

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN KURANJI  
KOTA PADANG**

**Tesis**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister  
Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh:

**ARJUNAINI  
22147015/2022**

**PROGRAM PASCASARJANA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

---

Nama Mahasiswa : Arjunaini

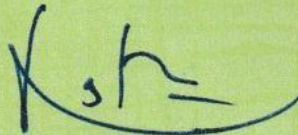
NIM : 22147015

Nama

Tanda Tangan


Tanggal

Dr. Sulastri, S.Pd.,M.Pd.  
Pembimbing



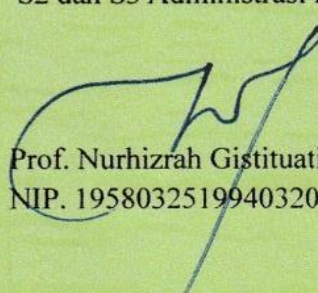
November 2023

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Afdal, M.Pd., Kons  
NIP.198505052008121002

Koordinator Program Studi  
S2 dan S3 Administrasi Pendidikan



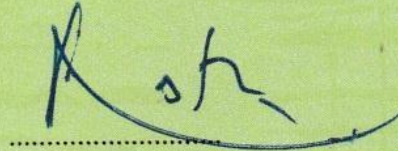
Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.  
NIP. 195803251994032001

PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN

---

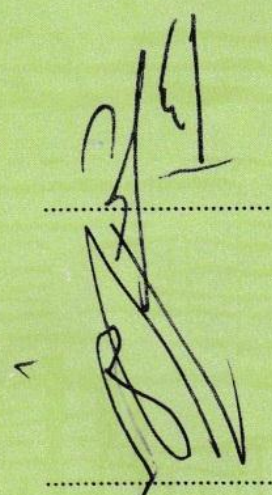
No                      Nama    Tanda Tangan

1.    Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd.  
      (Ketua)



.....

2.    Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd.  
      (Anggota)



.....

3.    Dr. Irsyad, M.Pd.  
      (Anggota)

.....

Mahasiswa

Nama    : Arjunaini  
NIM    : 22147015  
Tanggal Ujian                                   : 10 November 2023

## Pernyataan Keaslian Tesis

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN KURANJI KOTA  
PADANG

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebahagian tulisan orang lain yang saya akui aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang, Desember 2023  
Yang memberi pernyataan,

A 10,000 Indonesian postage stamp (METERAN TAMPIL) with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the number 10000. The signature is written in black ink over the stamp.

Arjunaini

## ABSTRACT

**Arjunaini. 2023. The Influence of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of the Teachers of Public Elementary School in Kuranji District, Padang . Thesis. Padang State University Postgraduate Program.**

Based on initial observations in the field, it appeared that the performance of the teachers of public elementary schools in Kuranji district, Padang, was not good. This was thought to be related to work discipline and work motivation, so the research was needed to reveal the researchers' initial assumptions. The aim of this research was to determine the influences of work discipline and work motivation on the performance of the teachers of public elementary schools in Kuranji District, Padang. The hypotheses in this research were: 1) work discipline influenced teachers' performance, 2) work motivation influenced teacher's performance, and 3) work discipline and work motivation together influenced teacher's performance.

This research used quantitative correlational methods, this type of research was associative research. The population in this study were all state elementary school teachers in Kuranji District, Padang, totaling 328 people. The sample in this study was 112 people, the technique used in sampling was the Stratified Proportional Random Sampling technique by looking at the length of service of the teachers. The instruments used in this research were assessment scales and Likert scale model questionnaires. The validity value is 0.374 and the reliability is 0.95. This research was analyzed using correlation techniques with results of 0.6 and regression techniques with results of 2.782 on the discipline coefficient, 5.744 on the motivation coefficient.

The results of research data analysis showed that: 1) work discipline had an effect on teacher's performance by 16.6%, 2) , work motivation had an effect on teacher's performance by 31.4%, and 3) work discipline and work motivation together had an effect on teacher's performance by 36 %. The teacher performance achievement level score was 89.61% in the good category, for work discipline it was in the high category with a score of 90.5% while for teacher motivation it was also in the high category with a score of 90.44%.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Elementary School Teacher Performance

## ABSTRAK

**Arjunaini. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan terlihat kurang baik kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Hal ini diduga berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja guru, maka diperlukan penelitian untuk mengungkapkan dugaan awal yang peneliti lakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu : 1) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan 3) disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Kuranji Kota Padang dengan jumlah 328 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 orang, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *Stratified proportional Random Sampling* dengan melihat masa kerja dari para guru. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala penilaian dan angket model Skala Likert. Nilai validitas sebesar 0,374 dan realibilitas 0,95. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dengan hasil 0,6 dan teknik regresi dengan capaian 2,782 pada koefisien disiplin, 5,744 pada koefisien motivasi.

