



Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

N. P. Anom Aryani Putri^{1*}, I. B. Gede Surya Abadi² 

^{1,2} Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

*Corresponding author: niputuanomaryaniputri27@undiksha.ac.id

Abstrak

Kondisi pandemi covid-19 ini menyebabkan adanya pembelajaran daring. Kondisi daring ini tidak luput dari masalah terutama disiplin kerja dan motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja guru disekolah. Hal ini terjadi karena adanya penurunan disiplin kerja dan motivasi kerja guru saat pembelajaran daring. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PNS. Sampel pada penelitian ini yaitu 38 orang dengan menggunakan teknik sampling total. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan non tes yaitu penyebaran kuesioner/angket dan pencatatan dokumen. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis korelasi *product moment* untuk hipotesis I, II dan korelasi ganda untuk hipotesis III setelah uji prasyarat terpenuhi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru yang dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0.7318 dan taraf signifikansi 5% nilai $F_{hitung}=20.754 > F_{tabel}=3.267$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini yaitu melalui penerapan sikap disiplin kerja dan peningkatan motivasi kerja guru tentunya akan berdampak bagi peningkatan kualitas kinerja seorang guru dilingkungan sekolah dasar. Hal ini dikarenakan untuk mencapai pendidikan yang mempunyai kualitas dan mutu yang baik diperlukan kualitas kinerja seorang guru yang baik.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Guru

Abstract

The COVID-19 pandemic has led to online learning. This online condition is not free from problems, especially work discipline and work motivation which is relate to the teacher performance in schools. This occurs due to a decrease in work discipline and teacher work motivation during online learning. This research aimed to analyze the significant relation of work discipline and work motivation with teachers' performance. This research used ex post facto research with the population of all civil servant teachers. The sample of this research is thirty-eight teachers which used total sampling technique. The data was collected using non-test methods which were questionnaire and document record. The hypothesis test was done using product moment correlation analysis technique for hypothesis I and II, and double correlation for hypothesis III after the precondition test was fulfilled. The result of this research showed that there are significant relation work discipline and work motivation with the teachers' performance, which was proven with a correlation score of 0.7318 and the significance level of 5% score $F_{count}=20.754 > F_{table}=3.267$. It can be concluded that work discipline and work motivation related teachers' performance. The implication of this research is that through the application of work discipline and increasing teacher work motivation, will certainly impact on improving the quality of a teacher's performance elementary school environment. It is because to achieve the good quality education requires good quality teacher performance.

Keywords: Discipline, Motivation, Teachers' Performance

1. PENDAHULUAN

Pada era global saat ini bangsa Indonesia sedang berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam mencerdaskan sumber daya manusia dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan. Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang dapat

History:

Received : January 05, 2021
Revised : January 08, 2021
Accepted : May 16, 2021
Published : May 25, 2021

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under
a [Creative Commons Attribution 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain, guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan hal ini, apabila dapat dikelola dengan baik maka kinerja guru juga akan baik. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerjanya (Gusman, 2016). Jadi, konsep kinerja adalah proses pencapaian pekerjaan untuk mencapai suatu hasil tertentu, dan kinerja adalah perbandingan antara input dan output. Hal tersebut juga berkaitan dengan kemampuan kompetensi profesional guru dan mutu kinerjanya (Husni, 2016). Terdapat empat kompetensi guru sebagai guru yang profesional diantaranya, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi hal terpenting dalam bekerja. Meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berpengaruh pada kualitas lulusan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan nasional (Lailatussaadah, 2015).

Kinerja guru adalah hasil dari tindakan atau tindakan nyata, untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, yakni memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang dilakukan dengan benar, profesional dan bertanggung jawab (Syamra, 2016). Sejalan dengan hal itu, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat dirangkum bahwa kinerja guru merupakan suatu prestasi kerja berdasarkan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik yang telah ditetapkan (Hasan, 2015). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Barnawi & Arifin, 2014).

Selain itu, kinerja guru juga dapat ditentukan oleh disiplin kerja guru yang tinggi. Sehingga, apabila sekolah yang memiliki pelaksanaan proses pembelajaran yang tumbuhkan kedisiplinan, maka akan berfungsi sebagai pembentuk nilai, norma, serta sikap tanggung jawab yang baik bagi guru. Disiplin ialah suatu sikap patuh seseorang dalam mentaati peraturan yang telah berlaku (Ramon, 2019). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan kerja ialah suatu aturan bagi para pekerja yang harus mentaati semau peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya (Umi & Hartono, 2016).

