

## KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MATEMATIKA

Patobun<sup>1</sup>, Syamsu Alam<sup>2\*</sup>, Taufiq<sup>3</sup>, Muhammad Ilyas<sup>4</sup>  
Program Studi Maister Pendidikan Matematika<sup>1,2,3</sup>, Fakultas Keguruan Dan Ilmu  
Pendidikan<sup>1,2,3,4</sup>, Universitas Cokroaminoto Palopo<sup>1,2,3,4</sup>

### Abstrak

Kinerja seorang guru banyak dipengaruhi berbagai elemen, baik bersifat eksternal maupun internal. Namun, dalam penelitian ini fokus utama diarahkan pada dua variabel utama, yaitu kedisiplinan dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini yaitu: (1) memberikan gambaran umum mengenai tingkat kedisiplinan, motivasi, dan kinerja guru di UPT SMP Negeri Kota Palopo; (2) menganalisis sejauh mana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di satuan pendidikan tersebut; (3) menelaah dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru; serta (4) mengevaluasi pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di lingkungan SMP Negeri Kota Palopo. Penelitian ini adalah penelitian *ex-post facto*. Populasi penelitian ini 66 guru matematika, teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket kedisiplinan, motivasi kerja, serta kinerja guru. Analisis data yang digunakan yaitu statistika deskriptif dan statistika inferensial sementara uji hipotesis menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja guru matematika di SMP Negeri Kota Palopo tergolong sangat baik. Secara rinci, temuan penelitian mengungkapkan bahwa: (1) tingkat kedisiplinan guru tergolong sangat tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh 84,85% responden, sementara 15,15% lainnya berada pada kategori tinggi; (2) sebesar 71,21% motivasi kerja guru tergolong sangat tinggi. dan sisanya sebesar 28,79% tergolong tinggi; serta (3) kinerja guru matematika menunjukkan hasil yang positif, di mana 68,18% kinerja guru tergolong sangat tinggi, 30,30% tergolong tinggi, dan hanya 1,52% tergolong sedang. Temuan dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, analisis secara simultan menunjukkan bahwa kombinasi antara kedisiplinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kedisiplinan yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan profesionalisme dan efektivitas kerja guru di lingkungan UPT SMP Negeri Kota Palopo.

**Kata kunci:** kinerja guru, kedisiplinan dan motivasi kerja.

## **A. Pendahuluan**

Prinsip utama yang mendasari penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) adalah menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan. Untuk mencapai tujuan tersebut, keberadaan guru yang memiliki kompetensi profesional yang mumpuni menjadi suatu keharusan. Peran guru dalam konteks ini tidak hanya terbatas sebagai pengajar, tetapi juga mencakup fungsi sebagai pendidik, pembimbing, dan motivator bagi peserta didik. Melalui peran yang komprehensif ini, guru berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang berkelanjutan dan berorientasi masa depan.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 19 Tahun 2024 mengatur secara khusus mengenai penyelenggaraan pendidikan profesi guru. Regulasi ini menjadi landasan hukum dalam upaya peningkatan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik melalui program pendidikan profesi, yang dirancang untuk membekali calon guru dengan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai dengan tuntutan dunia pendidikan masa kini.

Seorang guru profesional dituntut untuk memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi ini berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja guru di dalam kelas. Namun, pada kenyataannya, masih ditemukan berbagai permasalahan yang mencerminkan rendahnya kinerja guru, seperti pelaksanaan pembelajaran yang tidak sesuai dengan bidang kompetensinya, tugas yang tidak tersusun secara sistematis, serta jadwal kerja yang tumpang tindih. Untuk dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, seorang guru perlu memenuhi persyaratan khusus dan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai dasar-dasar pendidikan. Hal ini penting agar guru mampu mentransformasikan informasi dan materi pembelajaran secara efektif kepada peserta didik.

Kendati demikian, dalam konteks pembelajaran modern, guru tidak lagi menjadi satu-satunya sumber informasi di dalam kelas. Peserta didik juga perlu diberikan ruang untuk mengembangkan potensi dan kemandiriannya. Oleh karena itu, tugas utama guru tidak hanya terbatas pada penyampaian pengetahuan, tetapi

juga mencakup peran sebagai fasilitator yang membimbing siswa dalam membangun pemahaman dan mendorong mereka untuk belajar secara mandiri dan aktif.

Keterampilan guru memegang peranan yang sangat krusial dalam dunia pendidikan karena berkaitan langsung dengan motivasi dan kedisiplinan kerja. Guru yang memiliki keterampilan tinggi dalam aspek pedagogik, manajerial, teknologi, maupun interpersonal, cenderung lebih termotivasi dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tidak hanya berdampak pada kinerja guru secara individual, tetapi juga pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Pandangan ini didukung oleh Uno (2012), yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh persepsi terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Guru yang merasa kompeten cenderung lebih antusias, memiliki etos kerja tinggi, dan mampu mengelola pembelajaran secara efektif. Selain itu, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan hasil interaksi antara faktor internal seperti kemampuan dan kepribadian, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi.

