

PENGARUH KEDISIPLINAN GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA SE KABUPATEN GRESIK

Syafitri Rahmadina Purima^{1*}, Mochamad Nursalim², Amrozi Kamidi³, Ima
Widiyanah⁴, Syunu Trihantoyo⁵, Karwanto⁶
^{1,2,3,4,5,6}Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
¹syafitri.purima@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of teacher discipline and work motivation on teacher performance. The research method used a quantitative method. The population of the study was all state high school teachers in Gresik. The research sample was 319 respondents. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique used multiple linear analysis with the help of SPSS. The results of the study showed that the work motivation of high school teachers in Gresik Regency had an average score of 4.13, which is included in the sufficient category. The work discipline of high school teachers in Gresik Regency had an average score of 2.68, which is included in the sufficient category. The performance of high school teachers in Gresik Regency had an average score of 7.38, which is included in the very high category. Work discipline has a significant positive effect on the performance of high school teachers in Gresik Regency. Work motivation has a significant positive effect on the performance of high school teachers in Gresik Regency. Work discipline and work motivation have a significant positive effect on the performance of high school teachers in Gresik Regency.

Keywords: Teacher Performance, Work Discipline, Work Motivation

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian seluruh guru SMA Negeri di Gresik. Sampel penelitian sebanyak 319 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja guru SMAN di Kabupaten Gresik memiliki skor rata-rata 4,13 termasuk dalam katagori cukup. Disiplin kerja guru SMAN di Kabupaten Gresik memiliki skor rata-rata 2,68 termasuk dalam katagori cukup. Kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik memiliki skor rata-rata 7,38 termasuk dalam katagori sangat tinggi. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja Guru, Motivasi Kerja

A. Pendahuluan

Masalah kinerja seringkali menjadi sorotan karena implikasinya

yang luas dan signifikan terhadap berbagai aspek, baik itu dalam individu, organisasi, maupun sistem

yang lebih besar. Kinerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas, sehingga target tidak tercapai. Masalah kinerja seringkali dikaitkan dengan pemborosan sumber daya, baik itu waktu, tenaga, maupun finansial. Kinerja guru mencakup efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas mengajar, berinteraksi dengan siswa, serta mencapai tujuan pembelajaran. Kinerja yang tinggi dari seorang guru tidak hanya terlihat dari kemampuan penyampaian materi, tetapi juga dari kemampuan untuk membentuk karakter dan motivasi belajar siswa. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan indikator penting untuk menilai kualitas pendidikan di suatu institusi. Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Menurut Joen et al. (2022) Pengembangan instrumen kinerja guru mencakup 3 (tiga) dimensi tugas utama:

1) Perencanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah proses merancang dan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Ini seperti membuat sebuah peta jalan sebelum memulai perjalanan.

Tujuan utama dari perencanaan pembelajaran adalah untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan efektif dan efisien.

2) Pelaksanaan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran adalah tahap di mana rencana pembelajaran yang telah dibuat diterapkan. Pada tahap ini, guru menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memberikan kesempatan bagi siswa untuk aktif terlibat dalam proses pembelajaran.

3) Penilaian pembelajaran

Penilaian pembelajaran adalah proses mengumpulkan dan menginterpretasikan bukti tentang pencapaian pembelajaran siswa. Tujuan penilaian adalah untuk mengetahui sejauh mana siswa telah mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Menurut Madjid dalam (Silvia et al., 2022) Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan proses pembelajaran. Ketika guru memiliki motivasi yang tinggi, guru cenderung lebih kreatif, inovatif, dan bersemangat dalam menyampaikan materi pelajaran. Sebaliknya, jika motivasi kerja guru rendah, maka kualitas pembelajaran pun akan

terpengaruh. Guru yang termotivasi akan lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, sehingga siswa akan lebih tertarik dan terlibat dalam proses belajar. Guru juga lebih mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif. Guru yang bersemangat akan menjadi role model yang baik bagi siswa. Guru dapat menanamkan nilai-nilai positif seperti semangat belajar, disiplin, dan tanggung jawab pada siswa. Guru yang termotivasi cenderung memberikan bimbingan dan dukungan yang lebih baik kepada siswa, sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Guru yang merasa termotivasi akan lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga guru akan lebih bertahan lama di dunia pendidikan.