Indikator disiplin kerja yaitu (1) pengendalian perilaku, (2) mengikuti norma, (3) taat terhadap aturan, (4) patuh terhadap ketentuan, (5) kesediaan melakukan pekerjaan, (6) tanggung jawab melakukan tugas, (7) kesadaran atas tugas (Uno & Lamatenggo, 2016). Sejalan dengan hal tersebut indikator disiplin kerja ialah (1) ketaatan terhadap peraturan, (2) kepatuhan dalam bekerja, (3) kesadaran diri akan tugas, (4) tanggung jawab, (5) jujur (Rochimah et al., 2018). Sehingga dapat dirangkum bahwa indikator pada penelitian ini ialah (1) pengendalian perilaku, (2) mengikuti norma, (3) taat terhadap aturan, (4) patuh terhadap ketentuan, (5) kesediaan melakukan pekerjaan, (6) tanggung jawab melakukan tugas, (7) kesadaran atas tugas. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor yang timbul dari dalam diri guru itu sendiri yakni berhubungan dengan psikologis guru yaitu kesadaran, pikiran, ingatan dalam berdisiplin (Halimah et al., 2019). Sedangkan faktor yang timbul dari luar diri guru yaitu a). Kompensasi. b). Keteladan pemimpin. c). Kedisiplinan kerja d). Pengawasan dari pimpinan, e). Kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja seseorang berkaitan dengan berbagai faktor yang dapat memengaruhinya, baik yang bersifat dari dalam diri (internal) atau bersifat dari luar (eksternal).

Selain sikap disiplin dalam bekerja, seorang guru juga hendaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi akan dapat menyebabkan seseorang lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, karena didalam melakukan pekerjaan dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melakukannya. Motivasi seseorang dapat dilihat

dari kebutuhan hidup yang dimulai dari mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan (Siswanto, 2019). Motivasi kerja merupakan kondisi bahwa setiap orang mempunyai keinginan tertentu untuk mencapai segala sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rosid & Mukarromah, 2020). Sejalan dengan itu, motivasi kerja guru ialah suatu motivasi yang mengacu guru untuk bekerja (Solikatun & Hasanah, 2019). Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi sesuatu yang dapat dikaitkan dengan beberapa perilaku yang terlihat (Iqbal & Bakar, 2020). Berdasarkan hal tersebut, motivasi kerja merupakan suatu dorongan baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi demi keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik (Muiz, 2019). Faktor intrinsik yakni meliputi, a) kemampuan guru, b) kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas, c) kepribadian, d) kepercayaan diri, e) dedikasi f) Faktor ekstrinsik yakni meliputi, a) prestasi, b) dukungan, c) pengakuan, d) penghargaan, e) kompensasi, f) keteladanan dari pimpinan.

Adapun dimensi dan indikator yang dapat mengukur motivasi kerja guru yaitu (1) Motivasi Internal, (a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dari dalam diri, (b) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, (c) Umpan balik atau feedback, (c) Memiliki perasaan senang dalam bekerja, (d) Peningkatan prestasi dari pekerjaan sebelumnya. (2) Motivasi Eksternal, (a) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, (b) Bekerja dengan harapan memperoleh gaji atau penghasilan, (c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Uno, 2011). Sejalan dengan hal tersebut, indikator motivasi kerja (a) Hasrat menuntaskan pekerjaan dengan sigap, (b) bekerja keras, (c) mempunyai rencana untuk mewujudkan tujuan, (d) tanggung jawab (Zuhri, 2019). Sehingga dapat dirangkum bahwa indikator motivasi kerja pada penelitian ini ialah (1) Motivasi Internal, (a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dari dalam diri, (b) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, (c) Umpan balik atau feedback, (c) Memiliki perasaan senang dalam bekerja, (d) Peningkatan prestasi dari pekerjaan sebelumnya. (2) Motivasi Eksternal, (a) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, (b) Bekerja dengan harapan memperoleh gaji atau penghasilan, (c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan di SD Gugus VIII Mengwi Tahun Ajaran 2020/2021 mendapatkan temuan bahwa pada situasi pandemi covid-19 saat ini membawa perubahan yang signifikan bagi semua aktivitas kehidupan sehari-hari termasuk dalam bidang pendidikan. Hal ini dikarenakan pembelajaran yang sebelumnya dilakukan secara luring kini dilakukan secara daring. Permasalahan yang ditemukan di SD Gugus VIII Mengwi yakni disiplin kerja yang kurang optimal dalam pelaksanaan pembelajaran online, rendahnya kesadaran dan semangat akan melaksanakan tugas dan kewajiban serta kurang optimalnya bekerja akibat pembelajaran online, sehingga hal ini berdampak pada disiplin kerja dan motivasi kerja dan berhubungan dengan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, adapun rencana pemecahan masalah yang dilakukan yakni guru harus memiliki kesadaran dalam setiap pengamalan kerjanya berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja agar dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dapat lebih efektif, karena hal tersebut tentunya akan berhubungan dengan kinerja guru.

