

The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Elementary School Teachers in Clusters 1 and 2 in Onan Ganjang District, Humbang Hasundutan Regency

Rolambok Hutasoit^{1*}, Rencan Carisma Marbun², Binur Panjaitan³, Lustani Samosir⁴, Ratna Saragih⁵

Program Studi Manajemen Pendidikan Kristen IAKN Tarutung

Corresponding Author: Rolambok Hutasoit rolambokhutasoitrttcm@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Motivation,
Work Discipline,
Performance

Received : 23, March

Revised : 24, April

Accepted: 25, May

©2024 Hutasoit, Marbun, Panjaitan, Samosir, Saragih: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Work Motivation and Work Discipline on Performance partially or simultaneously, with the hypothesis that there is a positive effect of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Elementary School Teachers in Cluster 1 and 2 in Onan Ganjang District, Humbang Hasundutan Regency, both partially and simultaneously. This study uses a descriptive quantitative method. The population of the study was all teachers of Elementary Schools in Cluster 1 and 2 in Onan Ganjang District, totaling 63 people with a sample of 63 people. The research instrument was a closed questionnaire, which was compiled by the researcher based on the research variable indicators. The questionnaire trial was conducted on 30 teachers outside the research sample, and has been tested with validity and reliability tests. The data analysis technique was with multiple linear regression tests. The results of this study recommend to teachers that in order to improve teacher performance, Work Motivation and Work Discipline must continue to be improved.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan

Rolambok Hutasoit^{1*}, Rencan Carisma Marbun², Binur Panjaitan³, Lustani Samosir⁴, Ratna Saragih⁵

Program Studi Manajemen Pendidikan Kristen IAKN Tarutung

Corresponding Author: Rolambok Hutasoit rolambokhutasoitrttcm@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Received : 23, March

Revised : 24, April

Accepted: 25, May

©2024 Hutasoit, Marbun, Panjaitan, Samosir, Saragih: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja secara parsial maupun bersama-sama, dengan hipotesis terdapat pengaruh yang positif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang yang berjumlah 63 orang dengan sampel 63 orang. Instrumen penelitian berupa angket tertutup, yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator variabel penelitian. Uji coba angket dilakukan kepada 30 guru di luar sampel penelitian, dan telah teruji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini merekomendasikan kepada guru bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, maka Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja harus tetap ditingkatkan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan (Gupta & Shingi, 2001). Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya. Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut

bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya motivasi kerja guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2005), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Simamora (2006:610) menyatakan bahwa: "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi". Keith Davis (2003:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa

dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (climate-maker) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam kasus pada SD Negeri Kecamatan Onan Ganjang yang sedang berusaha mencapai status Sekolah yang bermutu masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kedisiplinan, motivasi kerja, sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan guru di SD Negeri Kecamatan Onan Ganjang masih rendah. Berdasarkan data-data yang diperoleh, peneliti melihat bahwa kinerja guru disekolah-sekolah tersebut masih kurang, kehadiran guru, kelengkapan perangkat pembelajaran yang dimiliki guru, dan juga terlihat dari jumlah guru yang terlambat, selanjutnya dari kesiapan guru untuk menyusun perangkat pembelajaran masih kurang memadai dan cara serta praktek mengajar masih berlangsung dengan cara yang kurang efektif. Hal ini terjadi karena belum maksimalnya motivasi kerja dan disiplin guru dalam menyampaikan pembelajaran. Sejalan dengan itu, peneliti juga melihat bagaimana kinerja guru yang masih kurang maksimum, hal ini terlihat dari rendahnya mutu guru dalam proses pembelajaran diduga disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: 1). Guru masih kurang menguasai bahan yang diajarkan; 2). Kurang efektifnya cara mengajar; 3). Kurangnya wibawa guru dihadapan murid; 4) belum menunjukkan kepribadiannya sebagai guru; 5) masih lemahnya penguasaan strategi dan metode pengajaran. Dampaknya dapat dilihat, guru tidak dapat menjalankan peranan dengan baik antara lain sebagai pendidik, pembimbing, pelatih, dan pemimpin yang dapat menciptakan suasana belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Hal tersebut menyebabkan dampak negatif bagi siswa misalnya siswa kurang tertarik untuk mengikuti pembelajaran, membuat keributan dikelas, tidak fokus pada pembelajaran.

