetrioratnasari@upi.edu

ABSTRACT

The performance of a teacher includes his ability to carry out teaching tasks in schools and responsibilities towards students who are under his influence. There are several factors that influence teacher performance including those determined by work motivation and discipline factors. The purpose of this study was to describe the influence of work motivation and discipline on the performance of Lebak District Elementary School teachers. The method used in this research is descriptive verification. The data in this study were obtained through questionnaires which were distributed to 100 teachers and then analyzed using multiple regression analysis. The results showed that partially work motivation contributed 67.1% to teacher performance and discipline contributed 59.8% to teacher performance variables. While simultaneously, work motivation and discipline contribute 74.2% to teacher performance. So it can be concluded that, 1) work motivation encourages improving the performance of Lebak Regency SDN teachers; 2) Discipline encourages improving the work performance of Lebak Regency SDN teachers; 3) Work motivation and discipline simultaneously affect the performance of Lebak Regency SDN teachers.

Keywords: Discipline; Motivation; Teacher performance

ABSTRAK

Kinerja seorang guru mencakup kemampuannya dalam menjalankan tugas pengajaran di sekolah dan tanggung jawab terhadap siswa yang berada di bawah pengaruhnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu ditentukan oleh faktor motivasi kerja dan kedisiplinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SDN Kabupaten Lebak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Data di dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket yang disebarkan ke 100 orang guru kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 67,1% kepada kinerja guru dan kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 59,8% kepada variabel kinerja guru. Sedangkan secara simultan, motivasi kerja dan kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 74,2% kepada kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, 1) motivasi kerja mendorong peningkatan kinerja guru SDN Kabupaten Lebak; 2) Kedisiplinan mendorong peningkatan kinerja kerja guru SDN Kabupaten Lebak; 3) Motivasi kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Kabupaten Lebak.

Kata Kunci: Kedisiplinan; Kinerja guru; Motivasi

Pendahuluan

Saat ini, isu kualitas pendidikan menjadi perhatian utama dalam pembicaraan publik. Kualitas pendidikan seringkali dihubungkan dengan tingkat prestasi siswa dalam tes dan kemampuan lulusan untuk mendapatkan dan berhasil menjalankan pekerjaan. Secara keseluruhan, guru memegang peran yang krusial dalam menentukan kualitas pendidikan.

Dengan kualitas guru yang baik, siswa dapat menerima pembelajaran yang efektif, terbimbing dengan baik, dan memperoleh pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus melibatkan pemberdayaan guru melalui pelatihan, dukungan, dan pengakuan yang sesuai. Guru merupakan ujung tombak yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama, dan utama. (Lailatussaadah, 2015). Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus dimulai dari guru. Senada dengan pernyataan tersebut (Sanjaya, 2005) menyatakan bahwa keberhasilan suatu proses pembelajaran terletak di pundak guru. Oleh karenanya, keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan guru. Sebagai pendidik profesional guru tidak hanya sekedar menguasai ilmu dan bahan ajar tetapi harus juga mampu memotivasi peserta didik, memiliki wawasan yang luas dan memiliki kecakapan yang tinggi. Sehubungan dengan itu kompetensi guru telah dipersyaratkan oleh peraturan pemerintah nomer 19 tahun 2005 pasal 28 ayat (3) yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial (Suryadi, 2014).

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran (Supardi, 2014). Kinerja guru mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaannya sebagai seorang guru, kinerja guru merujuk pada kemampuan dan efektivitas seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya di bidang pendidikan (Iskandar, 2013; Susanto, 2013).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di beberapa sekolah dasar yang berada di Kabupaten Lebak, kinerja guru SD di Kabupaten Lebak pada aspek tertentu masih tergolong minim. Kurang siapnya guru menyusun perangkat pembelajaran, tingkat kehadiran guru yang dinilai masih tergolong rendah, serta penggunaan metode pembelajaran yang dirasa kurang sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan kepada siswa. Disamping itu, dalam membina hubungan dengan peserta didik sebagian besar guru masih menerapkan hubungan seperti atasan dan bawahan, bukan sebagai sahabat atau orang tua siswa. Selain itu, guru SD di Kabupaten Lebak jarang melaksanakan remedial jika ada siswa yang belum mencapai nilai KKM.