Rencana pemecahan masalah ini, didukung dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh bagi kinerja guru, dengan hasil temuan koefisien regresi sebesar 0,406 dan sebesar 0,395 (Enriko, 2018). Dengan demikian guru yang memiliki disiplin kerja tentunya akan menjalankan pekerjaannya secara maksimal. Selain itu dalam penelitian yang menyebutkan bahwa keberhasilan seseorang dalam bekerja dapat

dilihat dari disiplin kerjanya dan motivasinya (Hasanah & Harisantoso, 2020). Apabila seseorang memiliki gairah dalam bekerja, kesadaran akan tugas serta pengendalian terhadap perilakunya akan mempengaruhi kualitas prestasi kerja. Kemudian temuan dari yang memberikan gambaran bahwa kesadaran akan adanya peraturan disebuah instansi sangatlah penting, hal ini dapat memberikan rasa nyaman dan tentunya berdampak bagi peningkatan prestasi kerja seseorang, sehingga tujuan yang telah disepakati dapat tercapai (Nurjaya, 2021). Profesional dari seorang guru, disiplin bekerja serta pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja guru (Sudika et al., 2018). Serta didukung oleh temuan yang menyatakan bahwa semangat dalam bekerja dapat menghasilkan pembaharuan dalam pembelajaran dan tentunya berpengaruh terhadap kerjanya, dengan hasil temuan sebesar 67,53% dan t-hitung sebesar 3,650 (Dewi, 2015). Ini merupakan peran guru dalam mencapai tujuan pengajaran untuk selalu meningkatkan profesionalitasnya dikarenakan berpengaruh akan kerjanya. Kepemimpinan seseorang dan iklim kerja serta motivasi kerja dapat memberi kontribusi bagi peningkatan kinerja guru. Tentunya hal ini berdampak bagi pencapaian tujuan pendidikan (Santiari et al., 2020). Untuk mencapai tujuan tersebut seorang guru juga memerlukan kontribusi dari peserta didiknya dalam hal disiplin belajar dan motivasi agar mendapatkan hasil belajar yang maksimal dan tentunya tujuan pengajaran yang telah ditetapkan dapat tercapai (Sutrisna Dewi et al., 2019). Penelitian yang menyatakan bahwa keberhasilan dan kelancaran suatu pekerjaan tidak dapat terlepas dari kerjanya (Ekhsan, 2019). Sehingga untuk mempermudah mencapai tujuan yang telah berlaku disiplin kerja dan motivasi kerja sangatlah penting untuk diterapkan, dengan hasil temuan R^2 sebesar 55,7% yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin serta hasil dari Fhitung sebesar 35,812, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru, serta dari sekian penelitian yang ada kebanyakan mengambil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ataupun kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ataupun kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan yaitu memiliki perbedaan ialah menganalisis hubungan yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru dilingkungan sekolah dasar. Selain itu, pada penelitian ini juga untuk mencari seberapa kuat hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dengan variabel kinerja guru. Penelitian ini juga memiliki kelebihan yaitu untuk mengkaji mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja seorang guru yang berhubungan dengan kinerja guru dilingkungan sekolah dasar. Sehingga kedisiplinan dan motivasi yang efektif akan berdampak terhadap prestasi kerja dari seorang guru. Disiplin kerja bukan hanya refleksi dari sikap para pengajar dilingkungan sekolah, akan tetapi juga dapat mencerminkan sikap dan perilaku dari seseorang dalam sebuah instansi atau organisasi. Sikap disiplin yang tinggi dan motivasi kerja guru yang baik dapat memberikan pengaruh positif bagi lingkungan sekolah dikarenakan hal ini dapat membantu meningkatkan prestasi kerja dari seorang guru. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis bagi berbagai pihak. Sehingga dapat dijadikan acuan atau gambaran oleh kepala sekolah dan juga guru dalam mengoptimalkan kinerja guru, serta pada penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan prestasi kerja guru yang berkaitan dengan penerapan sikap disiplin dalam bekerja dan motivasi kerja guru dilingkungan sekolah dalam upaya mencapai pendidikan yang berkualitas dan bermutu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Gugus VIII Mengwi Tahun Ajaran 2020/2021.