Hasil analisis data penelitian memperlihatkan bahwa: 1) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 16,6 %, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru 31,4 %, dan 3) disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36 %. Skor tingkat capaian kinerja guru sebesar 89,61 % pada kategori baik, untuk disiplin kerja berada pada kategori tinggi dengan skor 90,5 % sedangkan untuk motivasi guru juga pada kategori tinggi dengan skor 90,44 %.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru Sekolah Dasar

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis bisa menyelesaikan proposal tesis ini dengan baik. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar magister. Tesis yang penulis buat berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Pada Kecamatan Kuranji. Selawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Besar pemimpin umat sedunia yakni Nabi Muhammad SAW dengan hantaran kata Allahumma sholli'ala Sayyidina Muhammad wa'ala Ali Sayyidina Muhammad.

Tesis ini terselesaikan karena bantuan dari orang-orang disekeliling penulis, terimakasih penulis ucapkan kepada orang-orang yang telah membuat terwujudnya tesis ini, karena tanpa bantuan dari mereka tentu tesis ini belum akan hadir. Terima kasih penulis ucapkan kepada:

1. Dr.Sulastri, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing yang penuh kearifan dan kesabaran selalu memberikan arahan, saran, dan waktu dalam memberikan bimbingan kepada penulis sehingga terwujud tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., dan Dr. Irsyad, M.Pd selaku penguji yang memberikan kritikan dan saran demi kesempurnaan tesis yang penulis buat.
3. Koordinator Program studi Pascasarjana Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang selalu memberi kemudahan dan kelancaran perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang memberi fasilitas demi lancarnya perkuliahan sampai terselesaikan penulisan tesis ini dengan baik.
5. Rektor Universitas Negeri Padang yang memberikan kemudahan sehingga perkuliahan tuntas dan tesis ini selesai dengan baik.
6. Para dosen Pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, dan segenap karyawan program

pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.

7. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
8. Kepala Sekolah Dasar dan guru -guru sekecamatan Kuranji Kota Padang yang telah memberikan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini.
9. Tenaga pendidik dan kependidikan SDN 22 Kuranji dan SDN 04 Pasar Ambacang yang telah memberi bantuan sehingga terselesaikan tesis ini
10. Yang terkasih Suami Zainal,S.P., yang selalu memberi motivasi, anak-anakku tersayang Fathir Aliy Zain, Farras Assyifa Zain, Habiburrahman Zain, dan Nizam Muhammad Zain.
11. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Bapak Basri teriring doa untukmu dan Ibu Misnar yang selalu mendoakan ananda dalam setiap sujudnya. Saudara-saudaraku Alisma, Dewi Arfanita, Amd.Keb., Zaira Ulfa, S.Pd.I, M.Pd., dan Rika Aryani,S.P yang selalu memberi dukungan kepada penulis.
12. Rekan - rekan senasib dan seperjuangan Magister Pendidikan angkatan 2021 dan 2022 yang memberikan motivasi kepada penulis.

Semoga segala bantuan yang Bapak/ Ibu berikan dibalasi oleh Allah SWT dan semoga tesis ini berguna bagi peningkatan kualitas pendidikan. Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.

Padang, November 2023  
Penulis.

Arjunaini  
NIM.22147015



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	14
D. Rumusan Masalah .....	14
E. Tujuan Penelitian .....	15
F. Manfaat Penelitian .....	15
G. Kebaruan dan Orisinilitas.....	16
H. Definisi Operasional.....	18
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>19</b>
A. Landasan Teori.....	19
1. Kinerja Guru.....	19
2. Disiplin Kerja.....	34
3. Motivasi Kerja.....	48
B. Kerangka Konseptual .....	58
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	58
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	58
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .....	59
C. Hipotesis Penelitian.....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>62</b>
A. Jenis Penelitian.....	62
B. Populasi dan Sampel .....	62
C. Instrumen Penelitian.....	67
a) Validitas.....	68
b) Reliabilitas .....	69
D. Teknik Pengumpulan Data.....	70
E. Teknik Analisis Data.....	70
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>75</b>
A. Deskripsi Data.....	75
1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru .....	75
2. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja .....	77
3. Deskripsi Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja.....	79
B. Uji Persyaratan Analisis .....	81
1. Sumber data diambil dari sampel yang dipilih secara acak .	81
2. Data berdistribusi normal.....	82