Motivasi dan kedisiplinan kerja guru merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas pembelajaran di kelas. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen terhadap proses pembelajaran, sedangkan kedisiplinan kerja mencerminkan konsistensi dalam pelaksanaan tugas-tugas profesional. Kombinasi antara motivasi dan kedisiplinan yang baik akan menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil belajar siswa. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan produktivitas karyawan, termasuk guru, karena memengaruhi sikap, perilaku, dan dedikasi dalam bekerja. Sementara itu, Uno (2012) menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu bentuk implementasi tanggung jawab profesional yang menjadi cerminan etos kerja seorang guru. Guru yang disiplin dan termotivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih terorganisir, dan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif.

Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan memiliki pengetahuan,

keterampilan, dan pengalaman yang memadai dalam bidang yang diampunya. Kompetensi tersebut tidak hanya menunjang pelaksanaan tugas pembelajaran, tetapi juga menjadi fondasi dalam mengembangkan institusi pendidikan, termasuk Unit Pelaksana Teknis (UPT), secara lebih terarah dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, guru bukan hanya sebagai pelaksana kurikulum, melainkan juga sebagai agen perubahan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Kinerja guru dapat diukur dari sejauh mana mereka mampu mengimplementasikan kompetensi yang dimiliki, baik secara pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Semakin baik penguasaan kompetensi tersebut, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditampilkan dalam proses pembelajaran. Guru yang menunjukkan kinerja optimal akan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, membangun motivasi belajar siswa, dan mendorong pencapaian hasil belajar yang lebih baik.

Dalam kerangka pembangunan pendidikan nasional, kinerja guru menjadi aspek yang sangat penting. Guru merupakan elemen utama dalam mencapai tujuan pendidikan, dan peran mereka tidak dapat digantikan oleh sistem atau teknologi. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru harus senantiasa diperhatikan dan ditingkatkan. Salsabila, Mubarokah, dan Fatikha (2024) menegaskan bahwa profesionalisme guru harus disertai dengan kemampuan adaptif dan visioner agar mampu merespons tantangan pendidikan masa kini. Irawanty dan Mulyanto (2024) juga menyatakan bahwa kinerja guru sangat menentukan arah dan keberhasilan lembaga pendidikan. Senada dengan itu, Kamaruddin *et al.* (2024) menekankan bahwa kinerja guru berkontribusi signifikan dalam mempercepat pencapaian mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Kinerja guru merupakan salah satu komponen penting dalam menentukan kualitas proses dan hasil pendidikan di sekolah. Kinerja yang optimal akan tercermin dari efektivitas guru dalam mengelola kelas, menyampaikan materi ajar, dan membimbing peserta didik menuju pencapaian kompetensi. Namun demikian, kinerja guru tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan.

Beberapa penelitian terdahulu mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah pengawasan dari kepala sekolah, tingkat kompetensi yang dimiliki, lingkungan kerja yang kondusif, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk pengembangan profesional, tingkat kepuasan kerja, rasa memiliki terhadap lembaga tempat bekerja, serta faktor-faktor psikologis seperti motivasi dan disiplin kerja (Susanto, 2012; Pramesti & Muhyadi, 2018; Masfufah & Rindaningsih, 2024; Salsabila, Mubarokah, & Fatikha, 2024). Setiap faktor tersebut dapat berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja guru di lapangan.

Namun, dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada dua variabel utama, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang dianggap paling relevan dan mendesak untuk ditelaah. Kedua faktor ini memiliki keterkaitan yang erat dengan aspek psikologis dan profesional guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Motivasi kerja menjadi pendorong internal yang memengaruhi dedikasi dan semangat kerja, sedangkan disiplin mencerminkan sikap tanggung jawab, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap norma dan aturan yang berlaku dalam institusi pendidikan.

Penelitian ini secara khusus akan memusatkan perhatian pada guru matematika yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan UPT SMP Negeri Kota Palopo. Fokus ini dipilih dengan pertimbangan bahwa guru matematika memainkan peran strategis dalam mengembangkan kemampuan berpikir logis dan analitis siswa, yang sangat diperlukan dalam berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja mereka, guna memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di Kota Palopo secara lebih spesifik dan berbasis data.

Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam dunia pendidikan. Tidak hanya siswa yang harus memiliki kedisiplinan, tetapi guru juga dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi. Disiplin guru tidak hanya berkaitan dengan waktu, tetapi juga meliputi tanggung jawab dalam menjalankan tugas, menjaga etika, dan memberikan teladan yang baik bagi siswa. Dalam konteks pendidikan, kedisiplinan guru akan sangat berpengaruh terhadap suasana belajar mengajar,

perkembangan siswa, dan pada akhirnya kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kedisiplinan merupakan sebuah kewajiban sekaligus bentuk perilaku profesional yang seharusnya dimiliki oleh setiap pendidik, karena menjadi salah satu syarat utama untuk memastikan proses pembelajaran berlangsung secara tertib, efektif, dan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Menurut Sutrisno (2021) memandang bahwa kedisiplinan mencakup seperangkat aturan, struktur organisasi, pola kerja sama, dan prosedur yang wajib ditaati oleh setiap pegawai, termasuk guru, serta mencakup larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar dalam menjalankan tugas. Kedisiplinan merupakan aspek sosial yang bersumber dari kesadaran individu, yang tercermin dalam komitmen internal untuk mematuhi dan menjalankan aturan serta norma yang telah ditetapkan. Proses memahami, menginternalisasi, dan mematuhi aturan memerlukan waktu dan kesadaran yang berkembang secara bertahap, sedangkan bentuk nyata dari ketaatan tersebut tercermin melalui kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan, baik dalam konteks organisasi maupun masyarakat secara luas. Dengan kata lain, kedisiplinan merepresentasikan kondisi mental dan perilaku yang mencerminkan kesadaran diri, kepatuhan terhadap aturan, serta keteraturan dalam bertindak, yang terbentuk melalui proses pembiasaan, pengendalian diri, dan pengaruh dari lingkungan sekitar.

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi sikap mental dan nilai sosial dalam dunia kerja, karena motivasi adalah penentu utama dalam kinerja seseorang. Tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari, motivasi sangat mempengaruhi bagaimana seseorang berkompetisi. Tanpa motivasi yang kuat, seseorang akan kesulitan bersaing dengan mereka yang memiliki motivasi tinggi. Meskipun seseorang telah memiliki motivasi, hal itu belum tentu menjamin kesuksesan dalam persaingan. Mereka perlu cerdas dalam memanfaatkan motivasi tersebut untuk mencapai kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru memiliki dampak besar terhadap peningkatan prestasi siswa. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pendidikan tercapai ketika siswa dapat menunjukkan prestasi yang memadai. Menurut Bunyamin (2014), tingkat prestasi siswa, baik di sekolah maupun di rumah, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh guru. Motivasi itu sendiri merupakan upaya sadar untuk

mempengaruhi perilaku individu agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Motivasi adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk mempengaruhi perilaku individu agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen kunci yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Agustina, Ibrahim, & Maulana, 2020). Selain itu, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal atau keinginan yang mendorong individu untuk melaksanakan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks manajemen, perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau bawahan sebagai bentuk motivasi dipengaruhi oleh adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi. Dengan demikian, kebutuhan berperan sebagai dorongan motivasi yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru meliputi pemberian gaji yang layak, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, adanya kesempatan untuk pengembangan diri, serta pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dan pencapaian prestasi.

Guru memiliki peran yang sangat vital dalam keberhasilan proses pembelajaran, sehingga mereka harus berupaya menciptakan kondisi yang memudahkan seluruh peserta didik untuk mengembangkan potensi diri secara optimal. Dalam konteks ini, guru perlu menunjukkan sikap yang kreatif, profesional, dan menyenangkan, sekaligus memperhatikan beberapa aspek berikut:

1. Menunjukkan sikap penuh kasih dan perhatian kepada peserta didik,
2. Berperan sebagai sahabat yang dapat dipercaya untuk berbagi pengalaman dan mengekspresikan perasaan oleh peserta didik,
3. Bertindak sebagai fasilitator yang senantiasa siap membantu dan mendukung peserta didik dengan menyesuaikan layanan pembelajaran berdasarkan minat, kemampuan, dan bakat yang dimiliki masing-masing siswa,
4. Menyampaikan informasi yang konstruktif kepada orang tua mengenai permasalahan yang dihadapi anak mereka, serta memberikan saran yang relevan sebagai upaya penyelesaian,

5. Berperan dalam menumbuhkan rasa percaya diri, keberanian, serta sikap tanggung jawab dalam diri peserta didik,
6. Membimbing peserta didik agar terbiasa membangun hubungan sosial yang sehat dan sesuai dengan norma dalam berinteraksi dengan orang lain,
7. Mendorong terwujudnya proses sosialisasi yang positif antara peserta didik dengan sesama, orang lain, serta lingkungan sekitarnya,
8. Mendorong perkembangan kreativitas peserta didik,
9. Menjadi pendamping yang siap membantu saat dibutuhkan.