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SD Gugus VIII Mengwi Tahun Ajaran 2020/2021 meliputi tujuh sekolah. Tujuh sekolah tersebut adalah SD No. 1 Mengwi, SD No. 2 Mengwi, SD No.3 Mengwi, SD No. 4 Mengwi, SD No. 1 Werdi Bhuwana, SD No. 2 Werdhi Bhuwana, dan SD No. 3 Werdi Bhuwana. Dipilihnya SD Gugus VIII Mengwi sebagai tempat penelitian sebab tempat yang strategis dan layak sehingga dilaksanakan penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *ex post facto* dengan jenis penelitian korelasi. Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas yakni disiplin kerja (x_1) dan motivasi kerja (x_2) dan satu variabel terikat yakni kinerja guru (Y). Waktu melaksanakan penelitian diperlukan komponen penting yaitu populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di Gugus VIII Mengwi dengan jumlah populasi sebanyak 38 orang. Populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada [Tabel 1](#).

Tabel 1. Rincian Populasi Guru PNS di SD Gugus VIII Mengwi

Nama Sekolah	Banyak Guru
SD No. 1 Mengwi	9
SD No. 2 Mengwi	3
SD No. 3 Mengwi	10
SD No. 4 Mengwi	4
SD No. 1 Werdi Bhuwana	4
SD No. 2 Werdi Bhuwana	4
SD No. 3 Werdi Bhuwana	4
Jumlah	38

Setelah mengetahui populasi penelitian, selanjutnya ialah memilih sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini ialah teknik *sampling total*. Sehingga sampel dari penelitian ini berjumlah 38 guru PNS di SD Gugus VIII Mengwi. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah metode *non tes*. Teknik *non tes* yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket dan pencatatan dokumen. Data yang diperoleh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja menggunakan penyebaran kuesioner atau angket, dan data yang diperoleh dari variabel terikat yaitu kinerja guru ialah pencatatan dokumen. Adapun kisi-kisi instrumen yang digunakan ditunjukkan paa [Tabel 2](#).

Tabel 2. Kisi-Kisi Disiplin Kerja

Variabel	Aspek Disiplin	No	Indikator	Banyak Butir Soal	Nomor Butir	No Item	
						(+)	(-)
Disiplin Kerja (X_1)	Sikap Mental	1	Pengendalian perilaku Tanggung	5	1,3,12, 16,19	1,12, 19	3,16,
		2	jawab melaksanakan tugas	5	14,22, 28,31,34	14,22,31,34	28
	Pemahaman terhadap aturan	3	Mengikuti norma	5	4,9, 10,24,35	4,9 10,35	24
		4	Patuh terhadap	5	7,8,13, 21,29	7,21, 29	8,13

Variabel	Aspek Disiplin	No	Indikator	Banyak Butir Soal	Nomor Butir	No Item	
						(+)	(-)
Sikap Kelakukuan		5	ketentuan Taat terhadap aturan	5	2,5,15, 20,26	2,15, 26	5,20
		6	Kesediaan melakukan pekerjaan	5	6,11, 17,18,25	6,17	11,18,25
		7	Kesadaran atas tugas	5	23,27, 30,32,33	23,27,32,33	30
Banyak Butir Angket						35	

(Dimodifikasi dari Kusumaningtyas et al., 2017; Rochimah et al., 2018; Uno & Lamatenggo, 2016)

Tabel 3. Kisi-Kisi Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	No	Indikator	Banyak Butir Soal	Nomor Butir	No Item	
						(+)	(-)
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi Internal	1	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dari dalam diri	5	1,5,13 23,31	1,23, 31	5,13
		2	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	5	11,17, 20,29,32	11,20,29	17,32
		3	Umpan balik atau feedback	3	2,15,26	2,15 26	0
		4	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	5	8,22,30 33,35	8,22	30,33,35
		5	Peningkatan pretasi dari pekerjaan sebelumnya	5	3,10,12 21,34	3,12 21,34	10
	Motivasi Eksternal	1	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	5	9,16, 18,24,28	16,28	9,18, 24
		2	Bekerja dengan harapan memperoleh insentif atau gaji	4	4,7, 14,25	4,14	7,25
		3	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	3	6,19,27	6,27	19
		Banyak Butir Angket					

(Dimodifikasi dari Uno, 2011; Zuhri, 2019)