3.	Uji Homogenitas .....	82
4.	Uji Independensi Variabel Bebas ( $X_1$ ) dengan ( $X_2$ ).....	83
5.	Uji Linearitas.....	84
C.	Uji Hipotesis.....	85
D.	Pembahasan.....	93
1.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap KinerjaGuru .....	94
2.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .....	97
3.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru .....	100
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>103</b>
A.	Simpulan .....	103
B.	Implikasi Penelitian.....	104
C.	Saran.....	105
<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>		<b>107</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Indikator Kinerja .....	32
Tabel 2 Indikator Disiplin Menurut Ahli .....	46
Tabel 3 Indikator Motivasi Kerja Guru.....	56
Tabel 4 Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja .....	62
Tabel 5 Hasil Perhitungan Sampel .....	66
Tabel 6 Kisi-Kisi Instrumen.....	67
Tabel 7 Rentang Kategori Ketercapaian Variabel .....	72
Tabel 8 Distribusi Frekuensi .....	76
Tabel 9 Hasil Pencapaian Variabel Kinerja Guru .....	76
Tabel 10. Distribusi frekuensi Disiplin .....	78
Tabel 11 Tingkat Capaian Indikator dari Variabel Disiplin Kerja.....	78
Tabel 12 Distribusi frekuensi Motivasi Kerja.....	80
Tabel 13 Hasil Pencapaian Variabel Motivasi kerja .....	80
Tabel 14 Rangkuman Hasil pengolahan Data .....	81
Tabel 15 Uji Normalitas.....	82
Tabel 16 Uji Homogenitas .....	83
Tabel 17 Rangkuman Analisis antar Variabel Bebas.....	84
Tabel 18 Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja .....	84
Tabel 19 Rangkuman Hasil Uji Linearitas $X_1$ terhadap Y .....	85
Tabel 20 Hasil Uji Linearitas $X_2$ Terhadap Y .....	85
Tabel 21 Kesimpulan Hasil Analisis.....	85
Tabel 22 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru (Y) .....	86
Tabel 23 Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	87
Tabel 24 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Variabel Kinerja Guru (Y) .....	88
Tabel 25 Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) .....	89
Tabel 26 Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y).....	89
Tabel 27 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).....	90
Tabel 28 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).....	91
Tabel 29 Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Guru.....	10
Gambar 2 Kerangka Konseptual Tentang Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	60
Gambar 3 Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	94

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata .....	111
Lampiran 2. Kisi-Kisi Instrumen .....	116
Lampiran 3 Instrumen Uji Coba .....	117
Lampiran 4. Angket Penelitian .....	119
Lampiran 5 Tabulasi Data Mentah Uji Coba Penelitian Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kuranji Kota Padang .....	130
Lampiran 6 Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru untuk mencari ketercapaian skor .....	133
Lampiran 8 Hasil Pengolahan data Uji Coba penelitian .....	144
Lampiran 9 Pengolahan Data Penelitian .....	149
Lampiran 10 Mean, Modus, dan Median Masing – Masing Variabel .....	161
Lampiran 11 Uji Normalitas .....	161
Lampiran 12 Uji Homogenitas .....	162
Lampiran 13 Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	162
Lampiran 14 Uji Linearitas .....	163
Lampiran 15 Uji Lineritas X1 dengan Y .....	164
Lampiran 16 Hipotesis Kedua Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Variabel Kinerja Guru (Y) .....	165
Lampiran 17 Uji Regresi Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja .....	166
Lampiran 18 Surat Izin Penelitian .....	168
Lampiran 19 Surat Balasan Telah Melakukan Penelitian .....	169

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran kerja, tujuan yang ingin dicapai, dan visi yang diinginkan, serta misi organisasi yang dibuat dalam suatu perencanaan sebuah organisasi Moehariono (2012). Kinerja akan mengantarkan pada pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya kinerja tentu akan membuat pekerjaan akan terlaksana dengan baik.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang mempunyai tujuan, visi dan misi yang akan dilaksanakan oleh orang-orang yang terdapat didalamnya. Orang-orang yang ada pada sebuah sekolah adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang akan bisa menggapai tujuan dari sebuah sekolah. Seorang tenaga pendidik yang merupakan guru harus memperlihatkan kinerjanya, kinerja guru adalah proses pembelajaran dalam pengembangan kegiatan- kegiatan yang lebih baik, dan tujuan pendidikan yang telah direncanakan bisa tercapai dengan baik dengan jalan kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru bersama peserta didik sehingga pencapaian dari tujuan bisa diperoleh dengan baik. Kholis et al. (2015)