Dari uraian di atas peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut dalam suatu penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan”

METODOLOGI

Dalam kasus pada SD Negeri Kecamatan Onan Ganjang yang sedang berusaha mencapai status Sekolah yang bermutu masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kedisiplinan, motivasi kerja, sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan guru di SD Negeri Kecamatan Onan Ganjang masih rendah. Berdasarkan data-data

yang diperoleh, peneliti melihat bahwa kinerja guru disekolah-sekolah tersebut masih kurang, kehadiran guru, kelengkapan perangkat pembelajaran yang dimiliki guru, dan juga terlihat dari jumlah guru yang terlambat, selanjutnya dari kesiapan guru untuk menyusun perangkat pembelajaran masih kurang memadai dan cara serta praktek mengajar masih berlangsung dengan cara yang kurang efektif. Hal ini terjadi karena belum maksimalnya motivasi kerja dan disiplin guru dalam menyampaikan pembelajaran. Sejalan dengan itu, peneliti juga melihat bagaimana kinerja guru yang masih kurang maksimum, hal ini terlihat dari rendahnya mutu guru dalam proses pembelajaran diduga disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: 1). Guru masih kurang menguasai bahan yang diajarkan; 2). Kurang efektifnya cara mengajar; 3). Kurangnya wibawa guru dihadapan murid; 4) belum menunjukkan kepribadiannya sebagai guru; 5) masih lemahnya penguasaan strategi dan metode pengajaran. Dampaknya dapat dilihat, guru tidak dapat menjalankan peranan dengan baik antara lain sebagai pendidik, pembimbing, pelatih, dan pemimpin yang dapat menciptakan suasana belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Hal tersebut menyebabkan dampak negatif bagi siswa misalnya siswa kurang tertarik untuk mengikuti pembelajaran, membuat keributan dikelas, tidak fokus pada pembelajaran.

Dari uraian di atas peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut dalam suatu penelitian ilmiah dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan"

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan pendistribusian data menunjukkan bahwa seluruh data instrument baik Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) berdistribusi baik atau normal, sehingga statistik parametris dapat digunakan

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik (Prasyarat) Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, dilakukan terlebih dulu uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pelaksanaan uji prasyarat analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26 for Windows. Penjelasan masing-masing uji asumsi klasik diuraikan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov (K-S) berdasarkan nilai signifikansi hitungannya (Asymp. Sig. (2-tailed)). Data variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikansi (α) = 0,05, sebaliknya jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi (α)

= 0,05 maka data variabel penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk data Motivasi Kerja diperoleh $0,200 > 0,05$, data Disiplin Kerja diperoleh $0,082 > 0,05$ dan data Kinerja Guru diperoleh $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas ditujukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut bersifat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi deviation from linearity lebih besar dari 0,05, maka hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier, dan sebaliknya. Hasil analisis varians untuk menguji kelinieran persamaan regresi antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Guru (Y) diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel} = 0,705 < 1,51$ pada taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi antara variabel variabel Kinerja Guru (Y) dengan Motivasi Kerja (X1) dengan persamaan $Y \hat{=} 23,196 + 0,979X_1$ adalah linier. Hasil analisis varians untuk menguji kelinieran persamaan regresi antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel} = 0,933 < 1,51$ pada taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi antara variabel Kinerja Guru (Y) dengan Disiplin Kerja (X2) dengan persamaan $Y \hat{=} 23,900 + 0,987X_2$ adalah linier. Kesimpulannya persamaan regresi antara variabel Kinerja Guru (Y) dengan Disiplin Kerja (X2) adalah linier.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah atau kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas, begitu sebaliknya. Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF di bawah atau lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Berdasarkan analisis data bahwa model regresi antara Motivasi Kerja dengan Absolut Residual diperoleh nilai signifikansi $0,266 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan model regresi antara Disiplin Kerja dengan Absolut Residual diperoleh nilai signifikansi $0,775 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai r_{x1y} sebesar 0,629 dengan arah positif, kemudian nilai r_{x1y} dikonsultasikan dengan dengan indeks korelasi hitung berada pada interpretasi kuat (0,600-0,799), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dengan interpretasi kuat antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,326 dan diketahui t_{tabel} dalam untuk pengujian dua pihak dengan derajat kebebasan $n-2 = 63-2 = 61$ adalah 2,000. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa ternyata harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,326 > 2,000$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Besarnya pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh koefisien determinasi sebesar 39,6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 39,6%. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan secara parsial teruji kebenarannya karena berdasarkan perhitungan diperoleh besar pengaruhnya $39,6\% \neq 0$

