

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat

Frizka Leoni Saputri<sup>1</sup>, Eulin Karlina<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Kemanggisian, Jakarta Barat

Email : frizkaleonisaputri@gmail.com<sup>1</sup>, eulin.eka@bsi.ac.id<sup>2\*</sup>

Submit:  
18-03-2025

Revisi:  
18-03-2025

Terima  
18-03-2025

Terbit Online:  
01-06-2025

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. Dalam proses pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 85 orang responden. Selain itu untuk pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner, wawancara dan juga dokumentasi. Untuk dapat melakukan pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Keyword: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

## ABSTRACT

**Abstracts** - The purpose of this research was to analyze the effect of Work Motivation and Work Dicipline on Teacher's Performance at the Teacher of SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. In the process of implementing this research, the researcher used a type of quantitative research. The technique used in this study uses jenuh sampling. The number of respondents sampled in this study was 85 respondents. In addition, the data collection used by the researcher is by using observation, questionnaires, interviews and documentation. To be able to test the instrument using validity and reliability tests. The data analysis technique uses multiple regression. The results of this research are (1) Work motivation has positive effect on teacher's performance (2) Work dicipline has positive effect on teacher's performance (3) Work motivation and work dicipline together have a positive effect on teacher's performance.

Keywords: Work Motivation, Dicipline Motivation, Teacher Performance

## 1. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari SDM yang dimiliki oleh suatu bangsa. Baik buruknya kualitas SDM yang ada menjadi tolok ukur majunya perkembangan suatu bangsa. Adapun sarana yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kualitas SDM dipengaruhi oleh sistem pendidikan yang ada. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang tepat dan berkelanjutan dalam menyediakan akses pendidikan yang merata bagi seluruh warga negara, sehingga dapat tercipta kesetaraan dalam mendapatkan kesempatan belajar yang baik dan bermutu (Amadi et al., 2023)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain: guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor, guru merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat

dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru adalah seorang ahli pendidikan yang bertanggung jawab utama dalam proses mendidik, mengarahkan, membimbing, melatih, mengajar, menilai dan mengevaluasi peserta didik di seluruh tingkatan pendidikan (Ibnu Prayoga et al., 2024).

Guru merupakan garda terdepan dalam memajukan pendidikan. Guru merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kualitas proses dan hasil pendidikan. Kinerja guru dapat terlihat saat guru melaksanakan tugasnya yang meliputi penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan belajar mengajar, penilaian hasil belajar peserta didik, serta pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian hasil belajar peserta didik (Hidayat et al., 2022)

kinerja dalam istilah ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki terminologi yaitu unjuk kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan sesuatu

pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang diharapkan merupakan tujuan akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Kinerja itu dapat berbentuk *managerial performance* dan *employee performance* (Onsardi & Finthariasari, 2022).

Informasi yang didapat dari penilaian terhadap kinerja guru tentang keterbatasan dan kekurangan guru dalam mengajar, baik secara personal maupun profesional. Guru sebagai pendidik profesional dituntut untuk selalu melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dengan sebaik mungkin. Guru harus menentukan tujuan yang jelas, terkait hal apa yang harus dipelajari (konten bahan pelajaran), bagaimana cara murid mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana mereka tahu cara mencapainya. (Sagala et al., 2024).

Kinerja guru adalah kesediaan seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan didalam serangkaian perilaku yang dilakukan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai suatu tujuan (Gufran & Subroto, 2022). Kinerja guru dihasilkan dari serangkaian aktivitas, perilaku, dan produktivitas berdasarkan tugas dan tanggung jawab (Kuswanto et al., 2023).

Menurut (Afandi, 2018) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam (Nurjaya, 2021) mengemukakan indikator lain yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor pendorong pengembangan kemampuan bekerja sesuai dengan job description yang menjadi tanggung jawabnya dimana tinggi nya motivasi akan terlihat melalui kinerja dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi yang kurang, maka akan terlihat dari penurunan kinerja dari hari-hari sebelumnya (Rifa'i, 2024).

Menurut Maslow tugasnya dalam (Komang Ari Sastra Yani et al., 2023).motivasi kerja mempunyai indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (physiological need)
2. Kebutuhan rasa aman (security safety need)
3. Kebutuhan bermasyarakat (social need)
4. Kebutuhan penghargaan diri (Esteem need)

#### 5. Kebutuhan aktualisasi (actualization need)

Hasil uji kompetensi terhadap guru, tercatat 60% guru masih memerlukan peningkatan keterampilan pedagogi dan teknis dimana pemanfaatan teknologi sebagai bagian dalam transformasi pendidikan harus diimbangi dengan peningkatan kepekaan terhadap kelemahan, serta memastikan peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru didalam memenuhi kinerja guru (medcom.id, 2024).