Menurut Supardi (2013) kinerja guru merupakan pelaksanaan kegiatan pembelajaran bersama peserta didik yang dilakukan di dalam kelasnya masing-masing disamping melakukan bermacam kegiatan lainnya,

misalnya menyiapkan dan administrasi kelas, melakukan pembimbingan serta memberikan pelayanan kepada peserta didik. Oleh karena itu peran guru dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan Mas (2017).

Berkaitan dengan tujuan pendidikan yang begitu penting dan sangat perlunya peningkatan mutu guru bagi pembangunan mutu sumber daya peserta didik sehingga akan menghasilkan *out put* yang diharapkan maka tentunya diperlukan perbaikan demi meningkatkan kualitas pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan di sekolah tentu harus diarahkan kepada kinerja, perangkat sekolah salah satunya yang paling berperan adalah guru. Kinerja guru tentu diharapkan berhasil guna sehingga akan berdampak kepada keluaran dari sebuah sekolah yaitu peserta didik. Pudjosumedi et al.(2013) bahwa guru berkewajiban meningkatkan mutu kinerjanya guna mencapai tujuan pendidikan.

Peningkatan kualitas dapat dimulai dengan sistem dasar atau metode pengajaran disertai dengan contoh-contoh untuk menjadi teladan bagi peserta didik. Guru merupakan orang yang paling bertanggung dalam dunia pendidikan termasuk dalam memotivasi peserta didik. Oleh karena itu, seorang guru harus menjadi seseorang yang dapat memotivasi peserta didik untuk menjadi lebih baik di masa depan.

Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan perlu dilakukan untuk terciptanya mutu

sekolah terutama dalam hal kinerja guru karena dengan kinerja akan memberi gambaran akan berhasil atau tidaknya peserta didik pada sebuah sekolah. Kinerja guru yang profesional, berkualitas dan memiliki keteladanan sangat diharapkan hadir di sebuah sekolah Hurqa et al.,( 2022). Sehingga bisa dikatakan bahwa kualitas sebuah sekolah dimulai dari kinerja guru itu sendiri perbaikan kualitas pendidikan harus dimulai dari bagus atau tidaknya kinerja guru agar tidak dikhawatirkan meninggalkan anak-anak yang lemah dimasa depannya.

Seorang guru yang profesional, dituntut untuk memiliki empat kompetensi seperti yang telah diamanatkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang memiliki empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Selain keterampilan mengajar guru juga harus memiliki pengetahuan yang luas, bijak dan dapat bersosialisasi dengan baik untuk menjadi guru yang profesional. Kinerja guru meliputi kualitas dan output serta handal dalam melakukan pekerjaannya. Guru yang bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas tentu akan menghasilkan kerja yang bernilai atau hasil karya bermutu. Kedudukan guru yang berperan begitu penting dalam pendidikan tentunya harus diiringi dengan kinerja yang baik sehingga terpenuhi kewajibannya sebagai seorang guru Rosmawati et al.,( 2020).

Hazmi, (2019) tugas guru bukan saja sebagai pengajar tapi juga sebagai pembimbing, pendidik, mengarahkan, dan penilai serta



mengevaluasi yang akan memberi dampak langsung kepada peserta didik karena akan berkaitan dengan kualitas. Apabila yang mengajar bukan guru yang punya kemampuan tentunya akan menghasilkan siswa atau peserta didik yang tidak berkualitas. Sehingga sangat dituntut kinerja guru yang tinggi jika gurunya memiliki mutu sehingga akan menghasilkan lulusan yang bisa bersaing atau berkualitas dan sebaliknya. Kualitas guru akan terlihat disaat melakukan pembelajaran bersama siswa, guru yang berkinerja tinggi tentunya akan selalu memperbaiki cara mengajarnya sehingga para siswa lebih memahami apa yang disampaikan guru. Guru yang berkinerja tentunya akan selalu meningkatkan kualitas pembelajarannya baik dari segi metode, strategi dan kiat pembelajaran yang menarik sehingga peserta didik lebih paham tentang pembelajaran yang disampaikan kepadanya.