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai r_{x2y} sebesar 0,579, dengan arah positif, kemudian nilai r_{x1y} dikonsultasikan dengan dengan indeks korelasi hitung berada pada interpretasi sedang (0,400-0,599), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dengan interpretasi sedang antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,550 dan diketahui t_{tabel} dalam untuk pengujian dua pihak dengan derajat kebebasan $n-2 = 63-2 = 61$ adalah 2,000. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa ternyata harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,550 > 2,000$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Besarnya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh koefisien determinasi sebesar 33,5%. Hal ini berarti besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 33,5%. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan secara parsial teruji kebenarannya karena berdasarkan perhitungan diperoleh besar pengaruhnya $33,5\% \neq 0$.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan output SPSS diperoleh korelasi ganda antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan, diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar $R = 0,647$ dengan arah positif, dikonsultasikan dengan dengan indeks korelasi hitung berada pada interpretasi kuat (0,600-0,799). Jadi ada korelasi positif dengan interpretasi kuat sebesar 0,647 antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

secara bersama-sama, maka semakin tinggi juga Kinerja Guru. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh $R^2 = 41,9\%$. Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan $41,9\%$ dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan adalah $41,9\%$.

Berdasarkan hasil anova regresi ganda diperoleh Fhitung sebesar 21,647, kemudian nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,647 > 3,15$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan secara simultan teruji kebenarannya karena berdasarkan perhitungan diperoleh besar pengaruhnya $41,9\% \neq 0$.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa tiga hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya. Berkaitan dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, berikut ini akan diuraikan secara berturut-turut pembahasan penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru akan semakin tinggi. Besarnya pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar $39,6\%$, oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja guru harus diupayakan dengan meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori Wahyudi (2012:91) bahwa "secara umum kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, kemauan dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi". Motivasi bagi guru merupakan hal yang mampu membangkitkan semangat bekerja. Dalam hal bekerja, motivasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan kerja. Dengan adanya motivasi kerja bagi guru maka akan dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja guru akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini memberi pemahaman bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru maka penting bagi guru untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerjanya yang semakin baik.

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

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, dengan demikian variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. artinya apabila disiplin kerja dilaksanakan dengan baik maka kinerja guru akan meningkat. Besarnya pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 33,5%, oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja guru harus diupayakan dengan meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Menurut Sutanto & Ariyanto (2018:94) Suatu kedisiplinan itu harus dimiliki oleh setiap pekerja khususnya di dunia lembaga pendidikan agar bisa menjadi pekerja yang profesional. Semakin baik disiplinnya seorang pekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Disiplin kerja guru adalah ketaatan atau kepatuhan seorang guru dalam melakukan pekerjaannya untuk mampu menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang ada yang didasari oleh kesadaran dan kesediaan dari dalam dirinya. Dampak dari adanya disiplin kerja adalah untuk meningkatkan rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin kerja guru yang baik dapat dilihat ketika seorang guru dapat tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, guru dapat memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah, guru dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, guru dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan, dan guru dapat menaati peraturan sekolah yang berlaku Hasil penelitian ini memberi pemahaman bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja guru akan semakin tinggi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya, dengan demikian variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya apabila motivasi kerja dan disiplin kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 41,9%, oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja guru harus diupayakan dengan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sangat berperan penting terhadap Kinerja Guru, karena dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja akan memotivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas. Kemampuan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja apabila mampu dipadupadankan akan memberi dampak positif terhadap kinerja guru. Dengan adanya Motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, efektif dan dinamis. Hasil penelitian ini memberi pemahaman bahwa apabila guru sudah memiliki motivasi kerja yang baik dan melaksanakan disiplin kerja dengan baik maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Akhyat Hidayat, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, Ghufroon Abdullah dengan judul