Terdapat 4 teori motivasi kerja yang dikemukakan para ahli menurut Madjid dalam (Marliani, 2019), diantaranya:

1) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi klasik adalah salah satu pendekatan awal dalam memahami apa yang mendorong seseorang untuk bekerja. Teori ini berfokus pada faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, terutama pada imbalan materi.

2) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengusulkan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan. Kebutuhan dasar seperti fisiologis (makanan, air, tempat tinggal) harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat fokus pada kebutuhan yang lebih tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri.

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menjadi dua kategori: faktor higiene (faktor yang dapat menghilangkan ketidakpuasan) dan faktor motivator (faktor yang dapat meningkatkan kepuasan).

4) Teori Kebutuhan McClelland

McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan utama yang memotivasi individu, yaitu kebutuhan akan prestasi (nAch), kebutuhan akan afiliasi (nAff), dan kebutuhan akan kekuasaan (nPow).

Adapun penelitian yang mendukung pernyataan tersebut diantaranya penelitian Kurniawati (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sejalan

dengan penelitian Widiyanto dan Pamungkas (2024) yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Selain motivasi kerja, salah satu elemen yang memengaruhi kinerja guru pada saat ini adalah disiplin kerja. Menurut Hasibun dalam (Sudarso, 2022), disiplin berarti kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi dasar untuk pelaksanaan prosedur atau standar operasional dalam Pendidikan. Berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, disiplin diartikan sebagai kemampuan untuk mematuhi kewajiban dan menjauhi larangan yang diatur dalam undang-undang atau peraturan kedinasan, di mana pelanggarannya dapat mengakibatkan hukuman disiplin.

Disiplin yaitu sikap mental individu atau sekelompok orang yang selalu berusaha mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja berarti mematuhi perintah baik secara individu maupun kolektif, juga mengambil inisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan ketika

diberikan perintah (Safrizal, 2021). Disiplin kerja ialah cara setiap pegawai mentaati instansi/pimpinan, atau cara pegawai menjalankan perintah instansi/pimpinan (selama bekerja) (Harras et al., 2020).

Penelitian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki urgensi yang sangat tinggi dalam konteks pendidikan. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas kinerja guru. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, kita dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Observasi awal untuk tingkat kinerja guru dilakukan pada 10 Guru SMA Negeri 1 Menganti dan 10 Guru SMA Negeri 1 Kebomas di Kabupaten Gresik dan ada 9 item yang diamati. Adapun hasil observasi awal terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Gresik sebagai berikut :

Tabel 1. Tingkat Kinerja Guru

Guru	Skor Kinerja	Keterangan
1	5.33	Cukup
2	5.67	Tinggi
3	6.67	Tinggi
4	5.33	Cukup
5	7.00	Tinggi
6	6.33	Tinggi

Guru	Skor Kinerja	Keterangan
7	6.00	Tinggi
8	6.33	Tinggi
9	5.33	Cukup
10	4.33	Cukup
11	6.33	Tinggi
12	6.00	Tinggi
13	5.67	Tinggi
14	4.67	Cukup
15	6.67	Tinggi
16	6.00	Tinggi
17	6.33	Tinggi
18	7.00	Tinggi
19	5.00	Cukup
20	4.67	Cukup

Berdasarkan observasi di atas, menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kerja guru tergolong tinggi yaitu berkisar pada angka 5.4-7,1. Observasi awal untuk tingkat disiplin kerja guru dilakukan pada pada 10 Guru SMA Negeri 1 Menganti dan 10 Guru SMA Negeri 1 Kebomas di Kabupaten Gresik dan ada 4 item yang diamati. Adapun hasil observasi awal terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Gresik sebagai berikut :

Tabel 2. Tingkat Disiplin Kerja Guru

Guru	Skor Disiplin	Keterangan
1	3.00	Tinggi
2	2.33	Cukup
3	1.67	Cukup
4	1.33	Rendah
5	2.33	Cukup
6	2.67	Tinggi
7	3.33	Sangat Tinggi
8	3.33	Sangat Tinggi

Guru	Skor Disiplin	Keterangan
9	2.00	Cukup
10	3.00	Tinggi
11	2.67	Tinggi
12	2.33	Tinggi
13	3.67	Sangat Tinggi
14	2.33	Tinggi
15	3.67	Sangat Tinggi
16	3.00	Tinggi
17	3.00	Tinggi
18	2.67	Tinggi
19	2.33	Tinggi
20	1.33	Rendah