Kinerja guru tidak hanya dalam pelaksanaan pembelajaran tapi bermula dari perencanaan pembelajaran, apa yang akan diajarkan kepada siswa harus sudah barang tentu direncanakan. Sulastri et al. (2021) menyatakan guru harus mampu melakukan pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah dibuat, dan guru harus mampu melakukan evaluasi terhadap peserta didik.

Kinerja tidak saja hanya sekedar mengajar tapi guru harus melibatkan peserta didik dengan berbagai pengalaman belajar yang bertujuan agar peserta didik bisa menguasai standar kompetensi, dan kemampuan dasar serta penguasaan materi pembelajaran, dari pengalaman belajar tersebut peserta didik bisa memahami pembelajaran dengan baik.

Kinerja guru juga akan terlihat dengan adanya evaluasi dari pelaksanaan pembelajaran. Permendikbud nomor 15 tahun 2018 guru memiliki beban kerja dan bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran yang telah dilakukan. Kinerja guru memberikan pengaruh langsung kepada pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan pada bulan Juni sampai Juli 2023, teridentifikasi fenomena yang menggambarkan kinerja guru di SD Negeri pada kecamatan Kuranji sebagai berikut:

1. Ada kalanya guru datang tidak tepat waktu sehingga akan berdampak kepada tugas yang diberikan kepadanya karena dari pengamatan yang dilakukan, tentu pelaksanaan pembelajaran akan jadi terganggu sehingga langkah-langkah yang ada diperencanaan kurang terlaksana. (sumber : hasil pengamatan)
2. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan bersama siswa kurang menggunakan metode dan strategi yang beragam sehingga peserta didik juga kurang bersemangat untuk belajar (sumber: hasil pengamatan).
3. Adakalanya guru dalam memberikan tugas kepada peserta didik kurang menggunakan apersepsi yang disertai dengan contoh-contoh yang dapat membangkitkan minat serta motivasi peserta didik terhadap pembelajaran yang berlangsung. (sumber: hasil pengamatan).
4. Materi yang diberikan pada siswa sebatas pemahaman guru dan kurang

mau berusaha untuk belajar sebelum menjelaskan kepada peserta didik .  
(sumber: hasil pengamatan).

5. Pemahaman guru yang kurang benar tentang tugas guru yang hanya sebatas di dalam kelas, setelah jam mengajar selesai, bisa meninggalkan sekolah. (sumber: hasil pengamatan).
6. Guru kurang menjelaskan pembelajaran yang sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat atau sesuai dengan rencana yang awal tahun ajaran (sumber: pengamatan).
7. Belum maksimalnya kesadaran dan tanggung jawab guru dalam menunaikan tugasnya, keadaan ini terlihat dengan pembelajaran yang diberikan guru kepada peserta didik, adakalanya guru duduk lalu memberi tugas, sekitar 20 % ditemukan fenomena ini di sekolah. Seorang guru harus menjalankan amanah dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas dan fungsinya (sumber: pengamatan).

Fenomena mengenai rendahnya kinerja guru di atas, penulis menduga ada pengaruhnya dengan disiplin dan motivasi kerja. Hal ini terlihat dengan fenomena disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran guru dalam menyesuaikan rencana program pembelajaran dengan aksi nyata dalam pembelajaran dengan peserta didik.
2. Kurangnya kesadaran guru dalam manajemen waktu karena sering terlambat masuk ke kelas.

3. Kurangnya kesadaran guru dalam mengikuti aturan, seperti masalah ketidakhadiran guru, sehingga proses pembelajaran menjadi terganggu.

Sedangkan fenomena motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya tanggung jawab guru terhadap tugasnya, guru terlihat tidak bersemangat dalam mengajar peserta didik, sekitar 30 % mengajar hanya melepas tugas tanpa memikirkan kualitas dari pembelajaran yang mereka lakukan (sumber: pengamatan).
2. Kurangnya kreativitas guru dalam menggunakan model pembelajaran yang bervariasi, yang akan menyebabkan suasana pembelajaran yang membosankan.
3. Kurangnya minat guru dalam membuat media pembelajaran yang menarik, karena lebih menyukai metode belajar konvensional.
4. Kurangnya efektifitas guru dalam menghadirkan suasana yang nyaman bagi siswa disaat pembelajaran berlangsung.

