



## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD GUGUS SATU KECAMATAN BILAH HULU

Icha Alvionita<sup>1</sup>, Sakinah Ubudiyah Siregar<sup>2</sup>, Iwan Purnama<sup>3</sup>, Muhammad Ardansyah<sup>4</sup>,  
Marlina Siregar<sup>5</sup>

Universitas Labuhanbatu<sup>1,2,3,4,5</sup>

e-mail: [ichaalvionitakrd@gmail.com](mailto:ichaalvionitakrd@gmail.com)<sup>1</sup>, [sakinah@ulb.ac.id](mailto:sakinah@ulb.ac.id)<sup>2</sup>, [iwanpurnama2014@ulb.ac.id](mailto:iwanpurnama2014@ulb.ac.id)<sup>3</sup>,  
[ardansyah.1976@gmail.com](mailto:ardansyah.1976@gmail.com)<sup>4</sup>, [siregarmarlina447@gmail.com](mailto:siregarmarlina447@gmail.com)<sup>5</sup>

Diterima: 14/04/2026; Direvisi: 23/04/2026; Diterbitkan: 07/05/2026

### ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pembelajaran di sekolah dasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru, serta keterkaitan motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SD Gugus Satu Kecamatan Bilah Hulu. Subjek penelitian adalah Guru SD Gugus Satu Kecamatan Bilah Hulu dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru dengan nilai sebesar 0,536. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru sebesar 0,442. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dengan nilai sebesar 0,655. Dengan demikian, secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 44,2%. Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui penguatan motivasi kerja dan disiplin kerja.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*

### ABSTRACT

Teacher performance is an important factor in determining the quality of learning in elementary schools. This study aims to examine the relationship between work motivation and teacher performance, the relationship between work discipline and teacher performance, and the simultaneous relationship of work motivation and work discipline with teacher performance in the Cluster One Elementary Schools of Bilah Hulu District. The subjects of this study were teachers from Cluster One Elementary Schools in Bilah Hulu District, with a total sample of 45 respondents. This research employed a quantitative method with two independent variables and one dependent variable. Based on the results of hypothesis testing, it can be concluded that there is a significant relationship between work motivation and teacher performance, with a value of 0.536. In addition, work discipline also shows a significant relationship with teacher performance, with a value of 0.442. Simultaneously, work motivation and work discipline demonstrate a significant relationship with teacher performance, with a value of 0.655. Thus, work motivation and work discipline simultaneously contribute 44.2% to the improvement of teacher performance. Overall, the findings indicate that efforts to enhance teacher performance can be carried out through strengthening both work motivation and work discipline.

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance*



## PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dibangun melalui sistem pendidikan yang bermutu dan merata. Kebijakan pendidikan yang berkelanjutan diperlukan agar seluruh warga negara memperoleh akses pembelajaran yang setara dan berkualitas. Dalam konteks pendidikan dasar, guru menjadi faktor kunci karena berperan langsung dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi proses pembelajaran di kelas. Kinerja guru tercermin dari kemampuannya dalam menyusun perencanaan, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi, serta menindaklanjuti hasil penilaian peserta didik. Peran pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM menunjukkan bahwa investasi pada sistem pendidikan yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi dan produktivitas masyarakat (Pradesa et al., 2024). Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, khususnya guru, menjadi faktor strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan (Nurdin et al., 2025).

Secara konseptual, kinerja merupakan unjuk kerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pada profesi guru, kinerja mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, serta dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan efektivitas pembelajaran. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, serta disiplin kerja. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru karena mendorong profesionalisme dan kualitas kerja yang lebih baik (Agustina et al., 2023). Selain itu, motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru dalam proses pembelajaran (Aprilio & Daud, 2025).

