



**The Influence of Motivation and Work Discipline on Teacher Performance
in Public Elementary Schools in Barumun Selatan Subdistrict, Padang
Lawas Regency**

Surlan^{*1}, Ali Mukti Tanjung², Ida Zulfida³

¹²³Program Magister Ilmu Administrasi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Email : * surlanspdi@gmail.com¹, alimuktitanjung445@gmail.com², idazulfida@gmail.com³

ABSTRACT

Teacher performance is essentially the ability of teachers to transfer knowledge and societal values to students through the learning process. Teacher performance is reflected in how teachers plan, implement, and assess the teaching and learning process, which is influenced by their work ethic and professional discipline in the learning process. The research method used is quantitative with a correlation descriptive approach. Data collection was done using a questionnaire. The results show that motivation significantly affects teacher performance in public elementary schools in the Barumun Selatan Subdistrict, Padang Lawas Regency, with a t-value for the motivation variable of $6.855 > 1.035$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, and a correlation coefficient of 0.545 (54.50%). The better the work motivation, the higher the teacher performance will be. Work discipline also significantly affects teacher performance in public elementary schools in Barumun Selatan Subdistrict, with a t-value for the work discipline variable of $5.236 > 1.989$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, with a correlation coefficient of 0.417 (41.70%). The higher the work discipline, the better the teacher performance will be. Motivation and work discipline, simultaneously, have a significant influence on teacher performance in public elementary schools in Barumun Selatan Subdistrict, with an F-value of $262.625 >$ the F-table value of 3.105. 85.90% of the variation in teacher performance can be explained by motivation and work discipline together, while the remaining 14.10% is explained by other factors, such as personality competence and social competence variables.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kinerja guru menyangkut semua aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya (Eti, 2018). Adapun aktivitas tersebut adalah meliputi merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran. Guru harus merencanakan kegiatan pembelajaran dengan mempersiapkan materi pelajaran, metode pembelajaran, dan jenis media yang digunakan sebagai alat bantu dalam pembelajaran. Pada tahap berikutnya guru harus melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Kemudian guru harus melakukan evaluasi pembelajaran dan menggunakan hasil evaluasi tersebut untuk memperbaiki proses pembelajaran pada hari-hari berikutnya. Dengan demikian jelaslah bahwa mutu pendidikan tidak dapat terlepas dari kinerja guru sebagai pengajar.

Kinerja guru pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai kemasyarakatan ke peserta didik melalui proses belajar. Kinerja guru terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas, yang ditunjukkan dalam tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis.

Administrasi pendidikan berperan sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara (Syukur & Setiawan, 2021). Pentingnya peranan administrasi pendidikan tersebut karena administrasi pendidikan menyangkut pengelolaan semua sumber daya materi, personil guru, perencanaan, kerjasama, kepemimpinan, kurikulum, dan kesiswaan. Administrasi yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan semua sumber daya dalam mendukung proses pendidikan.

Sudah umum diketahui bahwa maju atau tidaknya suatu negara di pengaruhi oleh faktor pendidikan. Begitu pentingnya pendidikan sehingga kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari tingkat kemajuan pendidikan. Keadaan tersebut disebabkan pendidikan berperan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi spritual, intelegensi dan skill. Pendidikan juga mempersiapkan generasi penerus bagi suatu bangsa, sehingga apabila output dari proses pendidikan gagal maka kemajuan suatu bangsa di masa sekarang dan di masa depan akan sulit dicapai. Oleh karena itu pendidikan harus dipandang sebagai sebuah kebutuhan sama halnya dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya, yang berarti bahwa pendidikan harus dipandang sebagai suatu keharusan.

Salah satu unsur yang berperan penting dalam proses pendidikan adalah guru. Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru merupakan orang yang memfasilitasi proses peralihan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik (Fardilah et al., 2022). Sedemikian pentingnya peranan guru sehingga proses pendidikan tidak akan berjalan dengan baik apabila guru tidak dapat menunjukkan prestasi kerja atau kinerja yang maksimum dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai guru. Oleh karena itu pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan mengelola berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Secara teoritis terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, yaitu factor semangat mengajar, lingkungan kerja, budaya kerja, disiplin, kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja. Tetapi yang paling dominan adalah faktor motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja sangat menentukan bagaimana seorang guru menekuni dan melaksanakan prosesnya sebagai guru. Adanya kemauan kerja atau motivasi kerja guru yang tinggi dan disiplin kerja yang baik tentu akan berpengaruh baik terhadap hasil kerja dan kinerja guru.