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan, menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan sebesar 56,2%.

Maka berdasarkan diskusi hasil penelitian dengan penelitian yang relevan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berakibat semakin tingginya Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan terbukti secara empiris.

Untuk keberhasilan guru dalam mendidik, mengajar dan membimbing seharusnya guru memiliki kinerja yang baik dalam mengelola interaksi dalam proses belajar mengajar sehingga siswa lebih giat untuk belajar dan dapat mendukung pencapaian hasil yang baik. Natawijaya (2016:22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Kinerja guru merupakan tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: "guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah." Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Menurut Masrum (2021:31) kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Guru merupakan profesi yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Menurut Supardi (2016:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Selanjutnya,

menurut Nawawi (2006:65) untuk melihat kinerja seseorang yang dalam hal ini adalah guru dapat ditinjau dari tugas-tugas pokoknya. Adapun tugas pokok dari seorang guru telah diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 35 ayat (1) mencakup kegiatan pokok yaitu “merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”. Berangkat dari pemahaman ini, maka guru perlu memperhatikan setiap tugas pokok yang berorientasi kepada kinerja

Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru tersebut dalam menjalankan tugasnya. Kinerja seorang guru dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator. Adapun indikator dari kinerja guru menurut Mangkunegara (2011:176) adalah sebagai berikut: 1). Kualitas. Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas, 2). Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan, 3). Ketepatan Waktu. Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain, 4). Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya, 5). Kemandirian. Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Kasmir (2015:108) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilihat dari : 1) Quality, merupakan tingkat maksimal proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; 2) Quantity, jumlah yang dihasilkan (rupiah, unit, siklus kegiatan yang diselesaikan); 3) Timeliness, lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta yang tersedia untuk kegiatan lain; 4) Cost Effectiveness, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya; 5) Need for Supervision, kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan; 6) Interpersonal Impact, kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik, dan kemampuan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan. Handoko (1996:10) menyatakan bahwa aspek-aspek yang ada dalam kinerja adalah: 1) Kemampuan pekerjaan secara efektif dan efisien; 2) Ketepatan dan objektivitas menurut norma; 3) Ruang lingkup tugas; 4) Ketepatan waktu; 5) Pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana.

Simamora (2001:423) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: (1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, (2) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), serta (3) Ketepatan dalam menjalankan tugas. Dally (2010:34) mengungkapkan perlu

adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju terciptanya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Terdapat lima indikator yang umum digunakan, yaitu: 1. Input merupakan indikator segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM, informasi, serta kebijakan. 2. Output merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun nonfisik. 3. Outcome Yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka waktu menengah. 4. Manfaat yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. 5. Dampak Merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Usman (2005:10-19) mengemukakan ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah: 1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar Kemampuan ini meliputi menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester dan menyusun program atau pembelajaran. 2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar Kemampuan ini meliputi tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut. 3. Kemampuan mengevaluasi Kemampuan ini meliputi evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Saondi (2010:23) mengutarakan indikator dalam kinerja terdiri dari adanya unjuk kerja; penguasaan materi; penguasaan profesional keguruan dan pendidikan; penguasaan cara-cara penyesuaian diri; dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik; sehingga kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas. Maka dari itu, indikator kinerja guru antara lain: 1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar 2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa 3. Penguasaan metode dan strategi mengajar 4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa 5. Kemampuan mengelola kelas 6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Namun dalam konteks kegunaan ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan indikator untuk melihat kinerja guru yang juga digunakan dalam penelitian ini seperti yang diungkapkan Sardiman (2013:163), diantaranya adalah: 1. Menguasai bahan. Sebelum tampil di depan kelas, guru terlebih dahulu harus menguasai bahan apa yang dikontakkan dan sekaligus bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajarnya. 2. Mengelola program pembelajaran. Guru yang kompeten harus mampu mengelola program belajar mengajar, antara lain: merumuskan tujuan instruksional/pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial. 3. Mengelola kelas. Untuk

mengajar suatu kelas, guru dituntut untuk mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondisional untuk berlangsungnya proses belajar mengajar. 4. Menggunakan media/sumber belajar. Guru harus mampu menggunakan media/sumber belajar sebagai variasi dalam menyampaikan materi agar siswa tidak mudah bosan. 5. Menguasai landasan-landasan kependidikan. Guru sebagai unsur manusiawi dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, arah/tujuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pelaksanaannya. 6. Mengelola interaksi belajar mengajar. Di dalam proses belajar mengajar, kegiatan interaksi antara guru dan siswa merupakan kegiatan yang cukup dominan. 7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran. Untuk memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi belajar mengajar, masih diperlukan kegiatan sarana-sarana pendukung lain, termasuk antara lain mengetahui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran. 8. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah. Guru harus mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah serta harus menyelenggarakan program tersebut agar kegiatan interaksi belajar mengajarnya bersama para siswa menjadi lebih tepat dan produktif. 9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Guru harus mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Hal ini sebagai upaya penguasaan layanan terhadap para siswa. 10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran. Dalam rangka pengabdian kepada masyarakat, nusa dan bangsa, guru juga harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Hal ini dalam rangka menumbuhkan penalaran dan mengembangkan proses belajar mengajar.

Motivasi adalah suatu dorongan untuk memberikan stimulus kepada seseorang. Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan hasil kegiatan kerja. Selain itu, motivasi juga diartikan sebagai proses yang dapat menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi dalam kerja bisa dimulai dari dorongan dalam diri dan kemudian timbul penyesuaian diri dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Anoraga (2006:34) mengemukakan motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Kemudian Siagian (2004:79) mengemukakan motivasi menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial, dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin lama semakin kompleks. Selanjutnya Hasibuan (2010:95) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dijelaskan bahwa motivasi bermakna kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia. Surya (2003:92)

mendefinisikan motivasi adalah suatu upaya untuk menimbulkan atau meningkatkan dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu. Makmun (2001:37) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang kompleks (a complex state) dan kesiapsediaan (preparatory set) dalam diri individu (organisme) untuk bergerak (to move, motion, motive) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan serangkaian gairah dan tingkah laku yang kuat atau lemah pada diri orang tersebut juga turut mempengaruhi hasil yang akan dicapainya. Kebutuhan yang semakin kompleks semakin membuat seseorang bergerak ke suatu tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak, dan akan mengintegrasikan segala daya upaya untuk meraihnya. Kebutuhan manusia yang kompleks dapat mempengaruhi seseorang untuk bergerak mencapai dan memenuhi kebutuhan tersebut dengan mengupayakan segala kemampuan

Dalam bekerja sangat diperlukan adanya motivasi. pekerjaan akan menjadi optimal kalau ada motivasi. Makin tepat motivasi yang diberikan, akan berhasil pula pekerjaan itu. Jadi motivasi akan senantiasa menentukan intensitas usaha kerja bagi para pegawai. Kemampuan pegawai di dalam proses kerjanya tentu berbeda-beda, tidak semua dapat menguasai suatu pekerjaan. Untuk itu perlu diperhatikan bagaimana indikator seseorang yang memiliki motivasi kerja.