Permasalahan di atas mengisyaratkan bahwa kinerja guru masih tergolong perlu mendapatkan perhatian yang serius. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Patricia King, Galton dan Simon 1994 memandang bahwa kinerja atau performance merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang (Uno & Lamatenggo, 2012).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, motivasi diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa

tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi (Ardiana, 2017; Hasibuan, 2009; Riduwan, 2010). Profesi guru menurut Suyanto (2013) sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh dan mengajar. Ibaratnya sebuah lukisan yang akan dipelajari oleh anak didiknya. Baik dan buruknya lukisan tersebut tergantung dari contoh yang diberikan oleh guru. Hal ini merupakan sangat mendasar karena seorang guru bukan hanya mengajar tetapi juga menanamkan nilai-nilai pengembangan karakter peserta didik. Pencapaian tujuan suatu organisasi sekolah tidaklah mudah, karena untuk melaksanakannya tidak terlepas dari masalah yang berdampak menghambatnya organisasi sekolah tersebut. Tujuan yang diinginkan setiap organisasi sekolah pada umumnya yaitu sumber daya manusia yang produktif dan dapat menciptakan tingkat kinerja yang tinggi. Tidak tercapainya suatu organisasi sekolah disebabkan karena sekolah tersebut memiliki motivasi kerja dan kedisiplinan kerja yang sangat rendah yang mempengaruhi lemahnya kinerja para pegawainya. Pemerintah selama ini telah mengeluarkan biaya untuk menyelenggarakan pendidikan dan sudah sewajarnya bila biaya investasi itu ada timbal balik, yaitu pendidikan yang bermutu. Pendidikan sendiri merupakan investasi untuk meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan daya saing bangsa. Sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi, akan memudahkan tercapainya tujuan sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, pihak sekolah harus memikirkan sistem yang dapat meningkatkan kinerja guru. Antara lain pemberian motivasi guru dan bagaimana cara memotivasi guru agar bisa membangkitkan semangat dan dorongan untuk melaksanakan tugas secara optimal adalah hal yang sangat perlu diperhatikan. Apabila pemberian motivasi kepada guru kurang efektif maka hal tersebut berdampak langsung terhadap kinerja guru. Hal ini juga langsung dirasakan oleh para peserta didik maupun pengguna jasa guru tersebut. Kondisi kinerja guru SD di Kabupaten Lebak dalam berbagai hal masih banyak yang menunjukkan kinerja yang baik. Pada Dari kesimpulan bahwa sikap seorang guru adalah contoh panutan bagi siswa oleh karena itu guru harus memberi contoh sikap dan perilaku yang baik. Karena baik buruknya seorang siswa tergantung dari contoh yang diberikan sang guru.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya atau proses menunjukkan instensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi juga sangat perlu diberikan kepada guru, karena seorang pendidik juga perlu motivasi atau dorongan agar bisa lebih bersemangat dalam menyampaikan pelajaran yang disampaikan kepada siswanya. Motivasi merupakan elemen yang penting untuk memperbaiki produktifitas kerja setiap individu (termasuk guru). Teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an yang secara khusus pada awalnya ada tiga teori motivasi yaitu, 1). teori Hierarki kebutuhan, 2). teori dua faktor, dan 3). teori X dan Y. dari ketiga teori diatas, teori yang digunakan dalam penelitian sekarang adalah teori hierarki dan teori dua faktor. Teori Hierarki Kebutuhan ini dikemukakan pertama kali oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dibilang teori inilah yang sangat terpopuler dibandingkan teori-teori lainnya. Sedangkan didalam Teori Dua Faktor ini terdapat dua faktor yaitu, faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik yang dimana faktor Intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan atau guru termotivasi dari daya dorongan yang timbul dari dalam diri masing-masing orang