Fenomena-fenomena di atas tentu akan berdampak kepada tidak tercapainya tujuan pembelajaran dengan baik. Demi ketercapaian dan optimalnya kinerja guru sehingga perlu dibahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau apa penyebab kinerja sehingga pelaksanaannya berjalan sebagaimana yang diharapkan. Dalam rangka membantu guru meningkatkan kinerja salah satu yang perlu diterapkan adalah disiplin kerja karena dengan adanya disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suseno (2017) menunjukkan disiplin berkontribusi terhadap kinerja sebesar 28,1 %,

dengan disiplin yang tinggi tentunya guru bisa melaksanakan kinerja dengan baik.

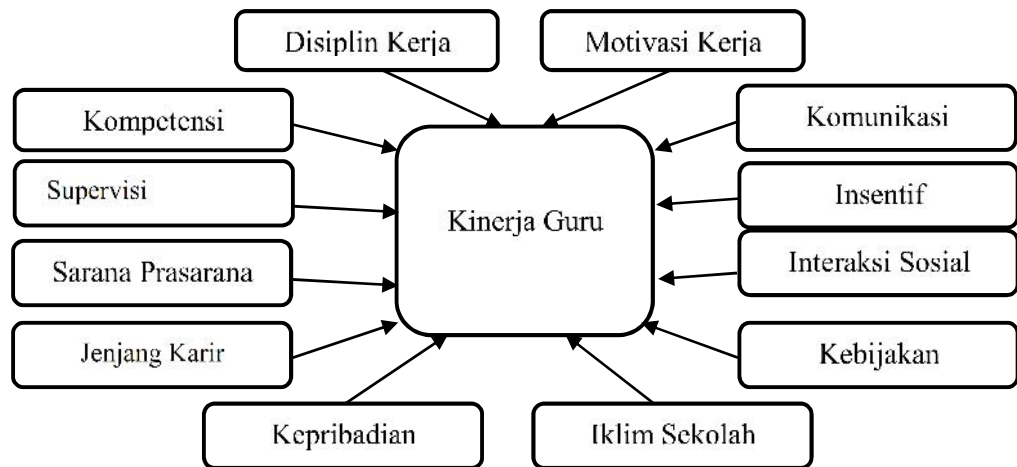
Dengan didasarkan keadaan di atas maka peneliti tertarik melakukan sebuah kajian lebih jauh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan seberapa besar faktor - faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kuranji.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja adalah hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Wahyudi (2012) hasil kerja guru dapat dipengaruhi oleh sikap/prilaku, komunikasi, disiplin kerja, adanya supervisi yang dilakukan kepala sekolah, dan emosional serta iklim sekolah. Menurut Kasmir (2016) ada beberapa yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan, kompetensi, kepribadian, kepemimpinan, lingkungan tempat bekerja, komitmen dan disiplin. Kinerja guru merupakan hasil prestasi guru dalam melakukan pembelajaran dan juga pelaksanaan tugas yang melekat pada kerja guru. Guru yang berkinerja baik tentunya akan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal dan sebaliknya guru dengan kinerja yang rendah sehingga akan berakibat kepada kurang baik kepada hasil kerjanya yaitu peserta didik yang akan menerima dampak dari kinerja guru. Kinerja guru yang dilaksanakan dengan rasa kesadaran yang tinggi akan menimbulkan mutu yang baik kepada peserta didik.

Kinerja guru menurut Madjid (2016) kinerja merupakan pelaksanaan kerja dan akan menghasilkan hasil dari suatu pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya serta adanya hasil kerja Hussein (2017) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilaksanakan karyawan. Uno dan Lamatenggo (2012), kinerja merupakan pelaksanaan semua fungsi yang harus dilaksanakan oleh individu. Darmadi (2018) menyatakan ada bentuk yang dinilai dalam kinerja guru perlakuan yang dimiliki guru dalam mempersiapkan pembelajaran, menguasai materi yang akan diberikan pada peserta didik, memahami metode dan strategi pembelajaran, memberikan penugasan kepada para peserta didik, dan bisa mengelola kelas serta mampu dalam melakukan penilaian dan evaluasi. Juniarti dan Putri (2021) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, kemampuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya, organisasi, dan lingkungan kerja (sarana, hubungan kerja).