John R. Schermerhorn menyatakan bahwa salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti dukungan organisasi, kondisi kerja, serta pengembangan profesional, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap kualitas kinerja dan tingkat keterlibatan guru dalam proses pembelajaran (Sahito et al., 2025). Teori dua faktor menyatakan bahwa motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri serta motivasi ekstrinsik seperti kondisi kerja, kebijakan organisasi, hubungan kerja, dan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan serta kinerja. Teori ini menekankan bahwa faktor intrinsik (motivator) berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik (*hygiene*) berfungsi mencegah ketidakpuasan dalam pekerjaan (Ibrahim et al., 2023; Mustafa et al., 2022). Penelitian terkini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja guru. Selain itu, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, semakin baik pula kualitas serta efektivitas kinerja guru dalam proses pembelajaran (Barkah & Hidayat, 2023; Ain et al., 2024).

Selain motivasi, disiplin kerja merupakan faktor perilaku yang turut menentukan efektivitas kinerja guru. Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, pengelolaan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan guru berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memberikan teladan bagi peserta didik, serta meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan tanggung jawab profesional (Wulandari & Rahayu, 2024).



Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru baik secara individu maupun dalam pencapaian tujuan organisasi pendidikan (An, 2022).

Secara konseptual, motivasi kerja sebagai faktor psikologis dan disiplin kerja sebagai faktor perilaku saling berkaitan dalam membentuk kinerja guru. Guru dengan motivasi tinggi cenderung memiliki dorongan untuk berprestasi, sementara disiplin kerja memastikan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga keduanya berperan secara simultan dalam mencapai kinerja yang optimal. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan dalam meningkatkan efektivitas kerja (Wulandari & Rahayu, 2024). Selain itu, motivasi dan disiplin juga saling memperkuat dalam membentuk kinerja, di mana motivasi dapat berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru (Muna et al., 2025).

Namun demikian, kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai. Hasil observasi dan wawancara di SD Gugus Satu Kecamatan Bilah Hulu, khususnya di SDN 24 dan SDN 32, menunjukkan masih tingginya tingkat keterlambatan guru dalam memulai pembelajaran yang berdampak pada berkurangnya waktu efektif belajar di kelas. Selain itu, variasi metode pembelajaran yang digunakan masih cenderung monoton dan belum mampu mengakomodasi kebutuhan serta karakteristik peserta didik yang beragam. Rendahnya kesadaran terhadap disiplin kerja juga terlihat dari kurang konsistennya guru dalam mematuhi jadwal, menyusun perangkat pembelajaran secara sistematis, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Di sisi lain, motivasi guru dalam mengembangkan kreativitas pembelajaran juga belum optimal, yang tercermin dari minimnya inovasi dalam penggunaan media, strategi, maupun pendekatan pembelajaran yang interaktif. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi keterlibatan siswa dalam proses belajar, tetapi juga berdampak pada efektivitas pembelajaran secara keseluruhan, sehingga berpotensi menurunkan kualitas hasil belajar peserta didik serta menghambat pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan.

Penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dalam berbagai konteks pendidikan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih dilakukan pada lokasi dan karakteristik institusi yang berbeda sehingga belum sepenuhnya menggambarkan integrasi kedua variabel secara kontekstual. Penelitian terkini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran (Soviana et al., 2023). Selain itu, kajian literatur terkini juga menegaskan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru serta kualitas pendidikan secara keseluruhan (Putri & Azahra, 2024). Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara lebih kontekstual, khususnya pada lingkungan sekolah dasar berbasis gugus wilayah.

Nilai kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam konteks sekolah dasar berbasis gugus wilayah tertentu, dengan memadukan pendekatan psikologis dan perilaku serta menggunakan indikator kinerja yang berorientasi pada kompetensi guru. Pendekatan ini menawarkan pandangan yang lebih menyeluruh dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, tidak hanya dari aspek motivasi internal, tetapi juga dari sisi kedisiplinan dalam menjalankan tugas profesional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen pendidikan dasar, khususnya dalam menyusun strategi



