

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU DI SMPK WATUKRUS BOLA DESA BOLA
KECAMATAN BOLA KABUPATEN SIKKA****Ekarin Nona Il¹, Abdul Kholiq², Amir Djonu³**ekarinnonail195@gmail.com¹**Universitas Muhammadiyah Maumere**

Article Info**Article history:**

Published November 30, 2025

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Guru.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMPK Watukrus Bola, Desa Bola, Kecamatan Bola, Kabupaten Sikka. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas pendidikan yang salah satunya dipengaruhi oleh kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMPK Watukrus Bola, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa angket dengan skala Likert yang mengukur variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMPK Watukrus Bola. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja serta motivasi guru perlu menjadi perhatian pihak sekolah untuk mendorong tercapainya kualitas pendidikan yang lebih baik.

ABSTRACT

Keywords: Work Discipline, Motivation, Teacher Performance.

This study aims to determine the influence of work discipline and motivation on teacher performance at SMPK Watukrus Bola, Bola Village, Bola District, Sikka Regency. The background of this research is based on the importance of improving the quality of education, which is partly influenced by teacher performance. The research method used is a quantitative approach with multiple regression analysis techniques. The population of the study consists of all teachers at SMPK Watukrus Bola, while the sample was determined using a saturated sampling technique. The research instrument was a questionnaire using a Likert scale to measure the variables of work discipline, motivation, and teacher performance. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on teacher performance, and motivation also has a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, work discipline and motivation contribute significantly to improving teacher performance at SMPK Watukrus Bola. Therefore, enhancing teachers' work discipline and

motivation should be a priority for the school in order to support the achievement of better education quality.

1. PENDAHULUAN

Guru seharusnya memiliki prestasi kerja yang tinggi. Hal itu disebabkan karena guru merupakan pihak yang terlibat langsung dalam pembelajaran di kelas yang memiliki hubungan penting dalam meningkatkan kualitas anak didiknya, sehingga dengan kinerja guru yang tinggi menjadi faktor penentu untuk menghasilkan tamatan kompeten sesuai harapan dan tujuan dari lembaga pendidikan.

Dalam undang undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab 1 Pasa1 Ayat 1 yang berbunyi: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Salah satu keberhasilan sistem pendidikan nasional dapat dilihat dari kinerja gurunya.

Menurut Sinaga (2020), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Kinerja guru di sekolah menempati posisi penting dalam pencapaian tujuan sekolah, kinerja guru juga akan dirasakan oleh siswa dan orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga diharapkan mampu mengabdikan secara optimal.

Menurut Herman (2021) kinerja guru harus dilihat dari kemampuan mereka dalam mengelola pembelajaran yang efektif, termasuk kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang pesat. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Diantara faktor itu adalah disiplin kerja, motivasi kerja, profesionalisme, dan tingkat kesejahteraan. namun dalam penelitian ini hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja

Menurut Tanjung H,(2021) disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dalam hal ini guru jika melanggar keteraturan yang ada, maka guru tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk begitupun sebaliknya apabila guru menaati, tunduk, patuh terhadap peraturan maka guru tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. Guru diharapkan memiliki kedisiplinan agar dapat mematuhi norma dan aturan yang ditetapkan sekolah. Disiplin juga sebagai proses latihan pada guru agar dapat mengembangkan kontrol diri dan lebih efektif dalam bekerja. Karenanya, muncul suatu dugaan bahwa guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan sejalan dengan kinerja yang dimiliki.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal itu disebabkan karena sejalan dengan yang dikemukakan Sutrisno (2020) bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal termasuk kebijakan pemerintah, gaji, dan kondisi kerja, sementara faktor internal mencakup kepuasan pribadi dalam mengajar dan rasa pencapaian ketika melihat kemajuan siswa. Motivasi kerja yang tinggi dari para guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu menjadi daya gerak dalam mengarahkan perilaku sebagai bentuk

peningkatan kualitas kinerja guru. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik.