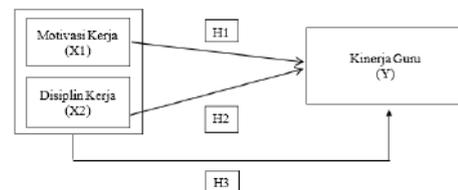
Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan perilaku kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Tempat kerja atau organisasi tempat bekerja mempunyai kewajiban untuk menegakkan disiplin kerja guna meningkatkan kualitas hasil kerja (Hafid & Rahman, 2024).

Menurut Bejo Siswanto dalam (Sinambela, 2016) dalam (Putri & Pradana, 2021) memaparkan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebelumnya sudah pernah diteliti , (Farhah et al., 2020) (Chrisnanto & Riyanto, 2020) dan (Kristiani et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Riset ini juga sejalan dengan penelitian dilakukan oleh (Kiki & Yani, 2023).yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kerangka berpikir dalam penelitian ini mengacu pada hubungan antara aspek-aspek mana tekah diuji dalam kedua riset tersebut, menghasilkan landasan teoritis guna evaluasi lebih lanjut disajikan sebagai berikut:



Sumber: (Olah informasi riset, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dari riset ini adalah sebagai berikut :

H<sub>01</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja

guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

H<sub>a1</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi antara kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

H<sub>02</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

H<sub>a2</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

H<sub>02</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

H<sub>a3</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik yang dimana penelitian ini dapat dijelaskan dengan angka-angka yang pasti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru di sekolah SD Negeri Gugus 5 yang berada di wilayah Kecamatan Palmerah yaitu sejumlah 85 orang. Sampel yang dipakai dalam riset ini adalah sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi dimasukan kedalam sampel. Data yang digunakan yaitu data primer, berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuesioner pada variabel. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuesioner dan studi dokumentasi.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Teknik korelasi Person Product Moment dengan syarat valid jika nilai signifikan < 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/ variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Duli, 2019)

Menurut Ratna Wijayanti Daniar Paramita uji normalitas adalah data yang harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, umumnya penelitian ini menggunakan normal

probability plot pada output SPSS (Paramita, 2021). Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan tingkat signifikan 0.05. Untuk lebih sederhananya pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat profitabilitas > 0,05 maka data terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima.

Uji multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna diantara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolinearitas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat (Paramita, 2021). Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) dan *Tolerance* nya. Jika nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020).

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiaannya dengan uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual (Mardiatmoko, 2020). Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis terdiri dari Uji T dan Uji F. Menurut Mardiatmoko uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020). Penentuan kriteria uji t yaitu jika nilai hitung > t tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial dan begitupula sebaliknya. Uji F berguna untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah jika f hitung > f table, maka variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jenis kelamin, responden berjumlah 85 responden guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat yang terdiri dari 28 laki-laki dengan persentase 32,94% dan 57 perempuan dengan

persentase 67,06%. Berdasarkan usia, responden berjumlah 21-30 tahun terdiri dari 10 responden dengan persentase 11,76%, usia 31-40 tahun berjumlah 21 responden dengan persentase 24,71%, usia 41-50 tahun berjumlah 20 responden dengan persentase 23,53%, dan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 34 responden dengan persentase 40%. Berbagai rangkaian pengujian dilakukan untuk membuktikan dugaan yang dibuat sebelum penelitian, diantaranya yaitu:

**Uji Kualitas Data**

Untuk mengetahui bahwa data penelitian valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian kualitas data.