Selanjutnya dilakukan uji instrument. Pengujian instrument yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas konstruk berkaitan dengan validitas teoritik yang diuji oleh *judges* bertujuan untuk mengetahui kelayakan instrument yang akan digunakan apakah sudah sesuai dengan *grand theory*, kisi-kisi dan butir pernyataan. Setelah dilakukan uji instrument, dilanjutkan dengan uji validitas butir ini menggunakan rumus *product moment*, sehingga didapatkan data yang valid dengan jumlah 34 pernyataan valid dari 35 butir (X1) dan data yang valid dengan jumlah 31 pernyataan dari 35 butir (X2). Pengujian instrument dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* sebagai skala yang mengukur variabel bebas. *Skala Likert* memiliki kategori skor positif sampai dengan negatif yang dapat berupa pernyataan dan untuk keperluan analisis kuantitatif. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan diperoleh hasil kuesioner disiplin kerja sebesar 0,95 dan kuesioner motivasi kerja sebesar 0,902 sehingga untuk kedua instrument penelitian diperoleh sangat tinggi. Kemudian instrument yang telah dinyatakan layak tersebut akan digunakan untuk melakukan pengumpulan data lapangan. Untuk hasil data kinerja guru menggunakan pencatatan dokument yaitu berupa skor Penilaian Kinerja Guru di SD Gugus VIII Mengwi. Penilaian Kinerja guru akan di konversikan menggunakan Konversi PAP Skala Lima Kinerja Guru. Selanjutnya data yang diperoleh akan dilakukan analisis menggunakan teknik analisis statistika deskriptif dan inferensial. Sebelum dianalisis, maka dilakukan uji prasyarat analisis yang bertujuan untuk mengetahui kelayakan sebuah data serta untuk mengetahui telah memenuhi prasyarat berdasarkan asumsi-asumsi penelitian. Adapun uji yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan multikolinieritas. Semua uji tersebut berbantuan IBM SPSS 22.0 for windows. Apabila seluruh uji asumsi telah terpenuhi maka dilanjutkan analisis pengujian hipotesis. Uji hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis korelasi *product moment* dan uji hipotesis ketiga menggunakan analisis korelasi ganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada guru PNS yang ada di SD Gugus VIII Mengwi dan pencatatan dokument. Adapun hasil pengujian statistika deskriptif yang ditunjukkan pada [Tabel 4](#).

Tabel 4. Hasil Perhitungan Statistika Deskriptif

Statistika	Variabel		
	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	38	38	38
Nilai maksimum	134	113	91,07
Nilai minimum	97	84	78,12
Rata-rata	118	100,9	84,21
Modus	133	99	85,71
Median	120	101	85,71
Varians	158	74,4	15,32
Standar deviasi	12.57	8,62	3,91

Berdasarkan hasil perhitungan analisis statistika deskriptif, maka diperoleh rerata disiplin kerja 118 menunjukkan kategori sangat baik. Sedangkan, rerata motivasi kerja diperoleh rerata sebesar 100.9 menunjukkan kategori sangat baik, dan rerata kinerja guru diperoleh sebesar 84.21 yang berada pada kategori baik. Sebelum melakukan uji hipotesis

peneliti melakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Dimana uji prasyarat dilakukan berbantuan IBM SPSS 22.0 for windows. Hasil uji prasyarat pertama yaitu uji normalitas. Uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang diteliti telah berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05% . Adapun hasil pengujian normalitas residual ditunjukkan [Tabel 5](#).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Residual

Variabel	N	K _{Shitung}	K _{Stabel}	Keterangan
Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru	38	0.072	0.220	Normal
Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	38	0.085	0.220	Normal
Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	38	0.080	0.220	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas residual data variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru, maka diketahui bahwa nilai $K_{Shitung} < K_{Stabel}$ berarti data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil yang diperoleh sebesar 0.072, 0.085, 0.080 yang memiliki nilai lebih kecil dari 0.05%. Sehingga dari hasil uji normalitas menggunakan nilai residual data dari ketiga variabel yaitu disiplin kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) berdistribusi normal. Selanjutnya Hasil uji prasyarat kedua yaitu uji linieritas, dalam menguji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji linieritas dengan taraf signifikan sebesar 0,05% dengan berbantuan IBM SPSS 22.0 for windows. Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak. Adapun hasil uji linieritas ditunjukkan pada [Tabel 6](#).

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation From Linearty	Taraf Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru	0.578	0.05	Linier
Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	0.161	0.05	Linier

Berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas untuk analisis data disiplin kerja dengan kinerja guru adalah 0.578 dan motivasi kerja dengan kinerja guru adalah 0.161. Nilai-nilai data tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0.05. Sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru. Setelah melakukan uji linieritas, selanjutnya dilakukan uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah dalam model ganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam analisis disarankan agar tidak terjadi kolinieritas dan multikolinieritas pada variabel bebas. Pengujian multikolinieritas ini juga menggunakan bantuan IBM SPSS 22.0 for windows dengan melihat hasil VIF dan Tolerance. Adapun hasil pengujian multikolinieritas pada [Tabel 7](#).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	0.636	1.573
Motivasi Kerja	0.636	1.573

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolineritas untuk analisis data disiplin kerja dan motivasi kerja dengan nilai VIF 1.573 yaitu dibawah 10 dan *tolerance* .636 melebihi 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tidak terdapat multikolineritas. Setelah data memenuhi prasyarat, maka dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Adapun hasil pengujian hipotesis pada [Tabel 8](#).