dan faktor Kedisiplinan juga sangat penting ditekankan terhadap individu itu sendiri, karena disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pada dasarnya tindakan disiplin dapat diterapkan pada berbagai bidang kehidupan manusia atau dapat diterapkan ditempatnya bekerja. Kedisiplinan berarti suatu peraturan yang dilakukan dengan ketegasan jiwa dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu disiplin adalah suatu proses mempertahankan dan meningkatkan kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SDN Kabupaten Lebak.

Beberapa peneliti terdahulu telah melakukan kajian mengenai topik yang serupa, yang pertama penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Widya Oktaviani pada tahun 2021 dengan judul Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar diperoleh kesimpulan bahwa pada hipotesis pertama terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru dengan nilai r hitung = 0,833 r tabel = 0,334. Pada hipotesis kedua terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar r hitung = 0,797 r tabel = 0,334. Dan pada hipotesis ketiga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru dengan taraf signifikansi 5% yaitu F hitung = 57,817 F tabel = 3,33 (Oktaviani & Putra, 2021). Penelitian ke dua yang dilakukan oleh Siti Nurwasiyah dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 8 Kota Kediri dihasilkan kesimpulan bahwa motivasi Kerja secara simultan dan parsial signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Kota Kediri. (2) Disiplin kerja secara simultan signifikan berpengaruh positif dengan kinerja guru pada SMP di SMP Negeri 8 Kota Kediri. (3) Motivasi dan disiplin kerja secara Simultan dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Kediri (Nurwasiyah, 2019). Ke tiga penelitian yang dilakukan oleh Petrina Gabriella dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi dengan kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi (Tannady, 2009). Ke empat, penelitian yang dilakukan oleh Tokhibin dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi Dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru SMK dengan kesimpulan bahwa Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkatkan kinerja guru ($\text{sig} = p < 0,05$; $R^2_{yx1} = 15,2\%$); kompetensi guru meningkatkan kinerja guru ($\text{sig} = p < 0,05$; $R^2_{yx2} = 51,8\%$); motivasi guru meningkatkan kinerja guru ($\text{sig} = p < 0,05$; $R^2_{yx3} = 53,9\%$) dan kedisiplinan guru meningkatkan kinerja guru ($\text{sig} = p < 0,05$; $R^2_{yx1} = 45,9\%$). Hasil analisis regresi linier ganda menunjukkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi, motivasi dan kedisiplinan guru secara bersama-sama meningkatkan kinerja guru ($\text{sig} = p < 0,05$; Adjusted $R^2_{yx1,2,3,4} = 61,7\%$) (Wuradji, 2013).