Indikator pengukur motivasi kerja menurut Suwatno (2010:131) yaitu sebagai berikut: a). Penempatan kerja yang tepat. Penempatan kerja yang tepat adalah pegawai ditempatkan di bidang yang dikuasainya sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai; b). Kondisi pekerjaan yang menyenangkan. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan adalah pegawai mendapatkan rasa nyaman terhadap pekerjaannya; c). Fasilitas rekreasi. Fasilitas rekreasi adalah fasilitas yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya guna menghilangkan penat selama bekerja seperti liburan; d). Jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan merupakan jaminan yang diberikan oleh instansi/lembaga guna untuk meningkatkan rasa aman selama bekerja disuatu instansi/lembaga. Sementara ciri motivasi menurut Sardiman (2013:83) sebagai berikut: a. Tekun menghadapi tugas Seseorang dapat bekerja keras terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak akan pernah berhenti sebelum selesai. Orang tersebut memiliki ketekunan dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan padanya. b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Sifat yang tidak mudah lekas putus asa merupakan hal yang harus dimiliki dalam menghadapi sebuah masalah dan kesulitan. Bila menemui kegagalan dia akan terus mencoba untuk dapat menyelesaikannya. c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah Minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri. d. Lebih senang bekerja mandiri Dapat mengerjakan tugas tanpa perlu menggantungkan pada orang lain. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin serta tidak cepat puas untuk prestasi yang telah dicapainya. e. Cepat bosan pada tugas-

tugas yang rutin Menghadapi tugas yang rutin dan sama, terutama berkaitan dengan hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif mampu membuat seseorang bosan. Dalam hal ini seseorang mampu termotivasi untuk berinovasi dan kreatif yang meningkatkan motivasi dalam bekerja. f. Dapat mempertahankan pendapatnya Seseorang memiliki motivasi tinggi dalam mempertahankan pendapat yang dirasa rasional. Keyakinan akan sesuatu dapat memotivasi kerja seseorang karena dia memiliki keyakinan bahwa hal tersebut benar dan dapat menghasilkan hal yang positif, baik bagi dirinya maupun orang lain. g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini. Jika sudah merasa yakin akan suatu hal, maka dia tidak akan mudah melepaskan hal telah diyakini. Dalam hal ini seseorang memiliki motivasi kuat bahwa pada suatu saat pendirian yang teguh dan kepercayaan diri yang tinggi dapat mendukung dalam bekerja. h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal. Kepekaan dan sikap responsif terhadap suatu masalah akan mendorong seseorang termotivasi untuk memikirkan bagaimana cara memecahkan dan menyelesaikan masalah. Hal ini akan menjadi salah satu titik tolak seseorang mampu meningkatkan dirinya melalui masalah yang dihadapinya. Motivasi dapat dikelompokkan menjadi berbagai jenis.

Berdasarkan pendapat ahli di atas peneliti menyimpulkan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah: 1. Tekun menghadapi tugas 2. Ulet menghadapi kesulitan 3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah 4. Lebih senang bekerja mandiri 5. Cepat bosan pada tugas yang rutin 6. Dapat mempertahankan pendapatnya 7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini 8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal. Variabel motivasi kerja diindikasikan dengan ciri-ciri motivasi dengan alasan hal tersebut merupakan merupakan ciri dari orang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Seseorang dengan ciri diri seperti yang telah disebutkan diharapkan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan optimal, serta mampu menginterpretasikan pengertian dan fungsi dari motivasi

Disiplin kerja guru merupakan suatu hal yang penting, disebabkan posisi guru yang memiliki pengaruh besar terhadap proses pembelajaran dan perilaku siswa. Kualitas pendidikan dan pengajaran akan semakin baik apabila guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Robbins yang dikutip oleh Desy Arisandy (2004:6) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan dalam Bamawi (2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Handoko (2010:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah ketaatan atau kepatuhan seorang guru dalam melakukan pekerjaannya untuk mampu menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya

sesuai dengan peraturan yang ada yang didasari oleh kesadaran dan kesediaan dari dalam dirinya.