Motivasi kerja guru sangat penting dalam pembelajaran. Motivasi adalah suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan (Rahman, 2024). Secara definisi, motivasi diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri maupun yang bersumber dari luar individu (Suprihatin, 2019). Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk

meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Terdapat anggapan umum bahwa sebagian besar dari kinerja justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Keadaan tersebut disebabkan bahwa awal dari dorongan untuk bekerja adalah adanya kebutuhan-kebutuhan hidup yang hanya dapat dipenuhi dengan melakukan pekerjaan secara berhasil. Kebutuhan merupakan daya dorong untuk berperilaku. Guru akan berperilaku atau termotivasi dengan baik apabila pekerjaannya dapat memenuhi berbagai kebutuhan seperti gaji atau penghasilan yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengakuan, kebutuhan berprestasi serta kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan peningkatan sosial ekonomi. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi akan terlihat dari kemauan yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan sejak dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga ke tingkat evaluasi belajar yang baik (Benu, 2019). Tinggi rendahnya motivasi kerja tersebut tentu akan menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru.

Selanjutnya, disiplin kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada organisasi dengan sukarela atau tanpa ada paksaan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin kerja guru yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, dapat hadir pada setiap jam belajar dan tidak terlambat sesuai dengan waktu yang ditetapkan, serta melaksanakan pengajaran sesuai dengan silabus atau rencana pembelajaran yang ditetapkan (Ruiyah et al., 2022). Kedisiplinan guru tentu akan menjadi faktor pendorong dalam peningkatan kinerjanya, karena dengan disiplin yang tinggi maka guru akan mampu menyampaikan setiap topik pelajaran sesuai dengan standar pengajaran yang ditetapkan.

Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir adalah salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi siswa dalam belajar. Sebagaimana dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mewajibkan PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7,5 (tujuh setegah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Untuk itu, menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar guru, proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Keberhasilan belajar siswa itu tidak terlepas dari keberhasilan proses belajar mengajar yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kedisiplinan guru. Namun kenyataan dilapangan berbicara lain dimana masih terdapat guru yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tujuan pendidikan yang dijalankan tidak dapat dicapai secara optimal.

SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas merupakan

sekolah menengah yang menangani bidang pendidikan. Terdapat berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut, seperti meningkatkan dorongan kerja, sertifikasi guru dan penyediaan fasilitas mengajar, tetapi upaya tersebut belum berhasil. Sebagian besar guru tidak berupaya meningkatkan kemampuannya dalam mengajar, sehingga proses pembelajaran tidak berkembang. Mereka hanya menggunakan bahan-bahan pengajaran yang sudah lama dengan cara mengajar yang membosankan, bahkan masih terdapat guru yang menyampaikan materi pelajaran dengan cara monoton tanpa memperdulikan apakah siswa dapat memahami atau tidak memahami materi yang diajarkan.

Penulis menduga bahwa disiplin kerja guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukan beberapa guru yang terlambat masuk mengajar, bahkan masih ditemukan beberapa guru mengajar belum melengkapi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), adanya sebagian guru yang hadir dan pulang tidak tepat waktu dan tanpa alasan yang jelas, dan adanya sebagian kelas yang tidak melaksanakan proses belajar mengajar karena kurangnya kesadaran guru akan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pemotivasian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kolerasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik deskriptif dan analisis korelasional. Data yang dikumpulkan meliputi dua variabel bebas yakni motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas, yang berjumlah 87 guru dan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 87 orang. Teknik pengumpulan data penelitian yakni kuesioner. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen. Uji Asumsi Klasik Pengujian Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Seluruh item instrumen penelitian yang terdiri dari dimensi partisipasi masyarakat yang meliputi partisipasi dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan program, pemantauan dan evaluasi, serta pemanfaatan hasil. Selanjutnya yaitu budaya organisasi, yang mencakup kultur akademik, sosial budaya, dan demokratis. Kedua instrumen tersebut dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel, serta telah memenuhi kriteria uji validitas item instrumen yang digunakan untuk analisis selanjutnya, berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item-item berikut: peran serta masyarakat, budaya organisasi, dan efektivitas kerja.