Penelitian ini diarahkan untuk menjelaskan fenomena pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Smpk Watukrus Bola. Berdasarkan Fenomena lapangan menunjukkan bahwa adanya potensi permasalahan yang mengindikasikan pengaruh disiplin kerja dan motivasi pada kinerja guru. beberapa guru dan kepala sekolah untuk kualitas pendidikan masi belum konsisten, yang disebabkan oleh kinerja guru belum menunjukkan kinerja yang duharapkan. masih terdapat guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajarnya kurang lengkap, dan ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang dijadwalkan, sering melalaikan tugas, dan tidak membuat rencana pembelajaran. jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, maka mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Smpk Watukrus Bola.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti menidentifikasi masalah adanya pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMPK Watukrus Bola Desa Bola Kecamatan Bola Kabupaten Sikka.

Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti perlu membatasi masalah agar pembahasan lebih fokus dan terarah. Adapun penelitian ini dibatasi pada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMPK Watukrus Bola Desa Bola Kabupaten Sikka.

Rumusan Permasalahan

Dari latar belakang tersebut maka permasalahan yang di angkat dalam penelitian adalah:

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru di SMPK Watukrus Bola?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di SMPK Watukrus Bola?
3. Apakah Disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja guru di SMPK Watukrus Bola?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPK Watukrus Bola.
2. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPK Watukrus Bola.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMPK Watukrus Bola.

Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah disebutkan, maka dalam penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini dapat menambah pengalaman, wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori-teori yang diperoleh dari penelitian tersebut.

2. Bagi Guru SMPK Watukrus Bola

Sebagai bahan masukan bagi Guru SMPK watukrus Bola yang berkaitan dengan seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMPK Watukrus Bola

3. Bagi Almamater

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa dan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa.

2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut sugiyono (2019) adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memnuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta systematic. Metode kualitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, Penelitian ini dilakukan di SMPK Watukrus Bola yang berjumlah 30 orang. Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan lembar angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang telah dilengkapi dengan alternative jawaban dan responden tinggal memilihnya. Pengukuran angket menggunakan skala likert.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Pada kinerja Di SMPK Watukrus Bola. Dengan tujuan yang didasarkan, data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 30 responden yang sasarannya Guru SMPK Watukrus Bola. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1- 5. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yang terdiri Disiplin kerja, motivasi, serta variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Kuesioner yang dibuat dengan variabel yang diteliti memiliki rata 4 item pertanyaan.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ragam latarbelakang yang dimiliki responden itu sendiri. Karakteristik ini untuk melihat responden memiliki background seperti apa yang dalam penelitian ini background responden difokuskan pada jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Hasil yang didapat adalah:

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 1. Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	12	40%
Perempuan	18	60%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas, penelitian ini menggunakan responden sebanyak 30 sampel guru dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 60% dan sisanya lakilaki sebanyak 40%. Ini menunjukkan dikalangan Guru Di SMPK Watukrus Bola lebih banyak perempuan.

b. Usia

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas maka usia responden dapat dikelompokkan seperti berikut :

Tabel 2. Pengujian Karakteristik Usia

Umur	Jumlah	Persentase
21-30	11	36,7%
31-40	10	33,3%
41-50	6	20,0%
51-60	3	10,0%
TOTAL	30	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa untuk usia responden didominasi yang terbanyak adalah usia 21-30 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 36,7%. Dan diikuti dengan usia responden dari usia responden dari usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 33,3%, dan diikuti 41-50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 20,0%, dan diikuti 51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10,0%. Penjelasan diatas dapat memberikan indikasi bahwa karyawan guru yang bekerja masih tergolong usia produktif. Hal tersebut menunjukan bahwa faktor usia sangat menunjang potensi seseorang untuk berkembang lebih maju dalam menetapkan sebuah pekerjaan.

c. Pendidikan terakhir

Tabel 3. Pengujian Karakteristik Pendidikan terakhir

JENIS PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
D4/S1	30	100%

Berdasarkan tabel 3 menunjukan bahwa dalam penelitian ini. Jumlah responden didominasi dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 30 responden.

2. Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Disiplin Kerja(X1) dan Motivasi (X2). Dan variabel dependen yaitu, Kinerja guru(Y) di SMPK Watukrus Bola Desa Bola Kecamatan Bola Kabupaten Sikka. Data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 30 guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program Statistical Program and Service Solution seri 20.0, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

a. Deskripsi Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan. Pengukuran variabel Disiplin Kerja dilakukan dengan 4 item sehingga hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		R (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tujuan dan Kemampuan											
1	Guru memiliki tujuan yang jelas dalam setiap kegiatan pembelajaran yang dilakukan.	26	86,7 %	4	13,3 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2	Guru memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan	14	46,7%	16	53,3 %	0	0%	0	0 %	0	0%

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		R (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	pembelajaran yang telah ditetapkan.										
3	Guru berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh sekolah.	12	40,0 %	18	60,0 %	0	0%	0	0 %	0	0%
4	Guru selalu memanfaatkan waktu pembelajaran dengan efektif untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.	12	40,0 %	14	46,7 %	4	3,3%	0	0 %	0	0%
5	Guru berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan oleh sekolah.	22	73,3 %	7	23,3 %	1	3,3 %	0	0 %	0	0%
Teladan pemimpin											
6	Guru memperlihatkan sikap yang dapat menjadi contoh positif bagi siswa dalam kehidupan sehari hari.	16	53,3 %	14	46,7 %	0	0%	0	0 %	0	0%
7	Guru memberikan teladan yang baik dalam menjelaskan tugas sebagai pendidik disekolah.	23	76,7 %	6	20,0 %	1	3,3 %	0	0 %	0	0%
8	Guru hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan pembelajaran.	20	66,7 %	9	30,0 %	1	3,3 %	0	0 %	0	0%
9	Guru menjaga ketertiban dan kedisiplinan dalam setiap kegiatan	12	40,0 %	18	60,0 %	0	0%	0	0 %	0	0%
Balas Jasa											
10	Guru merasa pemberian insentif atau penghargaan sesuai sudah mencerminkan usaha mereka dalam pekerjaan.	16	53,3 %	14	46,7 %	0	0%	0	0 %	0	0%

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		R (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Guru merasa dihargai atas waktu dan energi yang ia curahkan dalam tugas mengajarnya.	14	46%	16	53%	0	0%	0	0%	0	0%
12	Guru mendapatkan umpan balik positif dari atasan yang meningkatkan motivasi untuk bekerja lebihh baik.	4	13,3%	22	73,3%	4	13,3%	0	0%	0	0%
13	Guru merasa dihargai atas konstribusinya dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang baik.	8	26,7%	18	60,0%	4	13,3%	0	0%	0	0%
Keadilan											
14	Guru memperlakukan semua siswa dengan cara yang adil tanpa memandang latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya.	23	76,6%	7	23,3%	0	0%	0	0%	0	0%
15	Guru memberikan kesempatan yang sama kepada semua siswa untuk berkembang dan berprestasi.	19	63,3%	11	36,7%	0	0%	0	0%	0	0%
16	Guru mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang adil dan disiplin bagi seluru warga sekolah.	18	60,0%	12	40,0%	0	0%	0	0%	0	0%
17	Guru melaksanakn tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku disekolah tanpa diskriminasi.	18	60,0%	12	40,0%	0	0%	0	0%	0	0%

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, secara umum jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja dengan indikator , Tujuan dan kemampuan, Teladan pemimpin, Balasa jasa, Keadilan. Jawaban yang sangat tinggi dilihat dari kriteria, Sangat setuju (SS) yang banyak di jawab responden. Hal ini menunjukan bahwa adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru.