Peraturan pemerintah No 19 Tahun 2017 guru merupakan tenaga pendidik yang profesional terhadap pekerjaannya yaitu memberi pengajaran, arahan, pembimbingan kepada peserta didik, dan melakukan penilaian, serta melakukan evaluasi. Sehingga dengan adanya peraturan pemerintah ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sartika (2015) yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain motivasi, disiplin, kemampuan. Berikut ini faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1 Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Guru**

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Jika guru sadar akan pentingnya disiplin kerja disaat guru mengerjakan tugas-tugasnya, maka tugas tersebut akan terlaksana dengan baik. Guru yang bekerja tanpa disiplin kerja yang baik akan berkinerja buruk. Ketidak disiplin guru terlihat dari minimnya rasa peduli dan tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Guru beranggapan bahwa mengajar hanya sebatas menyelesaikan tugas, sementara tidak terlalu memperhatikan proses pencapaian hasil yang akan didapatkan dari pembelajaran yang dilakukan bersama peserta didik.

## 2. Motivasi kerja

Motivasi bisa mempengaruhi terhadap pelaksanaan tugas seorang guru, karena dengan adanya motivasi dalam diri guru tentu akan memberikan dorongan kepadanya untuk mau melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan di kelasnya. Guru yang bermotivasi tinggi tentunya akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik agar dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Namun sebaliknya jika guru tidak termotivasi maka mereka tidak akan memiliki kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## 3. Kompetensi

Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sangat berguna bagi guru untuk mengatasi kesulitan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini akan membuat proses pembelajaran menjadi lebih aktif dan kinerja guru akan lebih baik. Dengan kompetensi yang dimiliki guru akan membuat mereka maksimal dalam membuat perangkat pembelajaran, melakukan pembelajaran bersama siswa, akan menghasilkan evaluasi yang bernilai baik kepada peserta didik.

## 4. Komunikasi

Komunikasi adalah bagian terpenting yang harus ada pada guru di sekolah. Komunikasi yang baik antara guru dengan semua warga sekolah baik kepala sekolah, para guru, tenaga kependidikan, dan semua orang yang berada di dalam lingkungan sekolah. Jika



komunikasi berjalan dengan baik maka tentunya akan berpengaruh kepada kinerja.

5. Insentif

Insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru karena insentif yang diperoleh guru sebagai bentuk imbalan yang diterima setelah melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya insentif ini akan membuat guru lebih bersemangat dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

6. Pelaksanaan Supervisi Akademik

Supervisi akademik merupakan kegiatan yang memberi arahan dan bantuan kepada para guru dalam rangka kegiatan pembelajarannya di kelas. Manajemen kegiatan membantu dalam proses belajar mengajar agar proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Supervisi akademik merupakan suatu proses bimbingan langsung dari atasan kepada para guru yang menyertai situasi belajar mengajar agar peserta didik dapat secara efektif menerima pembelajaran. Jika supervisi akademik disusun menurut aturan yang ada, maka akan meningkatkan pemenuhan tugas atau kinerja guru.

7. Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan keadaan sekolah yang mempengaruhi kinerja dari semua orang yang berada di sekolah tersebut. Dengan adanya iklim yang kondusif tentunya akan membuat kinerja semua staf atau orang yang bekerja di sekolah akan merasakan kenyamanan

dengan kondisi yang menyenangkan sehingga apa yang diharapkan organisasi bisa tercapai sesuai yang diharapkan. Dengan iklim sekolah yang berkondisi baik tentunya juga akan meningkatkan kinerja guru.

#### 8. Kepribadian

Kepribadian muncul karena individu memiliki banyak pengalaman yang diperolehnya dari keterbukaannya terhadap hal-hal baru yang mempengaruhi aktivitas individu. Hal tersebut menunjukkan baik secara teoritis maupun praktis bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### 9. Sarana Prasarana

Sarana prasarana adalah fasilitas yang sangat menunjang untuk tercapainya tujuan di sekolah. Sarana prasarana yang lengkap akan dapat mempengaruhi kinerja seorang guru karena dengan sarana prasarana yang memadai akan lebih memudahkan seorang guru dalam melakukan pembelajaran bersama peserta didik.

#### 10. Jenjang Karir

Jenjang karir akan memberikan kesempatan kepada guru supaya bisa memiliki kualifikasi, mendapatkan gaji yang lebih baik dan peluang naik pangkat ketingkat selanjutnya sehingga dengan adanya jenjang karir ini tentunya akan bisa mempengaruhi kinerja.

#### 11. Interaksi Sosial

Interaksi sosial merupakan hubungan sosial yang baik antara sesama rekan kerja, dengan kepala sekolah, dan semua warga sekolah

juga akan dapat berpengaruh kepada kinerja guru. Jika hubungan sosial tidak berjalan dengan baik maka tentunya akan berdampak kepada kinerja.

#### 12. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah tentunya akan mempengaruhi kinerja guru karena akan menentukan pasang surut perlakuan kepada guru karena dalam kebijakan tersebut akan menggambarkan tentang rencana kebutuhan, kualitas, dan kesejahteraan yang akan didapatkan guru.

### C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja guru, agar lebih jelasnya maka peneliti hanya meneliti dua dari beberapa jabatan yang mempengaruhi kinerja guru (Y) yaitu, disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ).

### D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah berpengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Kuranji?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Kuranji?
3. Apakah berpengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Kuranji?

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis

1. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Kuranji
2. Pengaruh motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kuranji
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kuranji

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat itu sebagai berikut:

1. Teoritis
  - a. Teoritis penelitian ini diharapkan bisa memberikan sebagai sarana tambahan referensi dan bahan kajian dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan dalam rangka mendukung teori yang berhubungan dengan adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kuranji Kota Padang.
  - b. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan bahan pertimbangan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Kepala Sekolah diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi sehingga adanya upaya dalam meningkatkan kompetensi demi mendukung kinerja guru.

- b. Guru sebagai sebagai bahan evaluasi atas kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Pengawas sekolah agar dapat menjadi gambaran dalam memberikan bimbingan dan melaksanakan pengawasan akademik guru dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah binaannya.
- d. Peneliti selanjutnya dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

#### **G. Kebaharuan dan Orisinilitas**

Perbedaan penelitian yang penulis laksanakan dengan penelitian yang terdahulu adalah sebagai berikut

1. Hasil penelitian yang dilakukan Mukminin yang berjudul Hubungan Motivasi kerja dan sikap terhadap profesi guru dengan kinerja guru SMPN 3 sidoharjo Kab. Wonogiri tahun 2014 yang membedakan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Mukminin ini menjelaskan hubungan dan empat variabel tapi penelitian yang penulis lakukan tentang pengaruh dengan 3 variabel perbedaan yang lain adalah tentang sampel pada penelitian yang akan dilaksanakan adalah guru kelas dan juga tempat serta waktu penelitian.

2. Penelitian Dhanik tahun 2017 yang berjudul pengaruh supervisi dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Sukoharjo yang membedakan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah variabel  $X_1$  pada penelitian yang penulis lakukan adalah disiplin kerja dan bedanya juga terdapat pada tempat penelitiannya serta waktu penelitiannya.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu yang dilakukan Septiany tahun 2016 perbedaannya terletak pada variabel  $X_1$  pada penelitiannya adalah disiplin kerja sekolah dan  $X_2$  yaitu iklim sekolah, pada penelitian ini  $X_1$  disiplin kerja dan  $X_2$  motivasi kerja.
4. Hasil penelitian Rohman, (Tesis) yang diterbitkan oleh UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kinerja dan Profesionalisme guru terhadap prestasi peserta didik. Perbedaan dari penelitian yang penulis laksanakan adalah variabel  $X_1$  disiplin kerja dan  $X_2$  motivasi sedangkan variabel Y adalah Kinerja guru.

Dalam hal ini keempat penelitian di atas meneliti pengaruh supervisi, disiplin kerja sekolah serta iklim sekolah terhadap kinerja guru dan prestasi peserta didik. Penelitian yang penulis lakukan lebih menitik beratkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis ingin melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar.

## H. Definisi Operasional

### 1. Disiplin kerja (variabel $X_1$ )

Disiplin guru merupakan ketaatan pendidik untuk terpenuhinya kesadaran mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang ditetapkan di sekolah, karena guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam proses pembelajaran di kelas. Guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap proses pembelajaran dan perilaku siswa di kelasnya. Kedisiplinan memperkuat rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang dilakukannya dan menciptakan suasana belajar yang baik. Indikator dari disiplin kerja yang akan diteliti adalah 1) tepat waktu, 2) mengikuti aturan, 3) keterampilan, 4) kesadaran, dan 5) kesediaan

### 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Adapun indikator motivasi kerja guru adalah kreatifitas, minat, tanggung jawab, dan efektif.

### 3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan sebuah bentuk perbuatan yang diperlihatkan guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah untuk melihat kinerja guru dalam hal antara lain adalah merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi, serta tindak lanjut pembelajaran.