Agar tujuan pendidikan dapat tercapai, maka guru dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi, serta komitmen yang disertai dengan kemampuan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan. Berikut ini yang berkaitan dengan disiplin kerja menurut Danim (2012:138-139) yaitu: a. Tepat waktu. Dalam hal ini guru datang ke sekolah tepat waktu, tertib, dan teratur. b. Taat asas atas janji. Sikap setia guru dalam melaksanakan perintah dari kepala sekolah. c. Mengikuti prosedur standar. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab guru terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. d. Bekerja atas dasar standar mutu. Bekerja mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP). e. Bekerja sesuai dengan standar hasil. Mencapai target di akhir tahun ajaran. f. Tepat sasaran. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab. g. Tidak melanggar aturan. Berpakaian rapih di tempat kerjanya. h. Tidak melakukan sesuatu yang dilarang, seperti berkelahi, mencuri, dan lain-lain.

Pendapat lain dijelaskan oleh Sinambela (2018:356) baik tidaknya disiplin kerja dapat diukur melalui: a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. b. Tingkat kewaspadaan. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. e. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Soedjono (Pratama, 2014: 6), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai, yaitu sebagai berikut: a. Ketepatan waktu Para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan c. Tanggung jawab yang tinggi Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. d. Ketaatan terhadap aturan kantor Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dan disiplin yang tinggi.

Berdasarkan indikator disiplin kerja yang telah disebutkan di atas, maka indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah: a. Ketepatan waktu dalam bekerja. b. Memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah. c. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. d. Tanggungjawab kerja. e. Ketaatan pada peraturan sekolah. Untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, maka

guru harus memiliki indikator-indikator tersebut. Dengan menerapkan indikator-indikator tersebut, maka diharapkan guru memiliki disiplin kerja yang baik

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan, artinya semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan. Hal ini dibuktikan dengan r_{xy} sebesar 0,629 dengan arah positif, kemudian nilai r_{xy} dikonsultasikan dengan dengan indeks korelasi hitung berada pada interpretasi kuat (0,600-0,799), thitung lebih besar dari ttabel yaitu $6,326 > 2,000$, koefisien determinasi sebesar 39,6%. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan secara parsial teruji kebenarannya karena berdasarkan perhitungan diperoleh besar pengaruhnya $39,6\% \neq 0$; 2). Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan, artinya semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{xy} sebesar 0,579, dengan arah positif, kemudian nilai r_{xy} dikonsultasikan dengan dengan indeks korelasi hitung berada pada interpretasi sedang (0,400-0,599), thitung lebih besar dari ttabel yaitu $5,550 > 2,000$, koefisien determinasi sebesar 33,5%. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan secara simultan teruji kebenarannya karena berdasarkan perhitungan diperoleh besar pengaruhnya $33,5\% \neq 0$; 3). Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan dibuktikan koefisien korelasi ganda sebesar $R = 0,647$ dengan arah positif dikonsultasikan dengan dengan indeks korelasi hitung berada pada interpretasi kuat (0,600-0,799). Berdasarkan hasil anova regresi ganda diperoleh Fhitung sebesar 21,647, kemudian nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,647 > 3,15$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru dan koefisien determinasi ganda sebesar 41,9%. Ini berarti 41,9% Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan dapat dijelaskan variabel yang terjadi pada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan

secara simultan teruji kebenarannya karena berdasarkan perhitungan diperoleh besar pengaruhnya $41,9\% \neq 0$.