b. Deskripsi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pengukuran variabel Motivasi dilakukan dengan 5 item sehingga hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kebutuhan fisik											
1	Saya merasa kondisi Fisik yang nyaman ditempat kerja sangat mendukung kinerja saya sebagai guru	18	60,05	12	40,0%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Kondisi fisik ditempat kerja (seperti ruangan, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan) sangat mendukung kinerja saya sebagai guru.	2	6,7%	28	93,3%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Kebutuhan saya terhadap lingkungan kerja yang bersih dan rapi selalu terpenuhi disekolah.	8	26,7%	8	26,7%	14	46,7%	0	0%	0	0%
4	Saya merasa cukup meiliki fasilitas untuk menunjang kerja saya sebagai guru.	14	46,7%	16	53,3%	0	0%	0	0%	0	0%
Kebutuhan Rasa Aman											
5	saya merasa aman dalam menjalankan tugas mengajar karena ada kebijakan yang jelas dan mendukung keselamatan ditempat kerja.	16	53,3%	14	46,7%	0	0%	0	0%	0	0%
6	lingkungan kerja yang aman dan kondusif membuat saya merasa nyaman dalam mengajar.	10	33,3%	12	40,0%	8	26,7%	0	0%	0	0%
7	Saya merasa bahwa hak-hak saya sebagai guru dihargai dan dilindungi oleh pihak sekolah.	8	26,7%	22	73,3%	0	0%	0	0%	0	0%
8	Keamanan fisik disekolah menjadi prioritas yang mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.	12	40,0%	18	60,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Kebutuhan sosial											

9	Hubungan baik dengan rekan sejawat disekolah meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.	18	60,0 %	12	40,0%	0	0%	0	0%	0	0%
10	Interaksi yang positif dengan siswa dan kolega memberikan dorongan untuk terus meningkatkan kinerja saya sebagai guru.	12	40,0 %	18	60,0%	0	0%	0	0%	0	0%
13	Saya merasa dihargai oleh rekan-rekan sejawat di sekolah mendukung semangat kerja saya.	19	63,3 %	11	36,7	0	0%	0	0%	0	0%
14	Kehadiran saya disekolah sering mendapatkan perhatian yang positif dari rekan kerja.	14	46,7 %	16	53,3%	0	0%	0	0%	0	0%
Kebutuhan akan penghargaan											
15	Penghargaan yang diberikan atas kinerja saya sebagai guru memotivasi saya untuk terus bekerja dengan lebih baik.	19	63,3 %	11	36,7%	0	0%	0	0%	0	0%
16	Pengakuan dan penghargaan dari pihak sekolah atas kontribusi saya sebagai guru meningkatkan semangat kerja saya.	15	50,0 %	15	50,0%	0	0%	0	0%	0	0%
17	Pihak sekolah sering memberikan pengakuan kepada saya atas kontribusi saya dalam pekerjaan.	4	13,3 %	18	60,0%	8	26,7 %	0	0%	0	0%
18	Saya merasa penghargaan yang diberikan oleh atasan atau pihak sekolah sesuai dengan usaha yang saya lakukan.	0	0%	22	73,3%	8	26,7 %	0	0%	0	0%
Kebutuhan dorongan mencapai tujuan											
19	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai target kinerja yang	12	40,0 %	18	60,0%	0	0%	0	0%	0	0%

	telah ditetapkan dalam pekerjaan saya sebagai guru.										
20	Adanya tantangan dan dorongan untuk mencapai tujuan pembelajaran memberikan motivasi lebih bagi saya dalam bekerja.	16	53,3 %	14	46,7%	0	0%	0	0%	0	0%
21	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam karir mengajar saya, dan saya merasa didorong untuk mencapainya.	4	13,3 %	26	86,7%	0	0%	0	0%	0	0%
22	Saya merasa diberi kesempatan untuk berkembang dan mencapai tujuan karir saya di sekolah	14	46,7 %	16	53,3%	0	0%	0	0%	0	0%

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, secara umum jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel Motivasi Kerja dengan indikator , kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Jawaban yang sangat tinggi dilihat dari kriteria, setuju (S) yang banyak di jawab responden. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru.

c. Deskripsi Kinerja Guru

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran variabel Motivasi dilakukan dengan 4 item sehingga hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden

No		Pernyataan	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		Kualitas kerja guru										
1	Guru selalu menyiapkan materi pembelajaran dengan baik sebelum mengajar.	16	53,3 %	14	13,3 %	0	0%	0	0%	0	0%	
2	Guru selalu berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pengajarannya setiap tahun.	26	86,7 %	4	13,3 %	0	0%	0	0%	0	0%	
3	Guru secara konsisten menggunakan metode pengajaran yang inovatif dan sesuai	18	40,0 %	12	60,0 %	0	0%	0	0%	0	0%	

	untuk meningkatkan pemahaman siswa.										
4	Guru selalu memberikan penjelasan materi dengan jelas dan mudah dipahami oleh siswa	19	63,3 %	11	36,7 %	0	0%	0	0%	0	0%
5	Guru menggunakan berbagai metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.	16	53,3 %	14	46,7 %	0	0%	0	0%	0	0%
Kuantitas Kerja											
6	Guru memenuhi jumlah jam mengajar yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah	22	73,3 %	8	26,7 %	0	0%	0	0%	0	0%
7	Guru memberikan tugas dan evaluasi sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	22	73,3 %	8	26,7 %	0	0%	0	0%	0	0%
8	Guru hadir tepat waktu dalam setiap pertemuan pembelajaran	16	53,3 %	14	46,7 %	0	0%	0	0%	0	0%
9	Guru memberikan waktu yang cukup untuk bimbingan kepada siswa diluar jam pembelajaran.	16	53,3 %	6	20,0 %	8	26,7 %	0	0%	0	0%
10	Guru sering memberikan tugas tambahan yang mendukung pengembangan pengetahuan siswa.	13	43,3 %	17	56,7 %	0	0%	0	0%	0	0%
Pelaksanaan Tugas											
11	Guru secara konsisten merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang efektif sesuai dengan kurikulum yang berlaku.	22	73,3 %	8	26,7 %	0	0%	0	0%	0	0%
12	Guru Membeikan Umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu terhadap	14	46,7 %	16	53,3 %	0	0%	0	0%	0	0%

	pekerjaan siswa untuk mendukung perkembangan mereka.										
13	Guru menyusun rencana pembelajaran (RPP) dengan teliti sesuai dengan kurikulum yang berlaku.	19	63,3 %	11	36,7 %	0	0%	0	0%	0	0%
14	Guru bekerja sama dengan rekan sejawat dan meningkatkan kualitas pembelajaran.	6	20,0 %	20	66,7 %	4	13,3 %	0	0%	0	0%
Tanggung Jawab											
15	Guru secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi untuk meningkatkan kualitas pengajaran.	13	43,3 %	17	56,7 %	0	0%	0	0%	0	0%
16	Guru menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perkembangan akademik siswa.	24	80,0 %	6	20,0 %	0	0%	0	0%	0	0%
17	Guru siap menerima kritik dan saran untuk perbaikan kinerjanya.	20	66,7 %	10	33,3 %	0	0%	0	0%	0	0%
18	Guru berkomitmen untuk mendidik dan memajukan kualitas pendidikan disekolah.	8	26,7 %	22	73,3 %	0	0%	0	0%	0	0%
19	Guru selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku disekolah.	20	66,7 %	10	33,3 %	0	0%	0	0%	0	0%

Berdasarkan pada tabel 6 di atas, secara umum jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel Kinerja Guru dengan indikator kualitas kerja guru, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Jawaban yang sangat tinggi dilihat dari kriteria, Sangat setuju (SS) yang banyak di jawab responden. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Disiplin Dan Motivasi terhadap kinerja Guru.