peningkatan kinerja guru melalui penguatan motivasi dan disiplin kerja secara terpadu, terstruktur, dan berkesinambungan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan desain korelasional dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Penelitian dilaksanakan pada Januari–Februari 2026 di SD Gugus Satu Kecamatan Bilah Hulu yang meliputi SDN 24, SDN 32, SDN 02, SDN 38, dan SDN 45. Populasi penelitian berjumlah 45 guru. Karena jumlahnya relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik total sampling.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket tertutup dengan skala Likert 1–5 berdasarkan indikator masing-masing variabel, serta dokumentasi sebagai data pendukung. Kinerja guru diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu; motivasi kerja melalui semangat kerja, prestasi kerja, dan lingkungan kerja; serta disiplin kerja melalui tingkat absensi, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab. Instrumen diuji coba kepada 30 responden di luar sampel dengan uji validitas menggunakan korelasi Product Moment, sehingga diperoleh 25 butir valid untuk kinerja guru, 26 butir valid untuk motivasi kerja, dan 26 butir valid untuk disiplin kerja. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,850, 0,907, dan 0,880 yang seluruhnya berada pada kategori sangat tinggi.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui analisis deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan data. Uji prasyarat yang digunakan mencakup uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linear berganda. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Deskripsi data dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran umum mengenai distribusi skor pada setiap variabel yang diteliti, yaitu kinerja guru (Y), motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) pada 45 guru SD Gugus Satu Kecamatan Bilah Hulu. Penyajian data deskriptif dilakukan dengan menggunakan ukuran pemusatan dan penyebaran, yang meliputi mean, median, modus, nilai minimum, nilai maksimum, serta standar deviasi. Selain itu, pola distribusi data ditinjau melalui histogram untuk melihat kecenderungan sebaran skor setiap variabel. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja guru memiliki mean sebesar 90,09, median 89,00, dan modus 77. Skor minimum yang diperoleh responden adalah 60 dan skor maksimum 117, dengan standar deviasi sebesar 15,152. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi skor kinerja guru yang cukup beragam. Sebagian besar skor berada di sekitar dan di atas rata-rata, sehingga mengindikasikan bahwa kinerja guru pada lokasi penelitian tergolong baik. Histogram juga menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal.

Pada variabel motivasi kerja, diperoleh mean sebesar 91,49, median 91,00, dan modus 75. Skor minimum tercatat 61 dan skor maksimum 121, dengan standar deviasi sebesar 16,876. Standar deviasi yang relatif besar menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja memiliki variasi yang cukup tinggi. Namun, mayoritas skor berada di sekitar dan di atas rata-rata, sehingga dapat dikategorikan baik. Histogram distribusi data memperlihatkan pola sebaran yang relatif simetris

dan mendekati distribusi normal. Sementara itu, variabel disiplin kerja menunjukkan mean sebesar 95,53, median 96,00, dan modus 92. Skor terendah adalah 72 dan skor tertinggi 119, dengan standar deviasi sebesar 11,092. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa skor disiplin kerja cenderung lebih homogen. Mayoritas responden memiliki skor disiplin kerja yang tinggi, yang mengindikasikan tingkat kedisiplinan guru tergolong baik. Pola distribusi histogram juga menunjukkan sebaran data yang merata dan mendekati normal. Secara keseluruhan, deskripsi data ketiga variabel menunjukkan kecenderungan skor yang baik pada kinerja guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja, dengan variasi yang masih dalam batas wajar. Temuan ini memberikan dasar yang memadai untuk melanjutkan analisis pada tahap pengujian hipotesis mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam penelitian ini.

### Uji Persyaratan Analisis

Kriteria pengujian hipotesis didasarkan pada asumsi bahwa: (a) data berdistribusi normal, (b) data berskala interval, (c) hubungan antarvariabel bersifat linier, dan (d) sampel dipilih secara acak dari populasi. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang mencakup uji normalitas serta uji linearitas dan keberartian, untuk memastikan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi asumsi distribusi normal dan hubungan yang linier.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov untuk memastikan bahwa data pada setiap variabel penelitian berdistribusi normal. Pengujian ini merupakan salah satu syarat dalam penggunaan analisis statistik parametrik pada tahap selanjutnya. Ringkasan hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 1 yang memuat nilai statistik untuk masing-masing variabel. Melalui tabel tersebut dapat diamati nilai signifikansi yang menjadi dasar penentuan normalitas data.

**Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Data Penelitian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Guru
N	45	45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	91.49	95.53
	Std. Deviation	16.876	11.092
	Absolute	.110	.092
Most Extreme Differences	Positive	.072	.092
	Negative	-.110	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z	.737	.616	.984
Asymp. Sig. (2-tailed)	.649	.842	.287

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) yang lebih besar dari 0,05. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,649, disiplin kerja sebesar 0,842, dan kinerja guru sebesar 0,287. Karena seluruh nilai  $p > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data pada ketiga variabel berdistribusi

normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, data penelitian ini memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis statistik parametrik pada tahap selanjutnya.

b. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linearitas dan keberartian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear serta signifikan secara statistik. Pengujian ini penting sebagai prasyarat dalam analisis regresi guna memastikan bahwa pola hubungan antarvariabel memenuhi asumsi linearitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja (X1) dan kinerja guru (Y) memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 46,021 + 0,482X1$ . Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat signifikan. Selain itu, nilai *deviation from linearity* pada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru sebesar 0,440 lebih besar dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antara kedua variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru bersifat linear. Kondisi ini memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi.

Selanjutnya, hubungan antara disiplin kerja (X2) dan kinerja guru (Y) menghasilkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,346 + 0,604X2$ . Nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, nilai *deviation from linearity* sebesar 0,113 yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel juga bersifat linear. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang linear dan signifikan dengan kinerja guru. Terpenuhinya asumsi linearitas ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis menggunakan regresi linear. Kondisi ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis pada tahap pengujian hipotesis. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan analisis statistik parametrik.

c. Multikolinieritas (Independensi)

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa setiap variabel bebas memberikan kontribusi secara mandiri terhadap variabel dependen. Hasil pengujian korelasi antarvariabel independen disajikan pada Tabel 2, yang menunjukkan nilai korelasi antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2).

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Korelasi**

		Motivasi Kerja
	Pearson Correlation	.095
Disiplin Kerja	Sig. (2-tailed)	.534
	N	45

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,095 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,534. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak signifikan secara statistik. Koefisien korelasi yang sangat rendah juga mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel bebas bersifat lemah. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara motivasi kerja dan disiplin kerja, sehingga kedua variabel tersebut dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi.

### Uji Hipotesis Penelitian

Matriks korelasi antarvariabel penelitian disajikan pada Tabel 3 untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Tabel tersebut memuat hasil uji korelasi Pearson antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Penyajian matriks korelasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai hubungan antarvariabel sebelum dilakukan analisis regresi. Nilai koefisien korelasi dan signifikansi menjadi dasar dalam menilai keeratan hubungan tersebut.

**Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Antar Variabel**

		Kinerja Guru
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.442**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	45

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai korelasi antara motivasi kerja dan kinerja guru sebesar 0,536 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Koefisien korelasi sebesar 0,536 menunjukkan tingkat hubungan yang berada pada kategori sedang. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru cenderung semakin meningkat.

Selanjutnya, nilai korelasi antara disiplin kerja dan kinerja guru sebesar 0,442 dengan nilai signifikansi 0,002. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hubungan kedua variabel dinyatakan signifikan. Koefisien korelasi sebesar 0,442 menunjukkan bahwa hubungan berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi ganda antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4. Tabel tersebut memuat nilai koefisien regresi tidak terstandar (B), koefisien terstandar (Beta), nilai t, serta signifikansi masing-masing variabel. Informasi ini digunakan untuk menyusun persamaan regresi dan menilai kontribusi setiap variabel independen. Koefisien regresi menjadi dasar dalam memprediksi perubahan pada variabel dependen.