Berdasarkan observasi di atas, menunjukkan bahwa rata-rata tingkat disiplin kerja guru tergolong tinggi yaitu berkisar pada angka 2.4-3,1. Observasi awal untuk tingkat motivasi kerja guru dilakukan pada pada 10 Guru SMA Negeri 1 Menganti dan 10 Guru SMA Negeri 1 Kebomas di Kabupaten Gresik dan ada 7 item yang diamati. Adapun hasil observasi awal terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Gresik sebagai berikut :

Tabel 3. Tingkat Motivasi Kerja Guru

Guru	Skor Motivasi	Keterangan
1	4.33	Tinggi
2	4.67	Tinggi
3	5.67	Tinggi
4	4.33	Tinggi
5	6.00	Sangat Tinggi
6	5.33	Tinggi
7	5.00	Tinggi
8	5.33	Tinggi
9	4.33	Tinggi
10	2.33	Rendah

11	4.33	Tinggi
12	4.67	Tinggi
13	4.33	Tinggi
14	4.67	Tinggi
15	5.33	Tinggi
16	4.33	Tinggi
17	3.67	Rata-rata
18	5.00	Tinggi
19	3.67	Cukup
20	2.67	Rendah

Berdasarkan observasi di atas, menunjukkan bahwa rata-rata tingkat disiplin kerja guru tergolong tinggi yaitu berkisar pada angka 4.3-5.6.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Guru SMA di Kab. Gresik. Oleh sebab itu penelitian ini memprediksi pengaruh satu variabel yang membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antara variabel bebas (X) yakni disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru.

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi fokus penelitian. Dengan kata lain, populasi adalah kumpulan dari semua individu, kelompok, peristiwa, atau hal lain yang memiliki

karakteristik tertentu yang ingin kita teliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru SMA di Kab. Gresik dengan total 1.282.

Sehingga banyaknya sampel yang pada penelitian ini yaitu :

$$n = 1282 / (1 + (1282 \times 0,05)^2)$$

$$n = 1282 / 1 + 3,025$$

$$n = 1282 / 4,025$$

$$n = 318.5 = \mathbf{319}$$

Jadi sampel penelitian sebanyak 319 Responden

Teknik pengumpulan data diantaranya:

- 1) Peneliti menggunakan teknik observasi dengan menyiapkan format atau blangko pengamatan dan diisi saat pelaksanaan pembelajaran dilakukan untuk mendapatkan data sesuai yang diinginkan.
- 2) Kuisisioner yang disampaikan mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
- 3) Dokumen dalam penelitian ini berupa hasil kuisisioner dan wawancara dengan guru.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda berbantuan SPSS.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6896.112	2	3448.056	263.392	.000 ^b
	Residual	3220.378	246	13.091		
	Total	10116.490	248			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan Tabel 8, nilai F 263.39 > t Tabel dengan sig. diketahui. $0.000 < \alpha (0,05)$. Oleh karena itu, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja guru.

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.706	2.440		3.158	.002
	DISIPLIN KERJA	.602	.069	.332	8.748	.000
	MOTIVASI KERJA	.465	.027	.658	17.363	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai t dari disiplin kerja 8.748 > t Tabel (1.969), dengan $\alpha (0.000 < 0,05)$, disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja guru. $17.363 > t$ Tabel (1.969) Nilai motivasi kerja (1.969) $\alpha (0,000 < 0,05)$, motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja guru.

PEMBAHASAN

Tingkat motivasi guru SMA Negeri di Kabupaten Gresik.