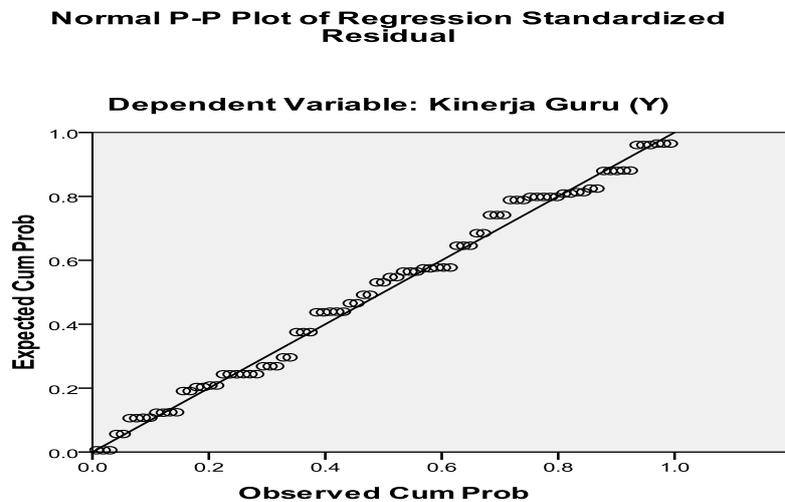
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik *Normal P-P Plot* dapat dilihat pada gambar berikut.

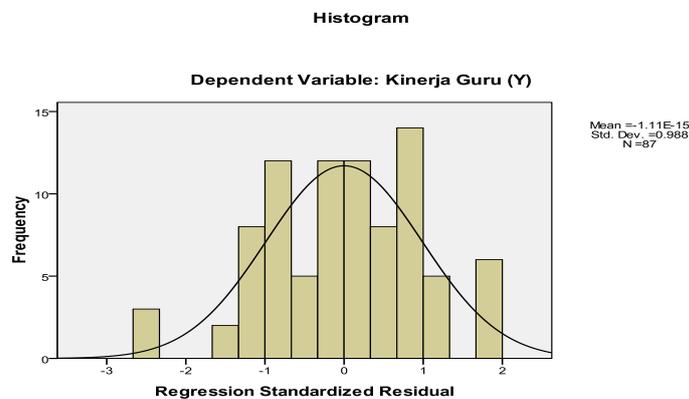


Gambar 1. Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari grafik *Normal P-P Plot* dapat diketahui titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Berikutnya uji normalitas data dapat dilihat melalui metode grafik histogram model regresi seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari Gambar 2 diketahui bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri. Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada α sebesar 5 %. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38796
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,088
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		1,883
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083

a. Test distribution is Normal.

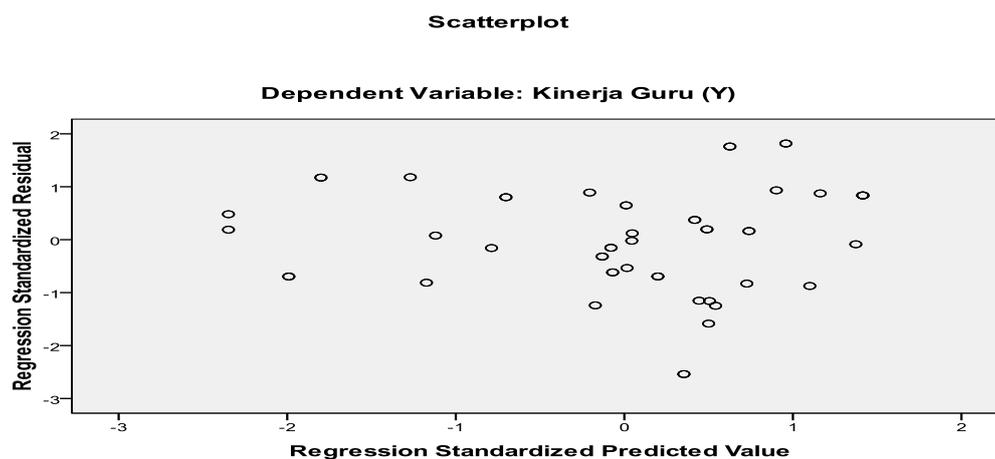
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan Tabel 1. terlihat bahwa nilai *asymp. sig (2-tailed)* adalah $0,083 > sig-\alpha (0,05)$ dan nilai normal $0,000 < 0,05$. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $sig-p > sig-\alpha (0,05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh populasi penelitian berasal dari data yang berdistribusi secara normal dan setiap variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati diagram pancar (*Scatterplot*) residual.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titiknya menyebar secara merata. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Hasil SPSS pada Lampiran menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$). Berdasarkan Tabel 2 motivasi memiliki VIF 3,857 dan disiplin memiliki VIF 3,857.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.259	3.857
	Disiplin Kerja (X2)	.259	3.857