Tabel 8. Korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Variabel	N	Pearson Correlation	R Tabel
Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru	38	0.6884	0.320
Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	38	0.6133	0.320
Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	38	0.7318	0.320

Pengujian hipotesis pertama yaitu disiplin kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) berbantuan IBM SPSS 22.0 *for windows* didapatkan hasil sebesar 0.6884 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,320$ pada taraf signifikansi 5%, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari penjabaran diatas dapat dirangkum bahwa terdapat hubungan yang signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru di SD Gugus VIII Mengwi. Berdasarkan nilai korelasi sebesar 0.6884 mengenai tingkat korelasi dan kekuatan hubungan koefisien korelasi menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang kuat, dengan tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada rentangan koefisien 0,60-0,799. Pengujian hipotesis kedua yaitu motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) berbantuan IBM SPSS 22.0 *for windows* didapatkan hasil sebesar 0.6133 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,320$ pada taraf signifikansi 5%. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari penjabaran diatas dapat dirangkum bahwa terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Gugus VIII Mengwi. Berdasarkan nilai korelasi sebesar 0.6133 mengenai tingkat korelasi dan kekuatan hubungan koefisien korelasi menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang kuat, dengan tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada rentangan koefisien 0,60-0,799. Pengujian hipotesis ketiga yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) berbantuan IBM SPSS 22.0 *for windows* didapatkan hasil sebesar 0.7318. Hasil tersebut akan digunakan untuk pengujian signifikansi nilai F hitung. Sehingga diperoleh nilai F hitung sebesar 20.754 dan jika dibandingkan dengan nilai F tabel $df = 2$ dan $df = 35$ maka diperoleh nilai sebesar 3.267 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menyatakan bahwa pada hipotesis ketiga terdapat hubungan yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Gugus VIII Mengwi dapat diterima dan dibuktikan.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama, terdapat hubungan yang signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru di SD Gugus VIII Mengwi Tahun Ajaran 2020/2021, dengan nilai korelasi sebesar 0.6884 berada pada rentangan 0,60-0,799 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dengan kinerja guru. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan kinerja guru. Disiplin kerja guru yang baik merupakan cerminan besar atas rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya seperti kepatuhan, kesadaran akan tugas, serta taat akan segala aturan yang telah ditetapkan. Sehingga, seorang guru apabila disiplin dalam bekerja tentunya akan berhubungan dengan kinerja guru tersebut. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas kinerja guru selain melalui kemampuannya dapat pula melalui disiplin kerja, yang mana kedisiplinan dalam bekerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan (Karim, 2019). Hal tersebut juga diperkuat dengan temuan yang menyatakan bahwa selain tugas utama seorang guru sebagai pengajar, seorang guru juga memiliki peran dalam meningkatkan mutu pendidikan (Rahmat, 2019). Dalam bekerja diharapkan memiliki konsistensi dan berkomitmen yang tinggi agar dapat mencapai tujuan pengajaran. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan pengajaran sangat diperlukan sikap disiplin dalam belajar. Terdapat juga penelitian yang menyatakan bahwa sikap disiplin belajar berpengaruh terhadap hasil belajar. (Aditya et al., 2019). Kemudian terdapat penelitian yang menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan hasil kerja, hal ini dikarenakan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan seorang guru selalu mengerjakan dengan disiplin waktu (Wilujeng Rahayu et al., 2020). Berdasarkan penelitian ini ditemukan disiplin kerja mempengaruhi peningkatan kinerja guru nilai kontribusi sebesar 81.54. Maka dari itu, sebaiknya seorang guru memiliki disiplin kerja yang baik karena akan berdampak terhadap dikinerjanya guru tersebut dalam upaya meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.

Hasil pengujian hipotesis kedua, terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Gugus VIII Mengwi Tahun Ajaran 2020/2021, dengan nilai korelasi sebesar 0.6133 berada pada rentangan 0,60-0,799 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru. Motivasi kerja seseorang dapat diketahui apabila terjadi perubahan akan munculnya rasa ingin bekerja, semangat akan bekerja dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja memiliki kaitannya dengan kinerja dari seseorang tersebut. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan memberikan hasil kerja yang baik (Fredianto, 2016). Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang menyatakan bahwa kualitas kinerja seorang guru berhubungan dengan motivasi kerjanya, yang berarti bahwa tinggi rendahnya kinerja guru berhubungan dengan motivasi yang dimilikinya (Suseno et al., 2017). Sehingga diharapkan seorang guru memiliki rasa motivasi kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian yang menyatakan bahwa motivasi seseorang juga berhubungan dengan gaya belajarnya (Agung et al., 2018). Sehingga untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang guru juga perlu memperhatikan gaya belajar peserta didiknya dikarenakan hal ini berhubungan dengan motivasi belajar seseorang. Kemudian terdapat penelitian yang menyatakan bahwa meningkatnya prestasi kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerjanya (Fauzyah, 2020). Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya berdasarkan tuntutan kerjanya, serta pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan hasil koefisien determinasi sebesar 37,8%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

seseorang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan berdampak bagi kinerja dari seorang tersebut.