**a. Uji Validitas**

Tabel 1. Uji Validitas

Butir	Rhitung Motivasi Kerja	Rhitung Disiplin Kerja	Rhitung Kinerja Guru	Rtabel	Ket
1	0,780	0,574	0,684	0,213	Valid
2	0,702	0,493	0,81		
3	0,784	0,886	0,928		
4	0,726	0,823	0,856		
5	0,694	0,899	0,861		

Sumber: (peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 1, dapat dinyatakan bahwa semua perhitungan dari semua rhitung > rtabel. Dimana nilai signifikansi 0,05 oleh karena itu pernyataan semua variabel dinyatakan valid

**b. Uji Reliabilitas**

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Rel	Ket
Motivasi Kerja	0,885	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,928		
Kinerja Karyawan	0,929		

Sumber: (peneliti, 2025)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's a Alpha dari variabel motivasi kerja sejumlah 0,885, variabel disiplin kerja sejumlah 0,928, serta variabel kinerja guru sebesar 0,929. Dari keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach's a Alpha yang cenderung lebih besar dibandingkan nilai batas reliabilitas (0,60) dimana dikatakan variabel tersebut sudah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Dilakukan untuk pengujian pembuktian ketepatan estimasi dalam persamaan regresi berganda.

**a. Uji Normalitas**

Tabel 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal	Mean	0
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2
Most Extreme Differences	Absolute	.190
	Positive	.080
	Negative	-.190
Kolmogorov-Smirnov Z		1.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112

Sumber: (peneliti, 2025)

Dari hasil tabel 3 *Uji Normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov Test* di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-Tailed) sebesar 0.112 > 0,05 dimana angka signifikannya > 0,05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

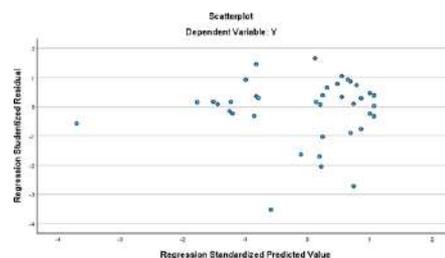
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.655	1.527
	Disiplin Kerja	.655	1.527

Sumber: (peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sejumlah 1,527 serta nilai tolerance sejumlah 0,655, kemudian pada variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF sejumlah 1,527 dan nilai tolerance sejumlah 0,655. Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kedua variabel mempunyai nilai VIF < 10 serta nilai tolerance > 0,00 yang artinya tidak dapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: (peneliti, 2025)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari gambar 2 maka dapat diketahui bahwa grafik scatterplot antar ZPRED dan SRESID menampilkan adanya penyebaran pada pola, dengan titik-titik yang tersebar antara atas dan bawah not pada sumbu Y. hal tersebut dikarenakan titik-titik tidak mengikuti pola tertentu, maka dikatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

#### 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	1.872	3.809
1	Motivasi Kerja	.252	.091
	Disiplin Kerja	.689	.091

Sumber: (peneliti, 2025)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana diketahui: Y (Kinerja Guru) = 1,872 + 0,252 (Motivasi kerja) + 0,689 (Disiplin Kerja) + e

1. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sejumlah 0,252 dengan artian bila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan, maka kinerja guru akan menghasilkan peningkatan sejumlah 0,252 dengan asumsi variabel terikat lain memiliki koefisien tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sejumlah 0,689 nilai tersebut berarti bahwa jika terjadi peningkatan disiplin, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sejumlah 0,689 dengan asumsi variabel terikat lain memiliki koefisien tetap.

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji T

Tabel 6. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
	(Constant)	.492	.624
1	Motivasi Kerja	2.756	.007
	Disiplin Kerja	7.576	<.001

Sumber: (peneliti, 2025)

1. Berdasarkan tabel 6 pengujian T dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai sig. 0,007 < 0,05 dan nilai thitung 2,756 > ttabel 1,664 sehingga artinya H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja guru.

2. Variabel disiplin kerja dari hasil pengujian diperoleh nilai t hitung yaitu 7,576. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,664. Serta nilai signifikannya berada dibawah 0,05 yaitu <0,001 sehingga artinya H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja guru.

##### 2. Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
	Regression	68.336	<.001 <sup>b</sup>
1	Residual		
	Total		

Sumber: (peneliti, 2025)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 68,336. Nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,108, dengan taraf signifikansi 0.001 < 0,05, sehingga artinya H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

#### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.625	.616	2.86817

Sumber: (peneliti, 2025)

Nilai Adjusted R Square pada tabel diatas sebesar 0,616 atau 61,6%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja guru sebesar 61,6%, sedangkan sisanya yaitu 38,4 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) memiliki koefisien nilai t hitung yaitu 2,756. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,664. Serta nilai signifikannya berada dibawah 0,05 yaitu 0,007. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja (Ifaristi, 2024) berpengaruh positif terhadap kinerja guru diterima. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