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kreativitas (X_1) dan inovasi (X_2) terhadap semangat kerja (Y) dilakukan dengan uji regresi linier berganda dari hasil pengolahan data SPSS versi 22.0, seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.554	3.060		8.024	.000
	Motivasi (X1)	.392	.057	.545	6.855	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.348	.067	.417	5.236	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 dapat dibuat persamaan umum pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut:

$$Y = 24,554 + 0,392 X_1 + 0,348 X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 24,554, artinya jika nilai motivasi dan disiplin kerja 0 maka nilai kinerja guru akan tetap bernilai sebesar 24,554.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,392, artinya setiap peningkatan bobot motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja guru sebesar 0,392 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,348, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja guru sebesar 0,348 satuan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 5. Coefficients Uji tCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.554	3.060		8.024	.000
	Motivasi (X1)	.392	.057	.545	6.855	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.348	.067	.417	5.236	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 5. dapat diketahui bahwa:

Pengujian hipotesis satu

Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 0,545. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 6,855 > 1,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja guru. Ini berarti teruji bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*motive*), pengharapan atas lingkungan kerja (*expectation*) dan kebutuhan atas imbalan (*incentive*), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,545 (54,50 %).

Pengujian hipotesis dua

Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 0,417. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 5,236 > 1,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja guru. Ini berarti teruji bahwa variabel disiplin kerja yang terdiri dari kewajiban dan larangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,417 (41,70 %).

Pengujian hipotesis tiga

Koefisien korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Korelasi X_1X_2Y Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.859	6.83647

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai RX_1X_2Y adalah 0,929, artinya hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah sangat kuat, dimana nilai $R = 0,929$ dibandingkan dengan interpretasi koefisien (Tabel 3.7) terlihat interval koefisien 0,80 – 1,00 mempunyai tingkat pengaruh sangat kuat. Ini berarti berpengaruh secara signifikan sebesar 0,929 atau 92,90 %.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan atau serempak dilakukan untuk mengetahui bagaimana

hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Signifikansi hubungan tersebut dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Hasil pengujian secara simultan dari program SPSS dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24548.772	2	12274.386	262.625	.000 ^a
	Residual	3925.941	84	46.737		
	Total	28474.713	86			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $262,625 > F_{tabel}$ sebesar 3,105. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan *print out* SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.859	6.83647

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,859. Artinya 85,90 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja secara serempak, sedangkan sisanya 14,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas. Terdapat pengaruh yang positif dimana semakin tinggi motivasi guru maka kinerja guru juga akan semakin baik. Dengan demikian disimpulkan bahwa kinerja guru SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas juga dapat ditingkatkan dengan memperbaiki motivasi guru, karena berdasarkan jawaban sebagian besar responden masih terdapat beberapa unsur-unsur motivasi yang menjadi kelemahan dalam motivasi guru. Beberapa unsur motivasi yang masih perlu diperbaiki adalah: guru kurang mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan, guru yang berprestasi kurang mendapat

penghargaan yang layak, serta komunikasi antara atasan dengan bawahan yang berjalan kurang baik.

Pertama, guru kurang mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan, padahal pendidikan dan pelatihan merupakan media utama yang dapat digunakan untuk pengembangan guru, sekaligus sebagai bentuk kompensasi terhadap kinerjanya di sekolah, karena biasanya keterpilihan atau penentuan orang yang disertakan dalam pendidikan dan pelatihan tersebut dilakukan berdasarkan potensi yang dimiliki, yang dapat dilihat dari prestasi kerjanya. Artinya orang-orang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi seharusnya diberi kesempatan yang sebesar-besarnya untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi atau mendapat pelatihan dari lembaga pelatihan, sehingga kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan menjadi lebih tinggi. Menurut Handoko menyebutkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Handoko, 2014). Oleh karena itu perlu diperhatikan agar pimpinan berupaya merencanakan pengembangan guru, baik pengembangan dalam bidang ilmu pengetahuan maupun pengembangan dalam bidang kemampuan mengajar dengan membuat program pendidikan dan pelatihan guru, serta disesuaikan dengan kebutuhan di sekolah.