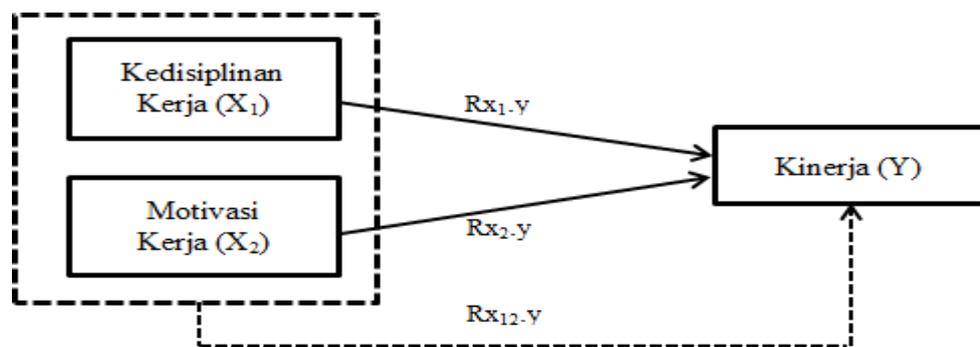
Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya serta oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Interaksi antara motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah tercermin dalam bagaimana kepala sekolah menjadi teladan bagi para guru, di mana gaya kepemimpinannya berperan penting dalam membentuk dan memengaruhi kinerja guru secara keseluruhan. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong peningkatan motivasi kerja guru, yang pada gilirannya menjadi kekuatan pendorong dalam menjalankan tugas secara optimal. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin besar dampaknya terhadap peningkatan kualitas kinerja mereka. Kinerja guru turut ditentukan oleh tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki.

Sekolah yang menanamkan budaya disiplin dalam kegiatan pembelajaran berkontribusi dalam membentuk karakter individu, kemampuan mengendalikan diri, sikap positif, serta rasa tanggung jawab pada diri guru. Sebaliknya, rendahnya tingkat kedisiplinan guru—seperti kebiasaan datang terlambat atau sikap acuh terhadap siswa—dapat memberikan dampak buruk terhadap mutu dan perkembangan peserta didik. Penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (2021) untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah, sebagai pemimpin yang berperan penting, memberikan arahan, rekomendasi, serta instruksi yang wajib dijalankan oleh para guru. Kondisi ini memberikan kesempatan kepada kepala sekolah untuk mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku guru yang berada di bawah kepemimpinannya. Berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, kepala sekolah mampu mendukung perkembangan guru-guru agar menjadi profesional di bidangnya masing-masing.

Situasi di lapangan mengenai kinerja guru di Kota Palopo mengindikasikan bahwa sejumlah guru menunjukkan penurunan dalam hal kedisiplinan, yang terlihat dari kebiasaan terlambat datang ke sekolah, ketidaksesuaian waktu masuk dan pulang dengan jadwal yang telah ditetapkan, sering mengabaikan tugas, serta kurangnya penyusunan rencana pembelajaran. Apabila permasalahan ini tidak ditindaklanjuti dengan teguran secara langsung maupun tidak langsung, hal tersebut berdampak negatif terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis termotivasi untuk meneliti tentang pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika di UPT SMP Negeri Kota Palopo.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* yang fokus pada bagaimana perubahan variabel kinerja guru dapat dijelaskan melalui pengaruh dari variabel bebas, yaitu kedisiplinan kerja dan motivasi kerja. Fokus analisis pada penelitian diarahkan pada sejauh mana kedua variabel *dependent* tersebut berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja guru. Untuk memperjelas arah hubungan antar variabel yang diteliti, berikut ini disajikan diagram yang menggambarkan hubungan tersebut secara visual:



Gambar 2. Desain penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari guru Matematika yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan mengajar di UPT SMP Negeri se-Kota Palopo. Ditetapkannya guru Matematika yang berstatus sebagai PNS sebagai populasi dengan pertimbangan kepastian status hukum dan administratif yang mengikat. Adapun total populasi sebanyak 66 guru matematika. Sampel pada penelitian ini dipilih dengan teknik sampel jenuh. Artinya, akan menggunakan total

sampling keseluruhan populasi guru matematika yang bersatus PNS di Kota Palopo. Keseluruhan guru matematika sebagai sampel penelitian merupakan penelitian populasi. Karena itu, penelitian ini melibatkan 66 orang sebagai sampel. Lokasi pelaksanaan penelitian ini berada pada UPT SMP Negeri di wilayah Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian mulai dilakukan di bulan November 2024 s/d Maret 2025.