Implikasi penelitian adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian atau suatu kesimpulan atau hasil akhir temuan atas suatu penelitian. Hasil penelitian ini secara umum menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan berarti Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan. Hal ini membawa implikasi bahwa: 1). Jika akan memperbaiki/meningkatkan kinerja guru, guru harus memiliki motivasi kerja yang baik; 2). Jika akan memperbaiki/meningkatkan kinerja guru, guru harus melaksanakan disiplin kerja dengan baik; 3). Jika akan memperbaiki/meningkatkan kinerja guru, guru harus memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan temuan peneliti, berikut ini disampaikan beberapa rekomendasi kepada pihak-pihak yang terkait dalam rangka meningkatkan kinerja guru antara lain kepada: 1). Kepala sekolah SD Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang hendaknya terus meningkatkan pemberian motivasi kepada guru dan tegas terhadap disiplin kerja guru karena hal tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja guru; 2). Kepala sekolah diharapkan mendukung dan memfasilitasi semua kegiatan yang dilakukan guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru; 3). Guru-guru SD yang ada di Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang agar berupaya meningkatkan motivasi kerjanya, walaupun berdasarkan penelitian capaiannya sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam penyampaian pembelajaran memiliki pemikiran yang inovatif dan kreatif; 4). Guru-guru SD yang ada di Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang agar berupaya meningkatkan disiplin kerjanya, walaupun berdasarkan penelitian capaiannya sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam mengikuti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan secara teratur; 5). Guru-guru SD yang ada di Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang agar berupaya meningkatkan kinerjanya, walaupun berdasarkan penelitian capaiannya sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam mempersiapkan skenario penyampaian materi pelajaran di kelas, dari pembukaan, inti, dan penutup pada tiap pertemuan; 6). Peneliti lanjutan agar meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain dari motivasi kerja dan disiplin kerja

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait topik "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 1 dan 2 di Kecamatan Onan Ganjang Kabupaten Humbang Hasundutan" untuk menyempurnakan penelitian, serta menambah wawasan bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Dally, Dadang. 2010. Balanced Scorecard Suatu Pendekatan Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Danim Sudarwan. 2012. Pengembangan Profesi Guru, Jakarta: Kencana
- Desy Arisandy, "Hubungan antara persepsi karyawan terhadap disiplin karyawan bagian produksi kramik "ken Lila Production," Jurnal psyche 1, no. 2, (Desember 2004)
- Dimiyati dan Mudjiono. 2013. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah Syaiful Bahri. 2011. Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan teoritis psikologis. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathurrohman Pupuh dan Sobry Sutikno. 2014. Strategi Belajar Mengajar. Bandung: Reflika Aditama
- Hamalik Oemar. 2010. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani T. 2010. Manajemen Personalialia Dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hikmat, 2014. Manajemen Pendidikan, Bandung: CV Pustaka Setia
- Kasmir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik, Cet.2., Revisi Edisi. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Makmun, A.S. 2001. Psikologi Kependidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Masrum. 2021. Kinerja Guru Profesional. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Mulyasa E. 2003. Menjadi Kepala sekolah professional, Bandung: PT Remaja

Rosda Karya

- Mulyasa E. 2013. *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa E. 2011. *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran yang Menyenangkan*. Bandung: PT. Rosda Karya
- Nawawi Handari. 2006, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Gunung Agung
- Pratama Maizar. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera V*. Padang: Jurnal UNITAS
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Rudianto. 2016. *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Jakarta: Grasindo
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sardiman A.M. 2013. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, P. 2004. *Kiat-kiat Meningkatkan Produktivitas*, Jakarta: Asdi Mahastya
- Siagian, P, 2012. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*; PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyan S. Willis. 2012. *Psikologi Pendidikan*, Bandung, Alfabeta
- Sofyan Tsauri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Suprijono, Agus. 2010. *Cooperative Learning*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutanto & Ariyanto. 2018. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia" *Jurnal Ilmu Manajemen* 14, no. 1,

Januari 2018

Sutrisno Edy. 2019. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia

Grub

Suwatno, 2010. Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Suci Press

Uno. Hamzah. B. 2019. Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

Usman, Moh. Uzer. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Wahyudi Imam. 2012. Mengejar Profesionalisme guru, Jakarta: Prestasi Pustaka

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat