



## The Effect of Employee Performance Targets and Work Discipline on Elementary School Teacher Performance in Pasuruan Regency

Shovi Andi Fariz Salim<sup>1</sup>, Suyanto<sup>2</sup>, A. Faizin<sup>3</sup>

[andyfariz10@gmail.com](mailto:andyfariz10@gmail.com) , [suyanto@unigres.ac.id](mailto:suyanto@unigres.ac.id) , [faizin@unigres.ac.id](mailto:faizin@unigres.ac.id)

Fakultas Pascasarjana, Universitas Gresik, Gresik, Indonesia

### ABSTRACT

Teacher performance is a key factor in educational success. This study aims to analyze the effect of Employee Performance Targets (*Sasaran Kinerja Pegawai / SKP*) and work discipline on teacher performance at SDN Parerejo III, Pasuruan Regency. The study employed a quantitative method using an explanatory associative causal survey approach. The research population consisted of all six teachers at SDN Parerejo III, with a census sampling technique applied. Data were collected through closed-ended questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using simple and multiple linear regression. The results indicate that, partially, both SKP and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, these two variables contribute 78.2% to the variation in teacher performance. The study concludes that SKP and work discipline play an important role in improving teacher performance; therefore, it is recommended to optimize the e-performance system and strengthen a culture of discipline within schools.

**Keywords:** work discipline; teacher performance; employee performance targets; elementary school.

### PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu utama dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai profesional, guru dituntut untuk memenuhi empat kompetensi inti: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pencapaian kompetensi tersebut terefleksi dalam kinerja guru sehari-hari, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran, serta pengembangan diri.

Namun, dalam praktiknya, pencapaian kinerja optimal guru masih menghadapi berbagai tantangan. Di tingkat nasional, seringnya pergantian kurikulum menimbulkan beban psikologis dan adaptasi yang tidak mudah, khususnya bagi guru dengan kemampuan minimal. Di Kabupaten Pasuruan, sistem penilaian kinerja guru telah mengalami transformasi dari sistem manual ke berbasis digital melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam platform e-kinerja sejak tahun 2021. Sistem ini dirancang untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan objektivitas dalam penilaian kinerja guru melalui perencanaan target kerja tahunan yang terukur dan pemantauan berkala.

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti disiplin kerja (Damanik, 2019), motivasi (Lako, 2022), kompetensi (Muliawan & Pasek, 2023), dan kepemimpinan (Reto et al., 2023). Namun, kajian spesifik mengenai pengaruh sistem SKP berbasis web terhadap kinerja guru di tingkat sekolah dasar, terutama dalam konteks lokal seperti di Kabupaten Pasuruan, masih terbatas. Selain itu, integrasi antara faktor administratif seperti SKP dan faktor perilaku seperti disiplin kerja dalam satu model penelitian juga belum banyak dieksplorasi.

SDN Parerejo III Kecamatan Purwodadi dipilih sebagai lokus penelitian karena merupakan salah satu sekolah yang telah menerapkan sistem SKP berbasis web secara penuh. Sekolah ini merepresentasikan konteks di mana teknologi informasi diintegrasikan dalam manajemen kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh parsial SKP terhadap kinerja guru; (2) pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru; dan (3) pengaruh simultan SKP dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN Parerejo III. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah kajian mengenai efektivitas sistem penilaian kinerja digital dan kontribusinya bersama dengan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei eksplanatori yang bersifat asosiatif kausal. Metode kuantitatif dipilih untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang telah dirumuskan dalam hipotesis (Sugiyono, 2014). Penelitian dilakukan di SDN Parerejo III, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Pasuruan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif mengajar di SDN Parerejo III pada tahun ajaran 2025/2026, yang berjumlah 6 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan untuk memastikan representasi yang lengkap, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Karakteristik responden meliputi guru ASN dan P3K dengan latar belakang pendidikan minimal S1.

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas, yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) (X1) dan Disiplin Kerja (X2), serta satu variabel terikat, yaitu Kinerja Guru (Y). SKP diukur melalui indikator persepsi guru terhadap pengaruh sistem e-kinerja terhadap kinerja, perilaku, kenyamanan, sikap, ruang gerak, dan kedisiplinan. Disiplin kerja diukur melalui indikator kesetiaan, ketaatan, tanggung jawab, kepribadian, dan prestasi kerja sesuai peraturan kepegawaian. Kinerja guru diukur melalui indikator perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran berdasarkan standar kompetensi guru.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen yang telah divalidasi oleh ahli (expert judgment). Kuesioner menggunakan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas konstruk dan reliabilitas dengan uji Cronbach's Alpha terhadap sampel uji coba di luar lokus penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial menggunakan program SPSS 22. Analisis inferensial meliputi uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas), analisis regresi linier sederhana untuk pengujian hipotesis parsial, dan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis simultan. Koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan data yang terkumpul dari 6 responden guru di SDN Parerejo III, diperoleh gambaran umum sebagai berikut. Profil responden didominasi oleh guru perempuan (83,3%) dengan status kepegawaian PPPK (100%). Semua responden memiliki latar belakang pendidikan S1.

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk ketiga variabel (SKP, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru) dinyatakan valid dengan nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,30). Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel SKP sebesar 0,812, Disiplin Kerja 0,845, dan Kinerja Guru 0,879, yang mengindikasikan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik ( $\alpha > 0,70$ ).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Hubungan	Koefisien Regresi (B)	Nilai t	Sig.	Keterangan
SKP (X1) → Kinerja (Y)	0.421	3.128	0.015	Pengaruh Positif Signifikan
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja (Y)	0.538	4.025	0.005	Pengaruh Positif Signifikan
X1 & X2 → Y (Simultan)	-	-	-	<b>R = 0.884, R<sup>2</sup> = 0.782</b>

Hasil analisis regresi linier sederhana (Tabel 1) menunjukkan bahwa secara parsial, variabel SKP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,015 ( $< 0,05$ ). Demikian pula, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,005 ( $< 0,05$ ). Selanjutnya, analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan, SKP dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,884 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,782 mengindikasikan bahwa 78,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi SKP dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

### Pembahasan

Temuan bahwa SKP berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Parerejo III sejalan dengan teori Goal Setting Locke & Latham (2002), yang menyatakan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan terukur dapat meningkatkan kinerja individu. Sistem SKP berbasis web (e-kinerja) di Kabupaten Pasuruan telah memfasilitasi guru untuk merencanakan target kerja yang jelas, terukur, dan realistik, serta mendapatkan umpan balik berkala dari atasan. Mekanisme ini mendorong guru untuk lebih terarah, terencana, dan akuntabel dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja profesional. Hal ini juga menginformasi penelitian sebelumnya yang mengungkap peran sistem penilaian kinerja dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi (Neely, 1998).

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru memperkuat pendapat Hasibuan (2017) bahwa disiplin merupakan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma sosial. Di SDN Parerejo III, budaya disiplin yang tercermin dari ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan kepatuhan terhadap etika profesi telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada hasil. Guru yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyusun perencanaan, melaksanakan pembelajaran dengan baik, dan melakukan evaluasi secara sistematis. Temuan ini selaras dengan penelitian Damanik (2019) dan Muliawan & Pasek (2023) yang menemukan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja guru.

Secara simultan, kontribusi SKP dan disiplin kerja yang mencapai 78,2% terhadap kinerja guru menunjukkan sinergi yang kuat antara aspek management system (SKP) dan aspek behavioral (disiplin kerja). Sistem SKP yang terstruktur memberikan kerangka dan tolak ukur

kinerja, sementara disiplin kerja menjadi penggerak dan eksekutor untuk mencapai target-target tersebut. Kombinasi ini menghasilkan kinerja yang tidak hanya memenuhi standar administratif, tetapi juga berkualitas secara substantif dalam proses pembelajaran. Hasil ini memberikan perspektif baru dibandingkan penelitian sebelumnya yang seringkali memisahkan analisis antara faktor sistem dan faktor individu. Penelitian Nurjannah dkk. (2021) misalnya, lebih menekankan pada disiplin dan profesionalisme, sementara penelitian ini mengintegrasikan sistem penilaian kinerja modern sebagai variabel kunci.