Hasil penelitian terdahulu di atas menunjukkan kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis di dalam artikel ini, kesamaan yang paling terlihat adalah pada variabel yang diangkat di dalam penelitian sama-sama meneliti motivasi, kesiplinan, dan kinerja guru. Namun dalam penelitian ini terdapat perbedaan pada subjek yang diteliti, penelitian ini lebih fokus melihat motivasi, kedisiplinan, dan kinerja guru pada jenjang sekolah dasar. Berdasarkan pembahasan di atas, dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan kesiplinan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kabupaten Lebak. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif verifikatif. Menurut Arikunto (2010: hlm 3), "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal yang lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) bahwa metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Dengan metode analisis deskriptif dapat diselidiki fenomena atau kunci permasalahan dari penelitian tersebut. Lebih lanjut Sugiyono menyebutkan bahwa metode penelitian verifikatif merupakan metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner pada responden yakni guru SDN Kabupaten Lebak dengan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 orang guru. Data penelitian kemudian dianalisis dengan uji statistik secara parsial dan simultan. Secara parsial dilakukan uji t pada masing-masing variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, dalam hal ini yaitu motivasi kerja terhadap kinerja guru dan juga kedisiplinan guru terhadap kinerja guru. Sedangkan secara simultan Uji F digunakan untuk mengetahui makna pengaruh yang diberikan variable motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru secara gabungan (simultan).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Sebelum digunakan untuk melakukan pengumpulan data, pada kuisisioner dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari $0,30$, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrument dari 100 responden tentang motivasi kerja dengan jumlah 8 pernyataan; instrumen kedisiplinan 8 pernyataan dan instrumen kinerja guru 8 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis $0,300$ yang berarti semua item pertanyaan hasilnya valid. Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas $0,6$ yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Motivasi	0.739	Reliabel
Kedisiplinan	0.655	Reliabel
Kinerja guru	0.646	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan angka reliabilitas cronbach alpha tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu motivasi kerja, kedisiplinan, dan kinerja guru membentuk ukuran yang reliabel.

Analisis Hasil Penelitian

Tabel 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Lebak

Variabel	Parameter				
	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Motivasi	0,671	7,474	0,795	0,000	0.01

Pengujian Signifikan

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 11,329 > 1,998$

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.671, artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 67,1% kepada kinerja guru SDN Kabupaten Lebak, sedangkan sisanya sebesar 22,9% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan Regresi $Y = 7,474 + 0,795 (X1)$ Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja guru SDN Kabupaten Lebak. Koefisien motivasi kerja bertanda positif, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja, maka kinerja guru SDN Kabupaten Lebak akan meningkat atau sebaliknya.

Tabel 3. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Lebak

Variabel	Parameter				
	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kedisiplinan	0,598	7,650	0,789	0,000	0.01

Pengujian Signifikan

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 9,678 > 1,998$

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan Tabel 3, nilai $r = 0.773$, artinya ada hubungan yang koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.598, artinya variabel kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 59,8% kepada variabel kinerja guru SDN Kabupaten Lebak, sedangkan sisanya sebesar 40,2% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan Regresi $Y = 7,650 + 0,789 (X2)$ Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja guru SDN Kabupaten Lebak. Koefisien kedisiplinan bertanda positif, artinya jika ada peningkatan kedisiplinan satu kali, maka kinerja guru SDN Kabupaten Lebak akan meningkat atau sebaliknya.

Tabel 3. Pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Motivasi	0,861	0,742	3,408	0,528	0,000	0.01
Kedisiplinan				0,391	0,000	