**Tabel 4. Koefisien Regresi Ganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.433	17.153		2.142	.000
	Motivasi Kerja	.448	.104	.499	4.310	.000
	Disiplin Kerja	.540	.158	.395	3.412	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai konstanta sebesar 12,433, koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,448, serta koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,540. Nilai tersebut membentuk persamaan regresi  $\hat{Y} = 12,433 + 0,448X_1 + 0,540X_2$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,448 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, setiap kenaikan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,540 satuan.

Nilai signifikansi pada kedua variabel independen lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien Beta terstandar juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi relatif lebih besar dibandingkan disiplin kerja dalam model regresi. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru. Ringkasan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dilihat pada Tabel 5 yang menyajikan koefisien korelasi ganda.

**Tabel 5. Ringkasan Koefisien Korelasi Ganda**

<b>Model Summary</b>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
1	.665 <sup>a</sup>	.442	.416	11.581	16.661	.000 <sup>b</sup>

*a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja*

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi ganda antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar  $R = 0,665$ , dengan nilai  $F = 16,661$  dan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,442 menunjukkan bahwa sebesar 44,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sementara itu, sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja guru berada pada kategori sedang. Oleh karena itu, faktor-faktor lain di luar penelitian ini masih memiliki peran dalam memengaruhi kinerja guru di SD Gugus Satu Kecamatan Bilah Hulu.

## **Pembahasan**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Secara parsial, motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,536 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Demikian pula, disiplin kerja juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,442 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan kinerja guru. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,665 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti hubungan keduanya signifikan. Koefisien determinasi sebesar 44,2% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar



penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama.

### **1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,403 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesional sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan evaluator pembelajaran. Dalam perspektif psikologi organisasi, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memberikan arah, energi, dan ketekunan dalam bekerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam proses pembelajaran.

Motivasi kerja guru tercermin dalam semangat kerja, orientasi terhadap prestasi, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Semangat kerja ditunjukkan melalui keterlibatan aktif guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang berdampak pada kualitas proses belajar mengajar. Orientasi terhadap prestasi mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesional melalui pelatihan, inovasi, dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek hubungan sosial maupun fasilitas pembelajaran, turut memperkuat motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan itu, Sahito et al. (2025) menyatakan bahwa motivasi guru dipengaruhi oleh kondisi kerja dan dukungan organisasi yang berdampak langsung terhadap kualitas kinerja guru, serta berkontribusi terhadap peningkatan hasil belajar siswa (Suárez-Mesa & Gómez, 2024).

Secara keseluruhan, motivasi kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja guru yang produktif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Guru dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga pada efektivitas proses pembelajaran secara keseluruhan. Sejalan dengan itu, penelitian Wahyudi et al. (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja guru.

### **2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,442 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas profesional guru di sekolah dasar. Disiplin kerja dipahami sebagai sikap patuh terhadap aturan, norma, dan tanggung jawab profesi yang tercermin dalam konsistensi serta keteraturan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Dalam konteks pendidikan, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan administratif, tetapi juga mencerminkan profesionalitas guru dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif. Sejalan dengan itu, Satifah & Dariyanto (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru tercermin melalui beberapa indikator utama, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan sekolah, dan pemanfaatan waktu secara efektif. Kehadiran yang konsisten menunjukkan komitmen guru terhadap keberlangsungan proses pembelajaran di kelas. Selain itu, kepatuhan dalam melaksanakan perencanaan,



pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran sesuai prosedur mencerminkan profesionalitas kerja guru. Penggunaan waktu yang optimal, baik dalam kegiatan mengajar maupun persiapan pembelajaran, turut meningkatkan produktivitas kerja guru. Hidayat et al. (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelaksanaan pembelajaran serta tanggung jawab profesional guru, sementara Hakim et al. (2024) menegaskan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru secara nyata.