Motivasi kerja guru SMAN di Kabupaten Gresik memiliki skor rata-rata 4,13 termasuk dalam katagori

cukup. Motivasi kerja guru yang cukup adalah modal penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Tingkat motivasi kerja guru dapat dikategorikan "cukup" sebab guru SMAN di Kabupaten Gresik menunjukkan beberapa indikator berikut:

- a. Keterlibatan dalam Proses Pembelajaran: Guru terlibat aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru menunjukkan antusiasme dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa.
- b. Upaya Peningkatan Kompetensi: Guru memiliki keinginan untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan.
- c. Tanggung Jawab dan Disiplin: Guru bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya sebagai pendidik. Guru disiplin dalam melaksanakan tugas dan mematuhi peraturan sekolah.
- d. Inisiatif dan Kreativitas: Guru memiliki inisiatif untuk mencari metode atau pendekatan pembelajaran yang baru dan kreatif. Guru tidak hanya

- mengandalkan cara-cara yang konvensional.
- e. Kerjasama dengan Rekan Kerja: Guru mampu bekerja sama dengan rekan kerja, baik dalam satu tim maupun lintas bidang. Guru berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.
- f. Komunikasi yang Efektif: Guru mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Guru menyampaikan informasi dengan jelas dan terbuka terhadap masukan.
- g. Motivasi untuk Berprestasi: Guru memiliki motivasi untuk mencapai prestasi dalam karir guru. Guru berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan sekolah.
- Kabupaten Gresik menunjukkan beberapa indikator berikut:
- a. Kehadiran: Guru hadir di sekolah dan kelas secara tepat waktu, meskipun mungkin sesekali terlambat atau absen dengan alasan yang dapat diterima.
- b. Kepatuhan terhadap Peraturan: Guru mematuhi sebagian besar peraturan dan tata tertib sekolah, meskipun mungkin ada beberapa pelanggaran kecil yang tidak disengaja.
- c. Penyelesaian Tugas: Guru menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, meskipun mungkin ada beberapa penundaan atau revisi yang diperlukan.
- d. Tanggung Jawab: Guru bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, meskipun mungkin ada beberapa kesalahan atau kekurangan yang perlu diperbaiki.
- e. Penggunaan Waktu: Guru menggunakan waktu yang tersedia secara efektif untuk kegiatan pembelajaran, meskipun mungkin ada beberapa waktu yang terbuang untuk hal-hal yang kurang produktif.

Tingkat disiplin kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Gresik.

Disiplin kerja guru SMAN di Kabupaten Gresik memiliki skor rata-rata 2,68 termasuk dalam katagori cukup. Disiplin kerja guru yang cukup adalah modal penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif. Tingkat motivasi kerja guru dapat dikategorikan "cukup" sebab guru SMAN di

- f. Kerjasama: Guru mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam beberapa kesempatan, meskipun mungkin ada beberapa kendala atau perbedaan pendapat yang perlu diatasi.
- g. Inisiatif: Guru menunjukkan inisiatif dalam beberapa aspek pekerjaan, meskipun mungkin tidak selalu proaktif dalam mencari ide-ide baru atau inovasi.

Tingkat kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Gresik.

Kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik memiliki skor rata-rata 7,38 termasuk dalam katagori sangat tinggi. Tingkat kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik dikategorikan sangat tinggi sebab guru tersebut secara konsisten dan luar biasa menunjukkan berbagai indikator kinerja yang melebihi standar yang diharapkan. Guru SMAN di Kabupaten gresik menunjukkan beberapa indikator berikut yang merupakan ciri-ciri guru dengan tingkat kinerja sangat tinggi:

- a. Penguasaan Materi dan Pedagogi yang Mendalam
 - 1) Guru tidak hanya menguasai materi ajar dengan sangat baik, tetapi juga mampu

mengaitkannya dengan konteks kehidupan nyata dan kebutuhan siswa.

- 2) Guru memiliki pemahaman yang mendalam tentang berbagai metode pembelajaran dan mampu memilih serta mengaplikasikannya secara efektif sesuai dengan karakteristik siswa dan materi ajar.
- 3) Guru terus mengembangkan diri dan mencari tahu perkembangan terbaru dalam bidangnya.