Alat ukur dalam penelitian ini mencakup angket kedisiplinan ( $X_1$ ), angket motivasi kerja ( $X_2$ ), dan angket kinerja guru ( $Y$ ). Analisis data dilakukan dengan pengujian asumsi klasik untuk menjamin bahwa analisis regresi dapat diterapkan dengan tepat. Model regresi yang digunakan perlu memenuhi asumsi dasar agar bebas dari potensi penyimpangan hasil. Pengujian asumsi klasik mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas.

### **C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Kinerja guru adalah salah satu faktor penting untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal. Untuk mencapai hasil yang maksimal, terdapat banyak hal atau faktor yang bisa memengaruhi kinerja guru, baik pengaruh secara langsung ataupun secara tidak langsung. Pada konteks ini, penelitian ini berfokus pada dua variabel yang dianggap memiliki peran penting dalam menentukan seberapa baik kinerja seorang guru, yaitu kedisiplinan dan motivasi kerja.

#### **1. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru**

Analisis data menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berberpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan penelitin ini sejalan dengan hasil penelitan dari Utari (2019); Nurfadilah dkk, (2021) yang menjelaskan bahwa kedisiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan, kedisiplinan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja guru di sekolah. Hal ini juga didukung oleh Siahaan dkk, (2023) dan Alfiandrizaral dkk, (2023) bahwa kedisiplinan guru merupakan salah satu faktor penting dan memainkan peran penting dalam mrningkatkan kualitas kinerja guru. Berikut ini adalah penjelasan mengapa kedisiplinan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru:

1. Kedisiplinan sebagai faktor penentu efektivitas kerja.

Kedisiplinan mencakup sikap dan perilaku seorang guru dalam mematuhi aturan, melaksanakan tugas tepat waktu, serta menjaga komitmen terhadap pekerjaan yang telah ditentukan. Seorang guru yang disiplin umumnya bekerja lebih baik, karena mereka dapat melaksanakan tugas secara konsisten, mengelola waktu dengan baik, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks ini, kedisiplinan kerja mempengaruhi bagaimana seorang guru mempersiapkan materi pembelajaran, hadir tepat waktu, dan memenuhi tanggung jawabnya di kelas. Ini semua berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

2. Pengaruh kedisiplinan terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

Guru yang memiliki disiplin akan lebih teratur dalam mempersiapkan pembelajaran, mempersiapkan materi, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Mereka cenderung memiliki rencana kerja yang jelas dan terstruktur, yang memungkinkan proses pembelajaran berjalan lebih lancar dan efektif. Guru yang tidak disiplin mungkin akan sering terlambat dalam menyiapkan materi atau bahkan melewatkan jadwal pelajaran, yang dapat memengaruhi hasil belajar siswa dan menurunkan kualitas pembelajaran.

3. Kedisiplinan memotivasi siswa.

Guru yang disiplin dapat menjadi contoh bagi siswa dalam hal pengelolaan waktu, tanggung jawab, dan etika kerja. Ketika siswa melihat guru mereka berperilaku disiplin, siswa cenderung meniru perilaku tersebut, yang dapat mengembangkan lingkungan pembelajaran yang lebih teratur dan produktif. Selain itu, kedisiplinan guru juga menciptakan lingkungan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan, yang mana siswa merasa termotivasi untuk belajar dengan baik.

4. Peningkatan profesionalisme guru.

Guru yang disiplin seringkali memiliki orientasi yang lebih kuat terhadap peningkatan profesionalisme mereka. Mereka cenderung lebih banyak ikut serta dalam kegiatan pengembangan profesi, seperti seminar atau pelatihan, yang membantu mereka meningkatkan keterampilan mengajar. Kedisiplinan ini juga membantu guru untuk terus mengikuti perkembangan kurikulum, teknologi

pendidikan, serta metodologi pengajaran yang lebih efektif, sehingga meningkatkan kualitas kinerja mereka.

#### 5. Kedisiplinan dan kepuasan kerja.

Kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja guru, karena mereka merasa lebih terorganisir, terstruktur, dan berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi untuk memberikan yang terbaik di kelas.

#### 6. Korelasi dengan kinerja siswa

Kinerja guru yang tinggi, yang dipengaruhi oleh kedisiplinan, akan berdampak pada kinerja siswa. Guru yang disiplin cenderung lebih mampu mengelola kelas dengan baik, menyampaikan materi dengan jelas, serta melakukan evaluasi secara teratur. Keadaan tersebut berkontribusi dalam meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran serta mendukung pencapaian hasil belajar yang optimal.