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila setiap item-item pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian

ini. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevansi kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidaknya untuk digunakan dalam pengumpulan data. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} melebihi r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan SPSS seri 22. Adapun hasil pengujian validitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,515	0,361	Valid
P2	0,765	0,361	Valid
P3	0,674	0,361	Valid
P4	0,743	0,361	Valid
P5	0,541	0,361	Valid
P6	0,790	0,361	Valid
P7	0,589	0,361	Valid
P8	0,503	0,361	Valid
P9	0,815	0,361	Valid
P10	0,507	0,361	Valid
P11	0,753	0,361	Valid
P12	0,767	0,361	Valid
P13	0,658	0,361	Valid
P14	0,513	0,361	Valid
P15	0,479	0,361	Valid
P16	0,514	0,361	Valid
P17	0,514	0,361	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,558	0,361	Valid
P2	0,503	0,361	Valid
P3	0,839	0,361	Valid
P4	0,535	0,361	Valid
P5	0,890	0,361	Valid
P6	0,742	0,361	Valid
P7	0,502	0,361	Valid
P8	0,496	0,361	Valid
P9	0,754	0,361	Valid
P10	0,803	0,361	Valid
P11	0,675	0,361	Valid
P12	0,515	0,361	Valid
P13	0,510	0,361	Valid
P14	0,537	0,361	Valid
P15	0,867	0,361	Valid
P16	0,711	0,361	Valid
P17	0,747	0,361	Valid
P18	0,668	0,361	Valid
P19	0,587	0,361	Valid
P20	0,497	0,361	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
P1	0,544	0,361	Valid
P2	0,610	0,361	Valid
P3	0,782	0,361	Valid
P4	0,588	0,361	Valid
P5	0,496	0,361	Valid
P6	0,712	0,361	Valid
P7	0,712	0,361	Valid
P8	0,604	0,361	Valid
P9	0,920	0,361	Valid
P10	0,509	0,361	Valid
P11	0,678	0,361	Valid
P12	0,837	0,361	Valid
P13	0,513	0,361	Valid
P14	0,879	0,361	Valid
P15	0,540	0,361	Valid
P16	0,526	0,361	Valid
P17	0,521	0,361	Valid
P18	0,674	0,361	Valid
P19	0,521	0,361	Valid

Pada pengujian validitas yang dilakukan terhadap 30 responden. Penentuan validitas suatu butir pertanyaan adalah jika nilai (rhitung) lebih besar dari nilai rtabel. Pengolahan data di atas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Tabel diatas memperlihatkan bahwa dalam pengujian validitas variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Kinerja Guru(Y), kesemua variabelnya dapat dikatakan valid karena tidak ada nilai rhitung variabel- variabel tersebut yang berada di bawah nilai rtabel pada tabel r di derajat kebebasan $df = 30 - 2 = 28$ sebesar 0,361, atau dengan kata lain semua variabel memiliki indikator dengan rhitung > rtabel. Signifikansi setiap indikator pada variabel-variabel di atas dapat dilihat pada bagian lampiran dengan melihat baris Sig., dimana apabila nilai Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa nilai r indikator bersangkutan signifikan dalam suatu variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6. Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,850	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,873	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,873	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada seluruh pernyataan variabel dapat dilihat melalui nilai cronbach's alpha Disiplin Kerja (X1) = 0,850, nilai cronbach's alpha Motivasi Kerja (X2) = 0,873 dan nilai cronbach's alpha Kinerja Kerja Guru(Y) = 0,873. Dengan melihat role of thumb 0,6, maka variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru dapat dikatakan sebagai instrumen yang reliabel.

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis merupakan pengujian yang terlebih dahulu di uji, yang mencakup uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas, sebelum kita menguji hipotesis, terlebih dahulu kita mengetahui hasil dari pengujian uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas seperti pada tabel 10

Tabel 10. Uji Persyaratan Analisis

Uji Persyaratan Analisis	Nilai Signifikan	Keterangan
Uji Normalitas	0,196	Normal
Uji Linearitas	0,330	Linear
Uji Heteroskedastisitas		Non
Disiplin	0,022	Heteroskedastisitas
Motivasi	0,868	

Tabel 10 Menjelaskan bahwa pengujian dari uji normalitas dalam penelitian ini yaitu berdistribusi dengan normal karena nilai signifikan $0,196 > 0,005$, Penelitian ini dikatakan mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikan $0,330 > 0,05$, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil pengujian dapat disimpulkan yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas dengan nilai signifikan masing masing variabel disiplin $0,022 > 0,005$ dan variabel $0,868 > 0,005$.