Selain itu, tanggung jawab profesional menjadi aspek penting yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru. Guru yang memiliki tanggung jawab tinggi akan melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh, melakukan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan, serta berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Secara keseluruhan, kehadiran yang konsisten, kepatuhan terhadap aturan, pemanfaatan waktu yang efektif, dan tanggung jawab profesional saling berkaitan dalam membentuk disiplin kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja guru. Putri & Azahra (2024) juga menegaskan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam membentuk sikap, nilai, dan tanggung jawab guru yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh.

### **3. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru**

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,665, nilai F sebesar 16,661, dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara dorongan internal dan keteraturan perilaku kerja dalam menjalankan tugas profesional. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang menumbuhkan semangat dan orientasi berprestasi, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai pengarah yang memastikan pelaksanaan tugas berlangsung secara tertib dan konsisten. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayat et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Keterpaduan motivasi dan disiplin tercermin dalam pelaksanaan tugas profesional guru di sekolah. Motivasi mendorong guru untuk aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Sementara itu, disiplin kerja memastikan seluruh proses tersebut berjalan sesuai aturan, tepat waktu, dan konsisten. Sinergi kedua variabel ini menjadikan proses pembelajaran lebih efektif dan terarah. Penelitian Ramdhan (2022) menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas kinerja guru dalam pembelajaran.

Selain itu, kombinasi motivasi kerja dan disiplin kerja juga memperkuat profesionalitas guru dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang tinggi tanpa disiplin yang baik tidak akan menghasilkan kinerja optimal, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja guru yang berkualitas. Sejalan dengan itu, Yahya & Simaremare (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru, terutama dalam aspek tanggung jawab dan profesionalitas kerja.

### **4. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasilnya.



Keterbatasan pertama terletak pada variabel yang diteliti, yang hanya mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja guru. Secara teoritis, masih terdapat variabel lain yang berpotensi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru yang belum dikaji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan cakupan variabel yang lebih luas..