Secara umum, kedisiplinan kerja berperan penting dalam menentukan kualitas dan efektivitas kinerja guru. Guru yang disiplin memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dan tugas dengan baik, yang kemudian berdampak pada meningkatnya kualitas pengajaran, kepuasan kerja, dan kinerja siswa. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara kedisiplinan kerja dan kinerja guru sangat relevan dalam konteks pendidikan yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Analisi data pada penelitian ini juga mengungkapkan bahwa selain kedisiplinan kerja yang turut berpengaruh, motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja adalah salah satu komponen utama yang mempengaruhi kualitas kinerja seorang guru. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan yang diperoleh oleh Sari dkk, (2021); Wajdi dkk, (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Berikut penjelasan lebih rinci mengapa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru:

#### 1. Motivasi kerja meningkatkan semangat dan dedikasi.

Semangat dari dalam diri atau dari luar yang membuat guru ingin terus melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Guru dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya menunjukkan antusiasme lebih besar dalam memberikan pengajaran, merencanakan kegiatan pembelajaran yang menarik, serta berusaha untuk mencapai tujuan pendidikan dengan lebih optimal. Semangat dan dedikasi ini langsung berpengaruh pada kualitas pengajaran, karena guru yang termotivasi akan lebih aktif dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bervariasi dan menarik bagi siswa.

2. Motivasi kerja mendorong peningkatan kualitas pengajaran.

Guru dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya lebih kreatif dalam mengembangkan metode pengajaran. Mereka lebih terbuka terhadap inovasi dalam pendidikan, seperti penerapan teknologi pembelajaran atau penggunaan metode yang lebih efektif dan menyenangkan bagi siswa. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk terus meningkatkan kapasitas dan kualitas diri, baik dalam hal pengetahuan materi, keterampilan mengajar, maupun cara berinteraksi dengan siswa. Ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran yang langsung berhubungan dengan hasil belajar siswa.

3. Motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja.

Tingkat motivasi kerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja seseorang. Guru yang merasa termotivasi untuk bekerja biasanya lebih puas dengan profesinya. Hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa pekerjaan yang dijalankan memiliki nilai dan arti penting dan manfaat, baik bagi mereka sendiri maupun bagi perkembangan siswa. Kepuasan kerja yang tinggi ini akan meningkatkan kinerja guru, karena mereka lebih puas dan lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

4. Motivasi kerja dan hubungan sosial yang positif

Guru yang termotivasi seringkali lebih baik dalam membangun hubungan yang positif dengan siswa, rekan kerja, dan pihak-pihak lain di lingkungan sekolah. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih peduli terhadap perkembangan siswa dan lebih aktif dalam berkolaborasi dengan sesama guru atau pihak manajemen sekolah. Hubungan yang positif ini dapat mewujudkan suasana

pembelajaran yang mendukung proses belajar secara optimal, di mana guru lebih mudah mengelola kelas dan berinteraksi secara efektif dengan siswa.

#### 5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja siswa

Motivasi kerja yang tinggi dari seorang guru akan berdampak pada kinerja siswa. Guru yang termotivasi umumnya lebih sabar, telaten, dan berkomitmen dalam memberikan bimbingan kepada siswa, baik dalam hal akademik maupun perkembangan pribadi mereka. Selain itu, guru yang termotivasi lebih sering memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung perkembangan siswa, yang pada gilirannya meningkatkan capaian belajar siswa.

#### 6. Motivasi kerja memengaruhi inisiatif dan kreativitas guru

Guru dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dalam berbagai kegiatan di luar jam pelajaran, seperti mengembangkan program ekstrakurikuler, merancang proyek pembelajaran yang inovatif, atau berkontribusi pada perbaikan kurikulum. Inisiatif dan kreativitas ini meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, karena mereka tidak hanya menjalankan tugas pokok mereka, tetapi juga memberikan nilai tambah melalui kontribusi tambahan di luar tanggung jawab inti mereka.

Secara keseluruhan, motivasi kerja yang kuat secara nyata berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja guru. Guru yang termotivasi umumnya berdedikasi, kreatif, dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, yang meningkatkan kualitas pengajaran serta hasil belajar siswa. Pernyataan ini diperkuat oleh Haratua dkk (2024) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor intrinsik seperti kedisiplinan kerja, profesionalisme, motivasi diri, kompetensi, dan pengalaman mengajar adalah dasar yang penting untuk meningkatkan dedikasi dan kinerja guru. Motivasi kerja yang kuat tidak hanya meningkatkan kinerja pribadi guru, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif dan mendukung perkembangan siswa secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru agar kinerja mereka optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja guru memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru mengindikasikan bahwa kedua faktor ini, kedisiplinan dan motivasi kerja, masing-masing mempengaruhi kinerja guru secara terpisah. Meskipun keduanya berperan penting

dalam meningkatkan kinerja guru, pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja diukur secara individu (parsial), tanpa saling bergantung langsung satu sama lain. Berikut penjelasan lebih rinci mengenai hal ini:

#### 1. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru

Kedisiplinan merujuk pada sejauh mana seorang guru mematuhi aturan, waktu, dan standar kerja yang ditetapkan dalam profesinya. Guru yang disiplin cenderung memiliki kebiasaan yang terorganisir, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan memiliki perencanaan yang matang dalam setiap kegiatan pembelajaran. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru tercermin dalam seberapa efektif dan efisien guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan yang tinggi memungkinkan guru untuk mengelola kelas dengan baik, mengatur waktu dengan tepat, serta memberikan pengajaran yang konsisten dan terstruktur. Hal ini meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas pengajaran.