3. Teknik Analisis Data

1. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. jika nilai sig. $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	sig
Disiplin (X1)	0,720	0, 638	0,002
Motivasi (X2)	0,690	0,638	0,003

Hipotesis pertama (H1) diketahui nilai sig. untuk pengaruh Disiplin kerja(X1) terhadap Kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,720 > t$ tabel $0,683$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti X1 berpengaruh terhadap Y. Hipotesis kedua (H2) diketahui nilai sig. untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,690 < 0,683$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

1. Uji F

Uji F bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah, apabila signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa model penelitian layak untuk digunakan sebagai model pengujian dalam penelitian. Sebaliknya, apabila signifikansi $> 0,05$ maka model tidak layak untuk digunakan sebagai model pengujian dalam penelitian. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Hasil Uji f

Model	F-hitung	sig
Regression	0, 250	0,002

Tabel 13 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai f-hitung sebesar $0, 216$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ hasil itu berarti bahwa model yang digunakan suda layak atau tepat.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji asumsi klasik diperoleh kesimpulan bahwa model regresi tersebut telah memenuhi syarat yaitu data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolonieritas dan heteroskedastisitas serta autokorelasi. Hasil perhitungan menggunakan rumus linear berganda dengan bantuan program Statistic Package for Social Science (SPSS) versi 23. Berikut adalah hasil pengujian regresi linear berganda.

Tabel 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Standar Coefficients	t	sig
Disiplin kerja	0,124	0,648	0,522
Motivasi kerja	0,017	0,089	0,930

Berdasarkan tabel 14 tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabelvariabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 67.822 + 0,124 X_1 + 0,017 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- Nilai Konstanta sebesar 67.822 menyatakan bahwa nilai dari koefisien regresi disiplin (X_1), dan koefisien regresi Motivasi (X_2) adalah 0, maka kinerja guru (Y) adalah sebesar 67.822
- Nilai koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar 0,124 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja guru, maka kinerja kedisiplinan guru akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,017 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik Motivasi kerja, maka kinerja Motivasi Guru akan semakin meningkat

Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian di lakukan dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuisioner telah valid dan reliable, maka kuisioner penelitian ini merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

- Disiplin kerja guru di SMPK Watukrus Bola memiliki pengaruh positif terhadap kinerja gurunya.

Berdasarkan uji parsial (uji t) secara parsial, nilai t hitung variabel Disiplin diperoleh sebesar 0,720 dengan nilai sig 000 sehingga t hitung > t tabel ($0,720 > 0,638$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di SMPK Watukrus Bola.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rismayani (2017) dengan judul "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK BINA PENDIDIKAN 2". Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK BINA PENDIDIKAN 2 yaitu sebanyak 40 responden dengan menggunakan rumus tehnik sensus dengan menggunakan populasi karena jumlah responden kurang dari 100 orang. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup dengan lima skala penelitian sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis

inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f. Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang dilakukan yaitu : 1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru; 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

2. Motivasi kerja di SMPK Watukrus Bola memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uji parsial (uji t) secara parsial, nilai t hitung variabel motivasi diperoleh sebesar 0,690 dengan nilai sig 000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,690 > 0,638$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di Smpk Watukrus Bola.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sukadi (2016) dengan judul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS AL HUDA 1 KARANGPANDAN”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MTS AL HUDA 1 KARANGPANDAN yaitu sebanyak 20 responden dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi : $Y = 6,769 + 0,401X_1 + 0,275X_2$. Uji regresi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $137,168 > 3,090$ (taraf signifikansi 5%) berarti antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,872 > 1,985$ dan untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,172 > 1,985$ (taraf signifikansi 5%). Kedua variabel tersebut secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al Huda Karangpandan.

3. Pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPK Watukrus Bola.

Hasil pengujian dengan bantuan program SPSS For Windows Versi 21.0 menunjukkan nilai F hitung sebesar 0,216 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($0,216 > 0,002$) dengan nilai

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil signifikansi pada uji (F) diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar $0,250 > F_{tabel}$ 0,230 dan nilai sig $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Disiplin dan motivasi) secara simultan benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja guru). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini berbunyi “Ada pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Smpk Watukrus Bola.

Dengan motivasi yang berasal dari diri seseorang ataupun dorongan dari orang lain mempunyai kekuatan untuk mencapai motivasi yang lebih baik lagi kedepannya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. H_{01} berbunyi : “ada pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPK Watukrus Bola. Hasil analisis juga sesuai dengan penelitian Ahmad dkk (2015), bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Begitu pula juga dengan penelitian yang dilakukan Amirudin (2019), disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan prestasi kerja. Hal itu disebabkan karena para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sehingga meningkatkan produktivitas atau kinerja guru. Adapun disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karena kedisiplinan mampu menjadi tenaga pendorong kemauan

dan keinginan untuk bekerja, sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMPK Watukrus BoLa, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Guru. Artinya jika Disiplin kerja baik, maka kinerja guru akan naik pula, dan sebaliknya
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru . Artinya jika Motivasi kerja baik, maka kinerja guru ekonomi akan baik pula, dan sebaliknya
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya jika motivasi kerja dan disiplin kerja naik, maka kinerja guru ekonomi akan naik pula, dan sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah Diharapkan kepala sekolah memberikan bimbingan, arahan, program atau memberikan fasilitas sehingga guru memiliki ruang untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.
2. Bagi Guru Guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan tujuan suatu sekolah, oleh karena itu perlunya guru memiliki kompetensi professional yang dicapai melalui disiplin kerja dan motivasi guna meningkatkan kinerja dan mampu menghasilkan input, output, dan outcome berkualitas.
3. Bagi Siswa Penelitian ini bermanfaat bagi siswa dalam memberikan pengetahuan akan pentingnya disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, karena kinerja guru yang baik akan berpotensi menjadikan peserta didik yang baik pula.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Devi, L. Kurnia Intan. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Marketplace Shopee. Skripsi.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejaterah BATAM. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 7(1).
- Hasibuan (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman, A. (2021). Pengaruh Teknologi terhadap Kinerja Guru di Era Digital. Jakarta: PT. Gramedia
- Hidayat, S., & Khotima, S. H. (2021) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpit Kecamatan Cimanggis Kota Depok. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(6), 1747-1754.
- Prayitno, S. H. (2021). Pengaruh Insiden Stress Terhadap Motivasi Penyusunan Skripsi di Masa Pandemi COVID-19. Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida, 29-36
- Rahmat, Rahmadan dkk. 2018. Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua Dan Motivasi Belajar Terhadap Minat Melanjutkan Studi ke Perguruan Tinggi (Studi Pada Siswa SMK Nasional Padang). Ecogen Volume 1, Nomor 1, 140-147.
- Riski, M., & Fauzi, M. (2021). Membangun Komunikasi Organisasi Untuk Mengembangkan Kinerja Guru di MTsS TPI Sawit Seberang. Cybernetics: Journal Educational Research and Sosial Studies, 2(1), 187-19
- Robinson, D., & Judge, T. A. (2020). Essentials of Organizational Behavior. Pearson
- Robinson, D., & Judge, T. A. (2023). Leadership and organizational Behavior: Theory and practice.

- Boston: Pearson.
- Sedarmayanti, (2013). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sinaga, O. S. et al. (2020) manajemen kinerja dalam organisasi. Medan: Yayasan kita menulis
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, A. (2023). Metode Penelitian dan Aplikasi Statistika. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). Motivasi Kerja dalam Pendidikan: Perspektif Guru di Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tanjung, H. (2021, November). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. In Prosiding Seinar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1, pp. 761-768).
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2), 1-8.