- b. Kemampuan Merencanakan dan Melaksanakan Pembelajaran yang Sangat Efektif

- 1) Guru mampu menyusun rencana pembelajaran yang sangat terstruktur, jelas, dan terukur, dengan tujuan pembelajaran yang spesifik dan relevan.
- 2) Guru melaksanakan pembelajaran dengan sangat interaktif, menarik, dan memotivasi siswa, menggunakan banyak media dan sumber belajar kreatif.
- 3) Guru mampu mengelola kelas dengan sangat baik, menciptakan suasana belajar

- yang kondusif, aman, dan inklusif.
- c. Kemampuan Mengevaluasi Pembelajaran dengan Sangat Komprehensif
- 1) Guru tidak hanya melakukan penilaian sumatif di akhir pembelajaran, tetapi juga melakukan penilaian formatif secara berkelanjutan dalam memantau perkembangan siswa.
 - 2) Guru menggunakan berbagai teknik penilaian yang valid dan reliabel, serta mampu memberikan umpan balik yang baik kepada siswa.
 - 3) Guru mampu menganalisis hasil penilaian sehingga dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan siswa, serta merancang tindak lanjut yang sesuai.
- d. Dedikasi dan Tanggung Jawab yang Sangat Tinggi
- 1) Guru memiliki komitmen yang sangat kuat terhadap profesinya dan terhadap kemajuan siswa.
 - 2) Guru selalu hadir tepat waktu, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sangat baik, serta proaktif dalam mencari solusi atas berbagai tantangan.
- 3) Guru bersedia meluangkan waktunya dan tenaganya di luar jam kerja untuk membantu siswa yang membutuhkan.
- e. Kemampuan Berkolaborasi yang Sangat Baik
- 1) Guru dapat bekerja sama sangat baik dengan rekan kerja, kepala sekolah, orang tua siswa, dan pihak-pihak lain yang terkait.
 - 2) Guru berkontribusi aktif dalam kegiatan pengembangan sekolah dan komunitas.
 - 3) Guru memiliki hubungan yang harmonis serta saling mendukung dengan semua pihak.
- f. Inovasi dan Kreativitas yang Sangat Tinggi
- 1) Guru tidak hanya mengikuti cara-cara yang konvensional, tetapi juga berani mencoba hal-hal baru dan inovatif dalam pembelajaran.
 - 2) Guru mampu menciptakan media dan sumber belajar yang kreatif dan menarik bagi siswa.
 - 3) Guru selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas

- pembelajaran dan efektivitasnya.
- g. Pengembangan Diri yang Berkelanjutan
- 1) Guru mempunyai motivasi sangat tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan diri, baik melalui pelatihan, seminar, maupun pendidikan Formal.
 - 2) Guru terbuka ketika ada kritik dan masukan dari orang lain, serta bersedia untuk melakukan refleksi diri secara terus-menerus.
 - 3) Guru mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan zaman.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Gresik.

Diketahui nilai t sebesar $8.748 > t$ tabel (1.969), dengan signifikan $0.000 < \alpha$ (0.05), yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik. Hasil ini dikarenakan disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efektif, dan kondusif, yang akhirnya meningkatkan kinerja guru.

Dampak disiplin kerja terhadap kinerja guru diantaranya:

- a. Penggunaan Waktu yang Efektif:
 - 1) Guru yang disiplin cenderung lebih baik dalam mengatur waktu guru. Guru hadir di kelas tepat waktu, menyelesaikan tugas administrasi sesuai jadwal, dan menggunakan waktu istirahat secara efisien.
 - 2) Penggunaan waktu yang efektif ini memungkinkan guru untuk fokus pada persiapan mengajar, interaksi dengan siswa, dan pengembangan materi pembelajaran.
- b. Kepatuhan Terhadap Peraturan dan Prosedur:
 - 1) Guru yang disiplin mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh sekolah dan dinas pendidikan. Hasil ini menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mengurangi potensi masalah administrasi atau pelanggaran.
 - 2) Kepatuhan ini juga mencerminkan rasa tanggung jawab guru terhadap tugas dan kewajiban guru.
- c. Peningkatan Tanggung Jawab:
 - 1) Disiplin kerja yang tinggi mendorong rasa tanggung

- jawab yang lebih besar pada diri guru. Guru merasa bertanggung jawab atas kualitas pembelajaran yang guru berikan, perkembangan siswa, dan reputasi sekolah.
- 2) Tanggung jawab ini memotivasi guru untuk bekerja keras, memberikan yang terbaik, dan terus meningkatkan kompetensi guru.
- d. Lingkungan Kerja yang Kondusif:
- 1) Disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan kondusif. Hasil ini mengurangi gangguan, meningkatkan fokus, dan memfasilitasi kolaborasi antar guru.
- 2) Lingkungan yang kondusif memungkinkan guru untuk bekerja dengan tenang dan efektif, sehingga meningkatkan kinerja guru.
- e. Peningkatan Motivasi:
- 1) Guru yang disiplin seringkali merasa lebih termotivasi karena guru melihat hasil dari kerja keras dan kedisiplinan guru. Guru merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas.
- 2) Motivasi yang tinggi ini mendorong guru untuk selalu berprestasi dan berkontribusi positif bagi sekolah.
- f. Pengembangan Profesional:
- 1) Guru yang disiplin cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang pengembangan profesional. Guru mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop untuk meningkatkan kompetensi guru.
- 2) Pengembangan profesional ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.
- g. Citra Positif Sekolah:
- 1) Disiplin kerja guru berkontribusi pada citra positif sekolah di mata masyarakat. Sekolah yang memiliki guru-guru yang disiplin dianggap lebih profesional dan berkualitas.
- 2) Citra positif ini dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah dan menarik minat siswa baru.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Gresik.

Diketahui nilai t sebesar $17.363 > t$ tabel (1.969) dengan signifikan $0.000 < \alpha$ (0.05), motivasi kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik. Hasil ini dikarenakan beberapa alasan berikut:

a. Energi dan Antusiasme dalam Mengajar:

- 1) Guru yang termotivasi memiliki tingkat energi dan antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Guru bersemangat dalam menyampaikan materi pelajaran, berinteraksi dengan siswa, dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.
- 2) Energi dan antusiasme ini menular kepada siswa, sehingga guru juga menjadi lebih termotivasi untuk belajar dan berpartisipasi aktif di kelas.

b. Fokus dan Konsentrasi:

- 1) Motivasi yang tinggi membantu guru untuk tetap fokus dan konsentrasi pada tugas-tugas guru, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan dan gangguan.
- 2) Guru yang termotivasi mampu mengelola waktu dan sumber daya secara efektif, sehingga guru mampu menyelesaikan tugas guru dengan baik dan tepat waktu.

c. Dedikasi dan Tanggung Jawab:

- 1) Guru dengan motivasi memiliki rasa dedikasi dan tanggung jawab terhadap profesi guru. Guru merasa terpanggil untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan sekolah.
- 2) Dedikasi dan tanggung jawab ini mendorong guru dalam terus belajar dan mengembangkan diri, mencari metode pembelajaran yang inovatif, dan memberikan bimbingan yang optimal bagi siswa.

d. Kreativitas dan Inovasi:

- 1) Motivasi yang tinggi memicu kreativitas dan inovasi dalam diri guru. Guru tidak takut dalam mencoba hal-hal baru, mencari solusi alternatif untuk mengatasi masalah, dan mengembangkan materi pembelajaran yang menarik dan relevan bagi siswa.
- 2) Guru yang kreatif dan inovatif dapat menciptakan metode pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, sehingga peserta didik lebih mudah dalam memahami materi pelajaran.

e. Ketahanan dan Kegigihan:

- 1) Guru yang termotivasi memiliki tingkat ketahanan dan kegigihan yang tinggi dalam menghadapi tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan. Guru tidak mudah menyerah dan terus berusaha mencari cara untuk mencapai tujuan pembelajaran.
 - 2) Ketahanan dan kegigihan ini sangat penting, terutama ketika guru menghadapi siswa dengan karakteristik yang beragam atau ketika guru harus beradaptasi dengan perubahan kurikulum atau teknologi.
- f. Kepuasan Kerja:
- 1) Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada kepuasan kerja guru. Ketika guru memiliki motivasi tinggi, guru merasa lebih dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaan guru.
 - 2) Kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja guru secara keseluruhan. Guru menjadi lebih produktif, loyal, dan bersemangat dalam bekerja.
- g. Dampak Positif pada Siswa:
- 1) Kinerja guru yang tinggi, yang didorong oleh motivasi kerja yang kuat, memiliki dampak positif pada siswa. Siswa menjadi lebih bersemangat untuk belajar dan meraih prestasi yang terbaik, serta mengembangkan potensi diri secara maksimal.
 - 2) Guru yang termotivasi juga menjadi contoh yang baik bagi siswa, menginspirasi guru untuk memiliki semangat belajar yang tinggi dan meraih impian guru.
- Pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Gresik.**
- Diketahui nilai f sebesar 17.363 > f tabel (3.032) dengan signifikan $0.000 < \alpha$ (0.05), berarti disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik. Hasil ini dikarenakan disiplin dan motivasi kerja, ketika berjalan beriringan, menciptakan sinergi kuat yang secara signifikan meningkatkan kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik. Disiplin dan motivasi kerja bagaikan dua sisi mata uang yang saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain. Ketika disiplin kerja dan motivasi kerja berjalan bersamaan,

dampaknya terhadap kinerja guru menjadi sangat signifikan. Disiplin kerja menyediakan struktur dan keteraturan yang dibutuhkan, sementara motivasi kerja memberikan dorongan dan semangat untuk melampaui batasan. Kombinasi keduanya menghasilkan:

- a. Peningkatan Kualitas Pembelajaran: Guru yang disiplin dan termotivasi mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang berkualitas. Guru menggunakan metode yang inovatif, memanfaatkan media pembelajaran yang interaktif dan menarik.
- b. Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Guru yang disiplin dan termotivasi memiliki kesadaran akan pentingnya pengembangan diri. Guru aktif mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru.
- c. Kepuasan Kerja yang Tinggi artinya guru yang disiplin dan memiliki motivasi tinggi merasa puas dengan pekerjaan guru. Guru merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas, dan

berkontribusi positif bagi kemajuan sekolah.

R-square sebesar 0.682, ini berarti bahwa Sekitar 68,2% dari variasi atau perbedaan dalam kinerja guru dapat dijelaskan atau diprediksi oleh variasi atau perbedaan dalam disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 32,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi ini. Nilai R-square sebesar 68,2% membuktikan disiplin kerja dan motivasi kerja berperan cukup besar dalam mempengaruhi kinerja guru.

E. Kesimpulan

Dari uraian di atas, didapatkan kesimpulan berikut:

- a. Motivasi kerja guru SMAN di Kabupaten Gresik memiliki skor rata-rata 4,13 termasuk dalam katagori cukup. Motivasi kerja guru yang cukup adalah modal penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas.
- b. Disiplin kerja guru SMAN di Kabupaten Gresik memiliki skor rata-rata 2,68 termasuk dalam katagori cukup. Disiplin kerja guru yang cukup adalah modal penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif.

- c. Kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik memiliki skor rata-rata 7,38 termasuk dalam katagori sangat tinggi. Tingkat kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik dikategorikan sangat tinggi sebab guru tersebut secara konsisten dan luar biasa menunjukkan berbagai indikator kinerja yang melebihi standar yang diharapkan.
- d. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik. Hasil ini dikarenakan disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efektif, dan kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru.
- e. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik. Hasil ini dikarenakan beberapa alasan diantaranya: energi dan antusiasme dalam mengajar, fokus dan konsentrasi dalam mengajar, berdedikasi dan bertanggung jawab pada setiap tugas, memiliki kreativitas dan inovasi dalam mengajar, memiliki ketahanan dan kegigihan, merasa puasdengannya dan berdampak positif pada siswa.
- f. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik. Hasil ini dikarenakan disiplin kerja dan motivasi kerja, ketika berjalan beriringan, menciptakan sinergi kuat yang secara signifikan meningkatkan kinerja guru SMAN di Kabupaten Gresik. Disiplin dan motivasi kerja bagaikan dua sisi mata uang yang saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain. Ketika disiplin dan motivasi kerja berjalan bersamaan, dampaknya terhadap kinerja guru menjadi sangat signifikan. Disiplin kerja menyediakan struktur dan keteraturan yang dibutuhkan, sementara motivasi kerja memberikan dorongan dan semangat untuk melampaui batasan.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka ditulis mengacu kepada standar APA 6th dengan panduan sebagai berikut :

Buku :

Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Unpam Press.

- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. In *Magama* (Vol. 2, Issue 2). Magama.
- Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 2614–2945.
- Safrizal, H. B. A. (2021). Monograf Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan UMKM. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents.
- Widianto, A. N., & Pamungkas, I. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Subang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1982–1993.

Jurnal :

- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Silvia, G. P., Ismail, M. A., & Erialdy. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar. *Ilmu Administrasi*, 4(2), 72–82.
- Sudarso, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Bintang Indonesia Area Tangerang Factory. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 131–141.