Selain itu, keterbatasan juga terdapat pada penggunaan instrumen kuesioner yang memungkinkan adanya subjektivitas jawaban responden. Meskipun telah diupayakan agar responden memahami setiap pernyataan dengan baik, tetap terdapat kemungkinan perbedaan antara jawaban yang diberikan dengan kondisi sebenarnya. Di samping itu, jumlah item pernyataan yang cukup banyak dapat memengaruhi ketelitian responden dalam menjawab. Keterbatasan juga terdapat pada pengolahan data menggunakan SPSS versi 20, di mana terdapat kemungkinan perbedaan hasil dengan perhitungan manual dalam batas tertentu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu ditafsirkan secara hati-hati dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara bermakna oleh faktor psikologis internal dan perilaku kerja yang terwujud dalam motivasi kerja dan disiplin kerja. Temuan menunjukkan bahwa semakin kuat dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki guru serta semakin baik keteraturan perilaku kerjanya, maka semakin optimal pula kinerja profesional yang ditampilkan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kesesuaian antara kerangka konseptual, hasil analisis, dan pembahasan memperlihatkan bahwa motivasi memberikan arah dan energi dalam bekerja, Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja guru SD Gugus Satu Kecamatan Bilah Hulu. Secara empiris, motivasi kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,536, sedangkan disiplin kerja sebesar 0,442. Secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai R sebesar 0,665 serta kontribusi sebesar 44,2% ( $R^2 = 0,442$ ; Sig. 0,000). Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi antara dorongan psikologis internal dan kedisiplinan dalam perilaku kerja profesional. Makna utama penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya melalui aspek kompetensi teknis, tetapi juga memerlukan penguatan motivasi dan disiplin kerja secara terpadu, yang secara langsung berdampak pada kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Secara implikatif, hasil penelitian ini menunjukkan perlunya penguatan strategi manajerial di lingkungan sekolah dan dinas pendidikan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru secara berkelanjutan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan keteladanan, serta menegakkan budaya disiplin secara konsisten, sementara kebijakan pendidikan perlu diarahkan pada penguatan program pengembangan profesional dan sistem penghargaan bagi guru. Bagi guru, penelitian ini menjadi refleksi untuk meningkatkan komitmen profesional melalui penguatan motivasi intrinsik, kedisiplinan kerja, dan partisipasi dalam pengembangan keprofesian. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas lokasi penelitian, menggunakan pendekatan kualitatif maupun metode campuran, serta menambahkan variabel lain yang relevan agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Bahri, S., & Raharjo, S. B. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/11651>
- Ain, F. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2254>
- An, Z. (2022). The influence of teacher discipline on teaching effect and students' psychology in universities. *Frontiers in Psychology*, 13, 910764. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.910764>
- Aprilio, D., & Daud, S. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5535–5548. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>
- Barkah, J., & Hidayat, F. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 12473–12481. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8376>
- Hakim, A., Syahril, S., Rusdinal, R., & Santoso, Y. (2024). Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan negeri. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 4(3), 96–102. <https://doi.org/10.24036/jeal.v4i3.289>
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Ibrahim, I. W., Ghazali, I. M., Abdullah, S. A. S., Rahmat, N. H., Abdul Hamid, M. H., & Azhari, S. H. A. (2023). Exploring motivation for learning using Herzberg's two factor theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(3). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i3/16480>
- Muna, N., Azizah, S. N., Evelyn, F., & Susetyo, A. (2025). Enhancing teacher performance through competence and work discipline: The mediating role of work motivation. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 13(1), 34–39. <https://www.ijafibs.pelnus.ac.id/index.php/ijafibs/article/view/342>
- Mustafa, M. Z., Yamin, N. A., Razzaq, A. R. A., & Ahad, R. (2022). Factors influencing job satisfaction in the Malaysian vocational college: Herzberg two factor theory perspective. *Universal Journal of Management*, 10(1), 18–25. <https://doi.org/10.13189/ujm.2022.100102>
- Nurdin, N., Basit, F. A., & Fadli, R. M. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di pendidikan dasar. *Jurnal Media Akademik*, 3(6). <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/2017>
- Pradesa, K., Mintawati, H., Albert, J., Sipayung, I., & Verianti, G. (2024). Analisis peran pendidikan dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan sumber daya manusia di Indonesia: Kajian literatur. *Vocational: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(1). <https://doi.org/10.51878/vocational.v4i1.3941>
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru: Narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(6), 37–45. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/379>
- Ramdhan, M. (2022). The influence of work motivation and discipline on teacher performance at the Pustek Serpong Vocational School in South Tangerang. *Jurnal Office*, 8(1). <https://doi.org/10.26858/jo.v8i1.34332>



- Sahito, Z., Almulla, M. O., Jumani, D., & Alismail, A. M. (2025). Understanding the teacher motivation: A synthesis of key influencing factors from the literature. *SAGE Open*, 15(1). <https://doi.org/10.1177/21582440251392703>
- Satifah, D., & Dariyanto. (2024). Hubungan disiplin kerja guru dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SDIT At-Taqwa Narogong. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(3). <https://www.jurnal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/30325>
- Soviana, H. D., Zainal, V. R., & Riyanto, S. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(12), 3188–3194. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i12.732>
- Suárez-Mesa, A. M., & Gómez, R. L. (2024). Does teachers' motivation have an impact on students' scientific literacy and motivation? *Large-scale Assessments in Education*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.1186/s40536-023-00190-8>
- Wahyudi, Y. P., Armanu, A., & Suryadi, N. (2023). The motivation and their effect on teacher performance: The mediation role of work experience. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(2), 427–438. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.02.12>
- Wulandari, S., & Rahayu, M. (2024). The effect of discipline and work motivation on teacher performance at Al-Ihsaniyah Foundation Kramat Jati East Jakarta. *International Journal of Economics Development Research*, 5(2), 1489–1495. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/ijedr/article/view/5258>
- Yahya, R., & Simaremare, A. (2024). The influence of teacher discipline on teacher work performance in the learning process. *Journal of General Education and Humanities*, 4(3). <https://doi.org/10.58421/gehu.v4i3.625>