Hasil pengujian hipotesis ketiga, terdapat hubungan yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Gugus VIII Mengwi Tahun Ajaran 2020/2021 dengan nilai korelasi sebesar 0.7318 berada pada rentangan 0,60-0,799, serta melalui uji signifikansi nilai $F_{hitung} 20.754 > F_{tabel} 3.267$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesadaran seseorang akan tugas yang dibebankannya menentukan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan (Yanti et al., 2016). Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja dan motivasi berhubungan dengan kinerja seseorang. Seorang guru sebagai pendidik tentunya sangatlah penting dalam pengajaran dan peningkatan kualitas dan mutu pendidikan, sehingga disiplin dalam bekerja dan motivasi sangat diperlukan sangatlah penting untuk diterapkan. Hal ini juga diperkuat dengan upaya meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan diperlukannya disiplin kerja dan motivasi kerja guru. Hal ini dikarenakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat memberikan dorongan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya (Widuri et al., 2020). Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa seorang guru juga diharapkan dapat memberikan dorongan bagi peserta didik untuk memiliki sikap disiplin dalam belajar dan motivasi belajar. Dengan demikian peserta didik yang memiliki motivasi dan disiplin belajar tentunya mendapatkan hasil belajar yang maksimal (Nugraheni, 2019). Terdapat penelitian lain juga menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru dengan hasil koefisien determinasi sebesar 30% dan dari faktor lain sebesar 70%. Maka dari itu, dapat dikatakan apabila seorang guru memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja guru yang tinggi maka akan berhubungan dengan kinerja guru tersebut (Nurjamaludin, 2020).

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan. Sehingga diharapkan guru memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik dan memiliki semangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Catio & Sunarsi, 2020). Penerapan disiplin kerja dan motivasi dilingkungan kerja dapat menjadikan seseorang memiliki gairah dan semangat dalam bekerja sehingga tujuan pengajaran yang telah disepakati dapat tercapai. Pada pembelajaran guru pun menjadi lebih produktif sehingga terjadi peningkatan terhadap kualitas kinerja guru. Hal ini dikarenakan disiplin kerja dan motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dan berhubungan dengan kinerja guru (Syaleh, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Gugus VIII Mengwi Tahun Ajaran 2020/2021. Hal ini terjadi apabila seorang guru mengalami perubahan dalam kesadaran, sikap patuh dan pengendalian perilakunya maka akan berhubungan dengan kinerja guru. Begitu pula dengan motivasi kerja guru, apabila munculnya rasa ingin bekerja, senang dan bersemangat dalam bekerja maka akan berhubungan dengan kinerja. Sebagai implikasi dari penelitian ini bagi seorang guru sebaiknya mampu meningkatkan sikap kedisiplinan dalam bekerja dan motivasi kerja sehingga kualitas dari kinerja guru dapat meningkat dan mutu pendidikan juga dapat meningkat. Selain itu peningkatan tersebut tidak hanya dirasakan oleh guru itu sendiri tetapi juga dapat dirasakan oleh seluruh warga sekolah. Penerapan sikap disiplin kerja dan motivasi kerja dilingkungan sekolah dasar dapat dijadikan acuan bagi kepala sekolah, sehingga dapat memberikan masukan bagi para guru agar lebih disiplin dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan. Maka dari itu, pentingnya seorang guru menerapkan disiplin kerja dan motivasi kerja dikarenakan dapat memberikan dampak yang positif dilingkungan kerjanya. Dengan demikian melalui disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru serta dapat meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Adapun penerapan sikap disiplin kerja dan peningkatan motivasi kerja yang baik akan berdampak terhadap kualitas kinerja guru yang baik. Hal tersebut dapat menjadikan kualitas dan mutu pendidikan yang baik.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Aditya, I. K. D., Sumantri, M., & Astawan, I. G. (2019). Pengaruh Model Pembelajaran Learning Cycle (5E) Berbasis Kearifan Lokal Terhadap Sikap Disiplin Belajar Dan Hasil Belajar Ipa Siswa Kelas Iv Sd Gugus V Kecamatan Sukasada. *Jurnal Pendidikan Multikultural Indonesia*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.23887/jpmu.v2i1.20792>.
- Agung, A., Mahayanti, I., Kt, D. B., Semara, N., & Ganing, N. N. (2018). Korelasi Antara Gaya Belajar Dan Motivasi Belajar Siswa Kelas Iv Sd Gugus Ubud Kecamatan Ubud Tahun Pelajaran 2017/2018. *Journal for Lesson and Learning Studies*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jlls.v1i1.14619>.
- Barnawi, & Arifin, M. (2014). *Instrument Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Equilibrium: Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 1–15.
- Dewi, T. anggia. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1), 24–35. <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>.
- Enriko, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pembangunan Nagari*, 3(2), 39. <https://doi.org/10.30559/jpn.v3i2.102>.
- Fauzyah, N. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. *Muntazam: Manajemen Pendidikan Islam Era Globalisasi*, 1(1995), 13–25.
- Fredianto, D. (2016). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplin dengan Kinerja Guru di SD. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 10(4), 354–361.
- Gusman, H. E. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293–301. <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3764>.
- Halimah, S., Rahman, I. K., & Hakiem, H. (2019). Hubungan Regulasi Diri Dengan Disiplin Kerja Guru Pai Di Mts Kota Dan Kabupaten Bogor. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 3(4), 519–530.
- Hasan, A. (2015). Kompetensi Guru Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA. *Pedagogia: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 8. <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v4i1.67>.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v7i2.33>.
- Husni, I. (2016). Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 341–346.