Pengujian Signifikan

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = 89,215 > 3,145$

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Pada Tabel 4, Nilai F hitung sebesar 89,215 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,145 yang didapat dari ($DK = n - k - 1 ; = 100 - 2 - 1 = 97$), maka F hitung lebih besar dari F tabel ($89,215 > 3,145$), artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja guru SDN Kabupaten Lebak. Nilai $R = 0.861$, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan dengan variabel kinerja guru SDN Kabupaten Lebak pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.742, artinya variabel motivasi kerja dan kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 74,2% kepada variabel kinerja guru SDN Kabupaten Lebak, sedangkan sisanya sebesar 25,8% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan Regresi $Y = 3,408 + 0,528 (X1) + 0,391 (X2)$ Motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kabupaten Lebak pada tingkat nyata 99%. Koefisien motivasi kerja bertanda positif artinya jika ada peningkatan motivasi kerja, maka kinerja guru SDN Kabupaten Lebak akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi kedisiplinan tidak berubah. Koefisien kedisiplinan bertanda positif, artinya jika ada peningkatan kedisiplinan, maka kinerja guru SDN Kabupaten Lebak akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Kabupaten Lebak Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan mendorong meningkatkan kinerja guru. Hal ini dikarenakan bahwa guru menyukai pekerjaannya, pengakuan bangga tugasnya, bertanggung jawab atas anak didik, upah sesuai dengan beban tugasnya, gaji diterima sesuai dengan kepangkatannya, menjalin hubungan yang baik dengan sesama guru, menjaga hubungan yang harmonis dengan atasan, dan kondisi kerja yang ada sudah cukup menyenangkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rizal, (2019) dan Asmalah, (2018). yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SDN Kabupaten Lebak Dari hasil penelitian menyatakan bahwa adanya peningkatan kedisiplinan akan mendorong meningkatkan kinerja guru. Hal ini dikarenakan bahwa guru masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, berpakaian dengan rapi, menjaga sopan santun dengan wali murid, tugas diselesaikan dengan tepat waktu, bertanggung jawab terhadap anak didik, selalu menjaga komunikasi dengan bagian yang lain, menjaga peraturan yang berlaku dan menghindari peraturan yang dilarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pujiyanti dan Isroh, (2015), dan (Hamdani et al., 2021), yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SDN Kabupaten Lebak Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan mendukung peningkatan kinerja guru SDN Kabupaten Lebak. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Rizal, (2019), (Asmalah, 2018), Pujiyanti dan Isroh, (2015), dan Hamdani, et al. (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SDN Kabupaten Lebak, maka dapat disimpulkan bahwa: 1). Motivasi kerja mendorong

peningkatan kinerja guru SDN Kabupaten Lebak, hal ini tergolong bagus dan dapat dilihat bahwa guru menyukai atas pekerjaannya, guru merasa bertanggung jawab atas kemajuan anak didik. 2). Kedisiplinan mendorong peningkatan kinerja kerja guru SDN Kabupaten Lebak, hal ini berada pada kategori tinggi, dan dapat dilihat bahwa guru selalu tepat waktu datang dan pulang berdaarkan jam kerja, berpakaian rapih. 3). Motivasi kerja dan kedisiplinan meningkatkan kinerja guru SDN Kabupaten Lebak, hal ini dapat dilihat dari tingginya motivasi kerja guru, karena menyukai pekerjaannya, pengakuan atas tugasnya tanggung jawab atas anak didik, dan kedisiplinan yang tergolong tinggi, terlihat dari semua peraturan dipatuhi. Saran Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut: 1). Kepada kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru diharapkan untuk memperhatikan dan aspirasi guru dengan memberikan banyak perhatian. 2). Kepada kepala sekolah hendaknya selalu berupaya untuk memberikan motivasi kerja pada para guru, agar semangat kerja lebih meningkat. 3). Kepada guru SDN Kabupaten Lebak terus berupaya meningkatkan disiplin kerjanya dan mempertahankan kinerja yang dilakukannya selama ini sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa maupun tujuan pendidikan nasional itu sendiri. 4). Kepada pihak yang akan meneliti pada pokok permasalahan yang sama supaya melihat variabel yang berbeda pada saat membahas tentang kinerja guru selain tentang motivasi dan kedisiplinan.

Daftar Pustaka

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
<https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*, 2(1), 55-74.
- Hamdani, K., Nila, & Kristiawan, M. (2021). The Influence of Teachers' Work Motivation and Principals' Managerial Competence on Teachers' Performance". *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 23(9), 72–76.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah. (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Nurwasiyah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 8 Kota Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5, 88–96.
<https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/402%0Ahttps://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/download/402/333>
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 294.
<https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>
- Riduwan. (2010). *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. (Cetakan ketiga)*. Alfabeta.

- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Prenada Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Suryadi, A. (2014). *Pendidikan Indonesia Menuju 2025. Outlook: Permasalahan, Tantangan & Alternatif Kebijakan*. Remaja Rosdakarya.
- Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Tannady, P. G. dan H. (2009). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi*”, *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*. 2016, 121.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wuradji, T. dan. (2013). Tokhibin dan Wuradji. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja Guru SMK. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi Dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru SMK*, 1, 308–320.