Terkait dengan motivasi kerja pada dasarnya suatu motivasi dari dalam masing-masing individu yang secara sadar bisa dan hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku individu lainnya. Apabila guru diberikan motivasi yang cukup dinilai positif oleh pimpinan, maka guru pasti akan merasa lebih dihargai yang nantinya guru akan merasa senang didalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ary Irawan et al., 2023) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) memiliki koefisien nilai t hitung yaitu 7,576. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,664. Serta nilai signifikannya berada dibawah 0,05 yaitu <0,001. Sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru diterima. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

Disiplin merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang guru, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dengan bagusnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Begitu juga halnya yang terjadi pada guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat, setelah di teliti ternyata terbukti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dilakukan oleh (Kiki & Yani, 2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian F (simultan), yang diimana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja guru (Y). Dalam hasil uji nilai F hitung adalah sebesar 68,336. Nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,108, dengan taraf signifikansi < 0,05. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dilakukan (Kiki & Yani, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis sebelumnya dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung  $2,756 > 1,664$ , dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar  $0,007 < 0,05$ .
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung  $7,576 > 1,664$ , dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar  $0,001 < 0,05$ .
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. Hasil ini diperoleh dari nilai fhitung  $68,336 > f_{tabel} 3,108$  dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar  $0,001 < 0,05$ .
4. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja guru sebesar 61,6%, sedangkan sisanya yaitu 38,4 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran yang akan disampaikan pada riset ini adalah:

1. Bagi instansi diharapkan untuk dapat lebih serius lagi dalam memperhatikan hal-hal yang dinilai dapat memacu tingkat kinerja guru terutama dalam hal motivasi kerja, perlu melakukan upaya pemberian kompensasi finansial maupun non finansial dimana nantinya guru akan mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah diteliti ini agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan seperti skill dan reward.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amadi, A. S. M., Hasan, S., Rifanto, N. A., Wildan, M., Afifah, N. Q., & Nisak, N. M. (2023). Upaya Pemerintah dalam Menjamin Hak Pendidikan untuk Seluruh Masyarakat di Indonesia: Sebuah Fakta yang Signifikan. *Educatio*, *18*(1), 161–171. <https://doi.org/10.29408/edc.v18i1.14798>
- Ary Irawan, M., Iqbal, M., & Anwar, N. F. (2023). Pengaruh Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal*

- Transformation of Mandalika*, 4(7), 133–141. <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/issue/archive>
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159–164. <https://doi.org/10.32479/irmm.10474>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish Publisher.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Gufran, A., & Subroto, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Petugas Lembaga Masyarakat. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8(2), 844–852. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh>
- Hafid, M. F. A. H., & Rahman, D. (2024). Pembinaan Disiplin Kerja Sebagai Kunci Sukses Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Management Education*, 4(1), 14–26.
- Hidayat, A., Ayu, N., Murniati, N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96.
- Ibnu Prayoga, F., Masruroh, N., & Vina Safitri, N. (2024). Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia. *Social, Humanities, and Educational Studies*, 613–622. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Ifaristi. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Kiki, & Yani, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(2), 127–135.
- Komang Ari Sastra Yani, N., Agus Eka Rismawan, P., & Wira Andika, A. (2023). Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. *Ejournal Unmas*, 4(2).
- Kristiani, S., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3). <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.5045>
- Kuswanto, E., Malihah, N., Saerozi, M., & Subqi, I. (2023). Attitude In Mediating The Relationship Between Emotional Maturity, Emotional Intelligence, Emotional Sensitivity, And Teacher Performance In Indonesian Schools. *Journal of Pedagogical Research*, 7(5), 122–135. <https://doi.org/10.33902/JPR.202322308>
- Mardiatmoko, G. (2020). *PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA ( STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [ CANARIUM INDICUM L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis ( A Case Study of .* 14(3), 333–342.
- medcom.id. (2024, October 6). *Kualitas Pendidik Timpang, 1,6 Juta Guru Belum Tersertifikasi*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1).
- Onsardi, D., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Eureka Media Aksara.
- Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Putri, F. N., & Pradana, M. (2021). *The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Performance In The Financial Division Of Pt Gracia Pharmindo*. 8(4), 3640–3648.
- Rifa'i, M. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Dan General*, 276–287. <https://journal.itbaas.ac.id/jieig>
- Sagala, K. P., Messakh, J. J., & Harefa, K. (2024). Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penilaian Kinerja Guru yang Efektif. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 108–120.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.