Kedua, guru yang berprestasi kurang mendapat penghargaan yang layak, padahal penghargaan terhadap prestasi merupakan pendorong utama untuk meningkatkan prestasi kerja. Jika prestasi kerja tidak dihargai maka guru tidak akan berupaya meningkatkan prestasinya, karena tidak adanya harapan akan memperoleh timbal balik yang sepadan. Prestasi kerja tentu tidak dapat diperoleh dengan mudah, tetapi harus diraih dengan melakukan kerja keras, dimana kerja keras tersebut mungkin harus dilakukan pada lingkungan yang kurang mendukung. Pada setiap kerja keras tentu dibutuhkan pengorbanan, baik pengorbanan tenaga, pikiran, waktu bahkan mungkin juga pengorbanan material. Jika tidak ada harapan akan memperoleh penghargaan tentu guru akan enggan untuk memberikan pengorbanan demi meraih prestasi. Menurut Kartono bahwa motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (respect) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial (Kartono, 2008). Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan untuk memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, baik dalam bentuk material maupun non material. Pimpinan dapat menyisihkan sebagian dari anggaran sekolah untuk digunakan sebagai penghargaan bagi guru berprestasi disamping gaji pokok dan tunjangan lainnya. Disamping itu, pimpinan juga dapat memberi penghargaan dalam bentuk non material seperti piagam ataupun pujian sebagai bentuk pengakuan atas prestasi kerja guru.

Ketiga, komunikasi antara atasan dengan bawahan yang berjalan kurang baik, padahal komunikasi merupakan sarana utama dalam penyampaian informasi. Komunikasi antara atasan dengan bawahan merupakan bagian penting dari pelaksanaan pekerjaan, terutama dalam pelaksanaan koordinasi. Atasan memberi perintah dan penjelasan, sedangkan bawahan memberi laporan atau meminta penjelasan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian jika komunikasi berlangsung tidak baik maka besar kemungkinan arus informasi akan terganggu dan menyebabkan komunikasi tidak efektif, sehingga mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Permasalahan yang sering terjadi dalam komunikasi antara atasan dengan bawahan adalah adanya sikap yang kaku terutama dari bawahan, yang biasanya bersumber dari sikap atasan yang terlalu menjaga wibawa. Komunikasi yang kaku tersebut tentu cenderung mengganggu hubungan antara atasan dan bawahan, karena atasan terkesan menjaga jarak dengan kepada bawahannya. Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan agar lebih menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan, terutama komunikasi

yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga guru dalam bekerja dengan baik yang berarti akan meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas. Terdapat pengaruh yang positif dimana semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru juga akan semakin baik.

Hasil penelitian tersebut di atas mengartikan bahwa kinerja guru SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas dapat ditingkatkan dengan memperbaiki disiplin kerja, karena berdasarkan jawaban sebagian besar responden masih terdapat beberapa unsur-unsur disiplin kerja yang diterapkan secara kurang baik sehingga perlu diperbaiki. Beberapa unsur disiplin yang masih perlu diperbaiki adalah: guru masih lebih mengutamakan kepentingan diri sendiri dan kelompoknya dibanding kepentingan negara, kurang masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dan guru tidak menolak pemberian hadiah untuk memperlancar urusannya.

Menurut tanggapan responden bahwa sebagian besar guru masih lebih mengutamakan kepentingan diri sendiri dan kelompoknya dibanding kepentingan negara, padahal guru adalah abdi negara yang seharusnya lebih mengutamakan kepentingan negara di atas semua kepentingan lainnya, khususnya di atas kepentingan pribadi dan kelompok. Jika guru mengutamakan kepentingan pribadi dan kelompok maka perhatiannya terhadap pekerjaan akan menjadi kurang, karena sebagian besar perhatiannya akan lebih terpusat pada urusan-urusan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016:135), bahwa tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada guru.

Demikian juga dalam kaitannya dengan pekerjaan, guru yang demikian akan kurang objektif dalam memberikan perhatian kepada para anak didik, karena terdapat kemungkinan guru melakukan tindakan diskriminasi berdasarkan hubungan pribadi atau berdasarkan kriteria lainnya yang tidak diperbolehkan sesuai aturan yang berlaku. Oleh karena itu sebaiknya guru menyadari makna pekerjaannya untuk kepentingan bangsa dan negara, bukan untuk kepentingan pribadi atau kelompoknya semata.

Hasil tanggapan responden juga menunjukkan bahwa guru masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan. Guru cenderung tidak menaati peraturan yang berlaku dengan kehadirannya yang sering terlambat atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan. Guru terkesan hanya berupaya memenuhi batas waktu jam mengajar pada setiap minggu, sehingga setelah selesai jam pelajaran langsung pulang. Padahal menurut aturan yang berlaku bahwa guru harus tetap berada di sekolah dari sejak masuk sekolah pada pagi hari hingga jam keluar sekolah pada siang hari. Jika guru tidak disiplin terhadap waktu kerja maka pekerjaannya sebagai guru juga akan tidak terlaksana dengan baik, karena besar kemungkinan guru tidak bisa fokus pada setiap mengajar di kelas. Demikian juga pekerjaan lain yang berhubungan dengan keperluan mengajar akan dilaksanakan dirumah bersamaan dengan pekerjaan rumah lainnya, sehingga terkesan menjadi tidak fokus pada pekerjaan. Menurut Heidjrachman dan Suad menyatakan bahwa disiplin adalah setiap guru dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjrachman & Husnan, 2012). Oleh karena itu pimpinan sekolah perlu melakukan tindakan pendisiplinan terhadap guru yang kurang disiplin sehingga kinerja guru menjadi lebih baik.

Selanjutnya dari hasil angket diketahui bahwa guru tidak menolak pemberian hadiah untuk memperlancar urusannya. Terdapat kecenderungan untuk melakukan pendekatan finansial atau bentuk hadiah lainnya kepada orang-orang yang berperan dalam pengambilan keputusan, dengan tujuan agar urusannya tidak dipersulit sehingga semua urusannya menjadi lebih lancar. Kebiasaan pemberian hadiah untuk mengurus urusan tentu berdampak kurang baik terhadap pelaksanaan pekerjaan, karena terdapat kemungkinan bahwa guru yang bersangkutan juga akan menyalahgunakan wewenangnya untuk mengembalikan hadiah yang diberikannya kepada orang lain. Terdapat kemungkinan akan timbul kebiasaan bahwa keberhasilan belajar bukan lagi diukur dari tingkat kemampuan peserta didik, tetapi justru diukur dari seberapa besar hadiah yang diberikan kepada guru yang memberikan penilaian. Oleh karena itu sebaiknya guru menolak pemberian hadiah untuk memperlancar urusannya, serta tidak menerima hadiah dari orang lain untuk menyalahgunakan wewenangnya sebagai guru. Menurut Sastrohadiwiryono bahwa disiplin sebagai suatu menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada guru (Sastrohadiwiryono, 2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: 1) besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas, sebesar 0,545 atau (54,50 %). Semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. 2) Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas sebesar 0,417 (41,70 %). Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. 3) Motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru SD Negeri Se Kecamatan Barumun Selatan Kabupaten Padang Lawas, dengan nilai F_{hitung} sebesar $262,625 > F_{tabel}$ sebesar 3,105. Sebesar 85,90 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja secara serempak, sedangkan sisanya 14,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Benu, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar se-Kecamatan Takari Kabupaten Kupang. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(2), 82. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v2n2.p82-93>
- Eti, H. (2018). Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. *Komunika*, 1(2), 192–209. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/komunika/article/view/4749>
- Fartdilah, K., Nurfadhillah, S., & Nuraeni, Y. (2022). Analisis Peran Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kelas Iii Sdn Gandasari 1 Kota Tangerang. *A N W A R U L Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 2(1), 232–241.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Heidjrachman, & Husnan, S. (2012). *Manajemen Personalia*. BPFE.

- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* PT. Rajawali Pers.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rahman, S. (2024). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN DASAR “Merdeka Belajar Dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0,”* 2(3), 61–68. <https://doi.org/10.59246/alfihris.v2i3.843>
- Ruiyah, R., AS, H., & Elpisah, E. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Disiplin Kerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 13(2), 421–434. <https://doi.org/10.30739/darussalam.v13i2.1466>
- Sastrohadiwiryo, S. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Suprihatin, S. (2019). Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 73–82. <https://doi.org/10.31316/g.couns.v3i1.89>
- Syukur, A., & Setiawan, A. (2021). Ruang Lingkup Dan Fungsi Administrasi Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur’an. *El-FAKHRU*, 1(1), 28–45. <https://doi.org/10.46870/elfakhru.v1i1.16>