Kontekstualisasi di SDN Parerejo III menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi SKP berbasis web memerlukan dukungan disiplin kerja yang tinggi dari guru. Sekolah dengan jumlah guru yang relatif kecil seperti ini memungkinkan pengawasan dan pembinaan yang lebih intensif oleh kepala sekolah, sehingga penerapan kedua faktor tersebut dapat berjalan secara lebih terpadu. Implikasinya, peningkatan kinerja guru di sekolah dasar tidak hanya bergantung pada penyempurnaan sistem teknologi informasi, tetapi juga pada pembinaan budaya disiplin dan etos kerja secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Parerejo III Kecamatan Purwodadi Kabupaten Pasuruan. Sistem SKP berbasis web berkontribusi dalam memberikan kejelasan target, pemantauan, dan akuntabilitas kinerja, sementara disiplin kerja berperan sebagai pendorong perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab. Sinergi antara kedua faktor tersebut mampu menjelaskan sebagian besar (78,2%) variasi kinerja guru di sekolah tersebut.

Penelitian ini merekomendasikan agar pihak sekolah dan dinas pendidikan terkait dapat: (1) mengoptimalkan fungsi sistem e-kinerja melalui pelatihan dan pendampingan berkelanjutan bagi guru; (2) memperkuat budaya disiplin kerja dengan menegakkan keteladanan, reward and punishment yang jelas, dan menciptakan iklim kerja kolaboratif; dan (3) mengintegrasikan pembinaan SKP dan disiplin kerja dalam program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dikembangkan dengan menambah variabel lain seperti motivasi intrinsik atau kepemimpinan kepala sekolah, serta memperluas cakupan sampel untuk generalisasi yang lebih luas.

## Pernyataan Apresiasi

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat dan ridho-Nya penelitian ini dapat diselesaikan. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Suyanto, SH., MH., [M.Kn.](#), M.AP., M.Pd., selaku Rektor Universitas Gresik sekaligus selaku Pembimbing I, yang telah memberikan motivasi dan arahan selama proses penelitian.
2. Dr. Taufiq Harris, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Gresik.
3. Dr. M. Furqon Wahyudi, M.Pd., selaku Kaprodi Pascasarjana Universitas Gresik.
4. Dr. A. Faizin, S.S., M.Hum., selaku Pembimbing II, yang telah sabar membimbing dan memberikan wawasan dalam penulisan artikel ini.
5. Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan atas dukungan dan izin penelitian.
6. Seluruh guru SDN Parerejo III yang telah berpartisipasi sebagai responden.
7. Keluarga dalam hal ini istri dan anak tercinta yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual.
8. rekan sejawat yang selalu memberikan motivasi.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyelesaian penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Babbie, E. (2010). The Practice of Social Research (12th ed.). Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. SJIP: Scientific Journal of Ilmu Pendidikan, 5(2). <https://doi.org/10.37755/sjip.v5i2.231>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). Foundations of Behavioral Research (4th ed.). Fort Worth: Harcourt College Publishers.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Muliawan, P. G. J. P. D., & Pasek, G. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Gugus VIII di Kecamatan Buleleng. *JNANA: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1). <https://doi.org/10.55822/jnana.v11i1.319>
- Neely, A. (1998). Measuring Business Performance. London: Economist Books.
- Nurjannah, Razak, M., & Arfan, H. H. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting. *NMAR: Jurnal Manajemen dan Riset*, 2(4). <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i4.2695>
- Retno, R., Dau, Y. L. D., & Bria, F. M. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Lotas Amanatun Utara. *Jurnal Selidik*, 4(1), 42–50.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.