- <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3772>.
- Iqbal, S. M., & Bakar, A. A. (2020). Hubungan Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi Di Kantor Sdn Ngronggo 2 Kecamatan Kota Kediri). *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 4(1), 77–91. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v4i1.823>.
- Karim, A. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dan Sikap Inovatif Dengan Kinerja Guru Sma Negeri 14 Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 1(2), 1–16. <https://doi.org/10.47652/metadata.v1i2.8>.
- Kusumaningtyas, D. I., Kusmintardjo, & Supriyanto, A. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan. *Journal Univerisitas Negeri Malang*, 53(9), 1–14.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Muiz, A. (2019). Pengaruh Persepsi Guru Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Research and Development Journal Of Education*, 5(2), 21–25. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v5i2.3860>.
- Nugraheni, S. (2019). Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Disiplin Belajar Siswa. *Journal for Lesson and Learning Studies*, 2(1), 30–36. <https://doi.org/10.23887/jlls.v2i1.17317>.
- Nurjamaludin, M. (2020). Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dalam mengajar IPS di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Garut. *Pedagogi Pendidikan Dasar*, 7(14), 49–64.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.110915/jin.v3i1.361>.
- Rahmat, A. (2019). Hubungan Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja dengan Kinerja Guru PAI di SMA se-Kabupaten Pidie. *Jurnal Tadabbur: Peradaban Islam*, 1(1), 101–114. <https://doi.org/10.22373/tadabbur.v1i1.8>.
- Ramon, Z. (2019). Performance :Work Environment, Discipline And Work Stress Pt Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 1, 1–476.
- Rochimah, H., Rugaiyah, & Ahmad, M. (2018). Supervisi Kepala Sekolah Dan Konsep Diri Dalam Disiplin Kerja Guru Pns Di Smp Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 234–251.
- Rosid, M. H. Al, & Mukarromah, M. (2020). Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Tarbiyatuna*, 1(1), 17–30.
- Santiari, L. P., Arya Sunu, I. G. K., & Rihendra Dantes, K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 138–155. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>.
- Solikaton, & Hasanah, U. (2019). Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Nganjuk. *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 9(2), 129–144. <https://doi.org/10.33367/ji.v9i2.973>.
- Sudika, I. W., Dantes, N., & Natajaya, N. (2018). Hubungan Sikap Profesional Guru, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1), 44–54.

<https://doi.org/10.23887/japi.v9i1.2735>.

- Suseno, I., Supeno, S., & Miranti, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. *Jurnal Deiksis*, 9(01), 90. <https://doi.org/10.30998/deiksis.v9i01.906>.
- Sutrisna Dewi, K. M., Suwatra, I. W., & Suarjana, M. (2019). Kontribusi Disiplin Belajar Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Matematika. *Journal for Lesson and Learning Studies*, 2(1), 121–130. <https://doi.org/10.23887/jlls.v2i1.17328>.
- Syaleh, H. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Sijunjung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 150–164. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i2.1192>.
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata di Kota Padang. *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 4(2). <https://doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.628>.
- Umi, F., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 55–62.
- Wilujeng Rahayu, Abbas, & Saleh, M. (2020). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Konawe Selatan. *Dirasah: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 33–37.
- Yanti, E. F., Sudjarwo, & Sumadi. (2016). Hubungan Persepsi Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru. *Jurnal Studi Sosial*, 552(4), 82–91.
- Zuhri. (2019). Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru di Kabupaten Kampar: Analisis Kuantitatif. *Jurnal Improvement*, 6(1), 105–114.