#### 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Motivasi kerja mengacu pada dorongan dan semangat yang dimiliki guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi membuat guru lebih berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran, merencanakan pembelajaran yang menarik, serta memberikan perhatian lebih kepada perkembangan siswa. Motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja guru karena guru yang termotivasi akan lebih aktif dalam meningkatkan keterampilan mengajar, berinovasi dalam metode pembelajaran, dan berusaha mencapai tujuan pendidikan dengan lebih optimal. Guru yang termotivasi juga cenderung memiliki sikap positif yang dapat menginspirasi siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang produktif.

#### 3. Pengaruh Parsial

Pengaruh parsial berarti bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru secara terpisah dan tidak saling bergantung langsung satu sama lain dalam analisis ini. Artinya, meskipun kedua faktor ini berperan besar dalam meningkatkan kinerja guru, kedisiplinan dan motivasi kerja dapat diukur secara independen. Kinerja guru dipengaruhi oleh kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan pengajaran, sementara motivasi kerja berperan dalam

meningkatkan semangat dan komitmen guru terhadap kualitas pengajaran. Meskipun keduanya mempengaruhi kinerja guru secara signifikan, masing-masing memberikan dampak yang berbeda.

#### 4. Keterkaitan dengan kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil dari berbagai faktor, salah satunya kedisiplinan dan motivasi kerja. Guru yang disiplin akan memiliki pengelolaan waktu dan pengajaran yang lebih baik, sementara guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Meskipun kedisiplinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terpisah, keduanya dapat saling mendukung untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang disiplin dan juga termotivasi akan cenderung memberikan pengajaran yang lebih efektif, menjaga kualitas hubungan dengan siswa, dan mencapai tujuan pembelajaran lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik kedisiplinan maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru secara terpisah (parsial). Kedua faktor tersebut memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di kelas. Guru yang disiplin akan lebih terorganisir dan efisien dalam menjalankan tugasnya, sementara guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dan berdedikasi dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Kombinasi kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja guru yang optimal.

Kedisiplinan mengacu pada sejauh mana seorang guru dapat mengikuti aturan dan menjalankan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan konsisten. Sedangkan motivasi kerja mengacu pada dorongan dan semangat seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hubungan yang sangat kuat ini berarti kedisiplinan dan motivasi kerja guru dapat memengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja mereka di kelas, baik dalam hal cara mengajar, persiapan materi, maupun hubungan dengan siswa.

### **3. Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian ini juga mengungkap adanya pengaruh simultan kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini yaitu kedisiplinan dan motivasi kerja, jika dipertimbangkan

bersama-sama, maka secara bersamaan memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas dan efektivitas kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019); Suciningru dkk (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Berikut penjelasan lebih rinci tentang apa yang dimaksud dengan pengaruh simultan dan bagaimana kedisiplinan kerja serta motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru:

#### 1. Pengaruh simultan

Pengaruh simultan berarti bahwa kedua faktor (kedisiplinan kerja dan motivasi kerja) bekerja bersama-sama dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam menentukan kinerja guru. Dengan kata lain, kedisiplinan dan motivasi tidak hanya berpengaruh secara terpisah, tetapi ketika keduanya ada bersama-sama, mereka memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja guru. Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa kombinasi kedisiplinan yang baik dan motivasi yang tinggi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan jika hanya salah satu dari keduanya yang ada. Kedua faktor ini saling mendukung dan memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan hasil kerja guru.

#### 2. Kedisiplinan kerja dan kinerja guru

Kedisiplinan kerja mencakup sejauh mana guru mampu mengikuti aturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas pengajaran. Guru yang disiplin cenderung lebih efisien dalam mengelola waktu dan materi pembelajaran. Ketika kedisiplinan dijalankan dengan baik, guru dapat mengatur kelas dengan lebih terstruktur, menyampaikan materi secara terorganisir, dan menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Hal ini tentunya berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja guru.

#### 3. Motivasi kerja dan kinerja guru

Motivasi kerja mengacu pada semangat dan dorongan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan pekerjaan mereka. Guru yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, antusias, dan kreatif dalam mengajar. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih berusaha mencapai tujuan pendidikan, meningkatkan kualitas pengajaran, dan memberikan perhatian lebih kepada perkembangan siswa. Guru yang memiliki motivasi tinggi juga lebih banyak berinovasi dalam cara

mengajar, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja mereka di kelas.

4. Kombinasi kedisiplinan dan motivasi kerja.

Kombinasi antara kedisiplinan dan motivasi kerja dapat menciptakan dampak yang lebih besar terhadap kinerja guru. Ketika seorang guru tidak hanya disiplin dalam menjalankan tugas, tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan lebih mampu menjaga kualitas pengajaran, berinteraksi dengan siswa secara positif, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Misalnya, guru yang termotivasi dan disiplin akan lebih proaktif dalam merencanakan pelajaran, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas administrasi, serta lebih perhatian dalam mengembangkan kompetensi mereka. Semua hal ini akan meningkatkan kualitas kinerja mereka.

5. Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja guru dapat berdampak pada hasil belajar siswa.

Kinerja guru yang lebih baik, yang dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja, akan langsung berdampak pada hasil belajar siswa. Guru yang disiplin dan termotivasi biasanya lebih efektif dalam mengelola kelas dan mengajarkan materi, yang membantu siswa untuk lebih memahami pelajaran dan mencapai hasil belajar yang lebih baik. Dengan pengaruh simultan ini, baik kedisiplinan maupun motivasi kerja, guru akan lebih mampu menciptakan pengalaman belajar yang berkualitas, yang akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan motivasi kerja tidak hanya memberikan pengaruh secara terpisah, tetapi ketika dipertimbangkan bersama-sama (simultan), keduanya saling mendukung dan memperkuat dalam meningkatkan kinerja guru. Kedua faktor ini bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan pengajaran yang lebih baik dan berkontribusi pada hasil belajar yang lebih baik pula.

#### **D. Kesimpulan**

Uraian lengkap terkait hasil analisis data telah dipaparkan pada Bab IV. Secara rinci hasil dari analisis data penelitian dan pengujian hipotesis yang

dilakukan menggunakan dua pendekatan analisis, yaitu secara deskriptif dan inferensial. Dalam analisis deskriptif, data yang terkumpul telah dijelaskan secara rinci untuk menggambarkan karakteristik dan pola yang ada dalam penelitian ini. Sementara itu, melalui analisis inferensial, dilakukan pengujian hipotesis dalam rangka mengetahui hubungan dan pengaruh diantar variabel yang diteliti. Dengan demikian, dapat ditarik sebuah simpulan yang menggambarkan temuan utama dari penelitian ini adalah:

1. Secara umum motivasi, kedisiplinan kerja, dan kinerja guru matematika SMP se-Kota Palopo berada pada kategori sangat tinggi.
2. Secara individu, variabel kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja guru matematika SMP se-Kota Palopo secara positif dan signifikan.
3. Secara individu, variabel motivasi kerja memengaruhi kinerja guru matematika SMP se-Kota Palopo secara positif dan signifikan.
4. Kinerja guru matematika SMP se-Kota Palopo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kedisiplinan dan motivasi kerja jika dilihat secara bersama-sama.
5. Motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan kedisiplinan dalam memengaruhi kinerja guru matematika SMP se-Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa di antara kedua variabel, motivasi kerja merupakan faktor dominan yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru.

#### **Daftar Pustaka**

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idarah*, 4(1), 111-118.
- Alfiandrizar, A., Sesmiarni, Z., Devi, I., Syafitri, A., & Simbolon, A. M. Y. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 14386-14397.
- Bunyamin, H. S., & Faujiah, D. (2014). Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Ips Di Sdn Rajagaluh Kidul Kec. Rajagaluh Kab.

- Haratua, C. S., Hanief, M., Toha, A. N., Mauludin, L. M. N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 195-205.
- Irawanty, W. S., & Mulyanto, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 2(03), 75-81.
- Jamaluddin, J., Istofa, D. N., & Suremi, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Swasta Nururroddiyah Kota Jambi. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 6(2), 91-100.
- Masfufah, N. F., & Rindaningsih, I. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU: Literatur Riview. *ELSE (Elementary School Education Journal): Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 8(1).
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43-56.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15-22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Salsabila, A. F., Al Mubarakah, A. A., & Fatikha, B. N. R. (2024) Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Dasar. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series (Vol. 7, No. 3)*.
- Sari, R. N., & Dwiarti, R. M. (2021). Teori-teori motivasi dan penerapannya dalam pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siahaan, Y. E., & Prasetia, I. (2023). Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(1), 08-15.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Available at SSRN* 3864629.
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2).

Sutrisno, T. (2021). *Pengaruh Lima Faktor Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Di MI Darussalam Sidoarjo* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).

Uno, H. B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh Gaji Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(4), 3950-3963.