

PERANAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP HOLY FAITHFUL OBEDIENT DEPOK

Miftah Muhajir Dalimunthe¹, Aleksander Kota², Adelina Suryati³, Zaharuddin⁴

Universitas Mitra Bangsa Jakarta^{1,2}

Universitas Panca Sakti Bekasi^{3,4}

Email korespondensi:

miftahmuhajir@gmail.com, aleksanderkota@gmail.com, adelina.suryati@panca-sakti.ac.id, zaharuddin@stimaimmi.ac.id

Abstrak

Pendidikan yang berkualitas memerlukan kontribusi maksimal dari guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Motivasi, sebagai dorongan internal dan eksternal, diidentifikasi sebagai faktor kunci yang dapat memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Sementara itu, disiplin kerja dianggap sebagai faktor yang mendukung efisiensi dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar.

Metode penelitian melibatkan penyebaran kuesioner kepada sejumlah guru di SMP Holy Faithful Obedient Depok sebagai responden, dengan analisis data menggunakan teknik statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja mereka, menyoroti peran penting motivasi dalam meningkatkan dedikasi dan hasil kerja. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga memberikan kontribusi positif dengan memastikan bahwa guru menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Hasil dari penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan pendidikan dan manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan. Rekomendasi termasuk pengembangan program pelatihan yang bertujuan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru, untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk pengembangan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja guru, dengan tujuan utama meningkatkan mutu pendidikan di SMP Holy Faithful Obedient Depok.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja

I. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembentukan karakter dan potensi generasi penerus. Dalam perwujudannya, guru memegang peranan sentral sebagai agen pembentuk dan pendorong perkembangan intelektual dan sosial siswa. Namun, kendati memiliki kualifikasi akademis yang memadai, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kecakapan teknis, melainkan juga oleh faktor-faktor psikologis yang memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan.

Motivasi dan disiplin kerja muncul sebagai aspek-aspek psikologis kritis yang dapat memengaruhi kinerja guru. Motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal menjadi pemicu untuk mencapai tujuan pendidikan, sementara disiplin kerja melibatkan kemampuan guru untuk mematuhi aturan, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan menjaga tingkat efisiensi dalam melaksanakan tugas mengajar.

Dalam konteks ini, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor psikologis ini, diharapkan dapat ditemukan solusi konkret yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Holy Faithful Obedient Depok.

Penelitian ini menjadi relevan mengingat peran guru yang semakin kompleks dalam menghadapi dinamika perubahan pendidikan dan tuntutan masyarakat. Dengan memfokuskan pada motivasi dan disiplin kerja, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi pada pemahaman kita tentang bagaimana faktor-faktor psikologis ini dapat menjadi pendorong atau penghambat kinerja guru.

Melalui pendekatan penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru, sehingga mampu memberikan dampak positif pada proses pendidikan. Penelitian ini bukan hanya mencari jawaban terhadap pertanyaan teoritis, namun juga mengeksplorasi solusi praktis untuk meningkatkan kinerja guru sebagai bagian integral dari peningkatan kualitas pendidikan nasional.

II. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Guru

Motivasi dalam konteks guru adalah faktor internal dan eksternal yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan pendidikan. Teori motivasi menyoroti pentingnya motivasi sebagai pemicu utama dalam meningkatkan kinerja guru. Teori Vroom's Expectancy, misalnya, menunjukkan bahwa tingkat motivasi seseorang dipengaruhi oleh harapannya terhadap hasil yang diinginkan dan keyakinannya untuk mencapai hasil tersebut. Motivasi yang tinggi pada guru dapat memperkuat semangat, dedikasi, dan keinginan untuk memberikan pengaruh positif terhadap pembelajaran siswa.

2. Disiplin Kerja dalam Konteks Pendidikan

Disiplin kerja diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, menjalankan tugas pekerjaan, dan menjaga tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam konteks pendidikan, disiplin kerja yang baik menjadi kunci dalam menjalankan tugas mengajar dengan efisien. Teori kebutuhan McClelland juga menyebutkan bahwa guru yang memiliki kebutuhan pencapaian yang tinggi cenderung memiliki tingkat disiplin kerja yang baik untuk mencapai tujuan pendidikan.

3. Hubungan Motivasi dan Kinerja Guru

Penelitian sebelumnya menyoroti hubungan positif antara motivasi guru dan kinerja mereka. Guru yang termotivasi tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam proses pengajaran, meningkatkan kualitas interaksi dengan siswa, dan memiliki dampak positif terhadap hasil belajar siswa. Melalui motivasi, guru dapat melihat tantangan sebagai peluang dan menjadikan pembelajaran sebagai suatu proses dinamis.

4. Peran Disiplin Kerja dalam Peningkatan Kinerja

Disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki sikap disiplin kerja yang baik akan mampu mengelola waktu dengan efisien, mematuhi rencana pembelajaran, dan menjalankan tugas-tugas mengajar dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas pembelajaran di kelas.

5. Sinergi Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Konteks Pendidikan

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja saling terkait dan dapat saling memperkuat. Motivasi yang tinggi dapat menjadi pemicu untuk mempertahankan tingkat disiplin kerja yang baik, sementara disiplin kerja yang baik dapat menjaga dan meningkatkan tingkat motivasi. Oleh karena itu, memahami keterkaitan antara motivasi dan disiplin kerja menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja guru secara holistik.

Melalui tinjauan pustaka ini, diharapkan dapat terbentuk pemahaman yang kokoh mengenai pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dengan mengidentifikasi variabel-variabel kunci yang dapat menjadi fokus dalam mengembangkan strategi peningkatan kualitas pendidikan melalui pemberdayaan guru.

III. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis atau desain penelitian ini yakni deskriptif melalui penghampiran kualitatif untuk mengetahui sejauh mana peranan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Pendekatan ini memberikan keleluasaan untuk menganalisis dan mengukur hubungan antar variabel-variabel tersebut secara statistik.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan staff di SMP Holy Faithful Obedient Depok. Sampel pada penelitian ini adalah guru SMP Holy Faithful Obedient Depok.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang dikembangkan secara khusus untuk mengukur tingkat motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru. Pertanyaan dalam kuesioner dirancang dengan mempertimbangkan kerangka kerja teoritis dan hasil tinjauan pustaka.

4. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Motivasi Guru (diukur dengan skala Likert dari sangat rendah hingga sangat tinggi). Disiplin Kerja Guru (diukur dengan teori Maslow).

b. Variabel Dependen

Kinerja Guru (diukur dengan indikator-indikator seperti hasil evaluasi kinerja, interaksi dengan siswa, dan pencapaian tujuan pembelajaran).

5. Proses Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada guru yang menjadi responden. Peneliti memberikan penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian dan instruksi pengisian kuesioner kepada setiap responden. Waktu yang diberikan untuk pengisian kuesioner disesuaikan agar memberikan kesempatan yang cukup untuk refleksi.

6. Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif untuk mendeskripsikan karakteristik dan mengetahui peranan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan desain penelitian kualitatif dan instrumen yang valid, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman mengenai peranan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

IV. Hasil Penelitian

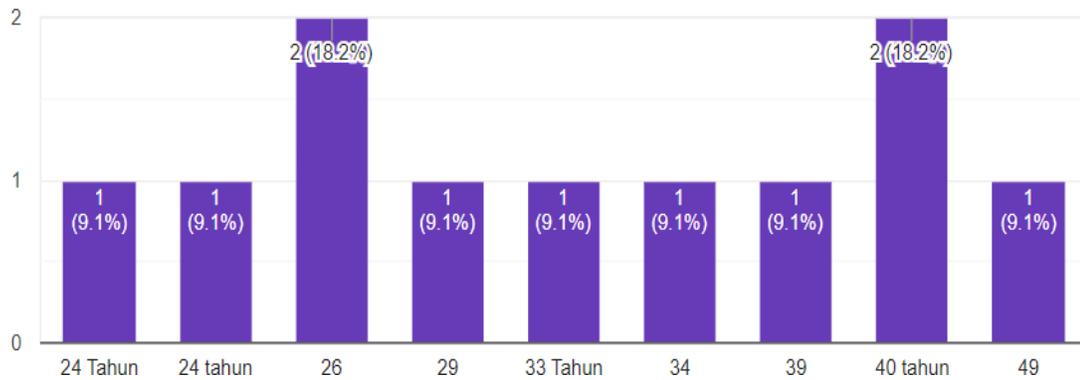
Deskripsi Sampel Responden

Dalam penelitian ini, kami mengumpulkan data dari 11 guru di SMP Holy Faithful Obedient Depok. Responden terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar, menciptakan keragaman yang signifikan dalam sampel.

Umur



11 responses

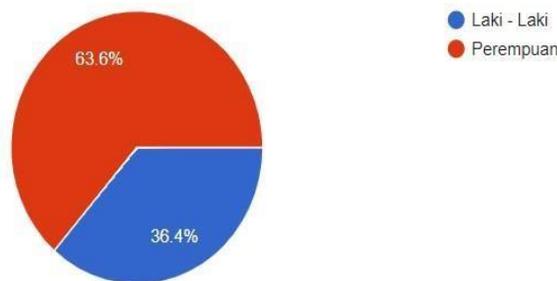


Gambar4.1Usia
 Menunjukkanbahwamayoritasumurrepondendikisaran26–40tahun.

Jenis Kelamin



11 responses

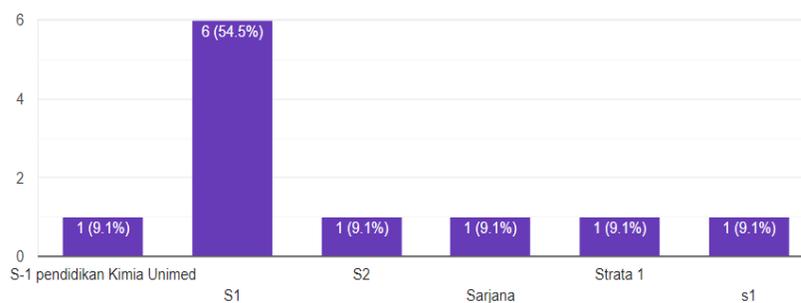


Gambar4.2JenisKelamin
 MayoritasrespondenberjeniskelaminPerempuan.

Pendidikan Terakhir



11 responses



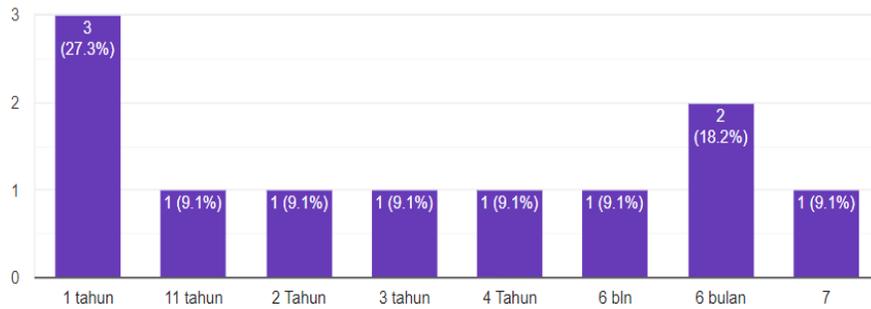
Gambar4.3PendidikanTerakhir

DengandatadiatasmenunjukkanrespondenmayoritasmemilikipendidikanS1 atau Sarjana

Masa Kerja

Copy

11 responses

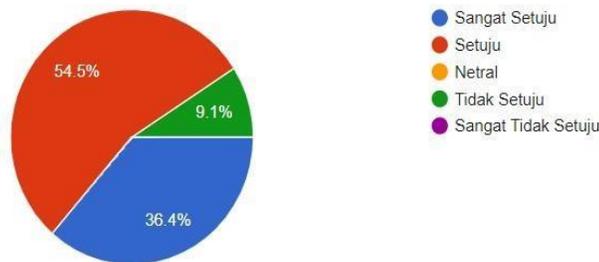


Gambar 4.4 Masa Kerja
 Masa kerja responden mayoritas lebih dari satu tahun.

Bapak/Ibu sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup pribadi terpenuhi.

Copy

11 responses

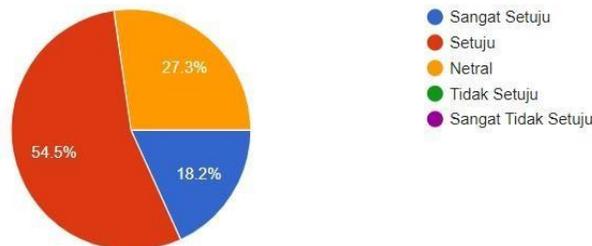


Gambar 4.5 Motivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup pribadi terpenuhi.
 Lebih dari 50 persen responden Setuju kalau mereka memiliki motivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup pribadi terpenuhi, itu merupakan hal yang wajar dimanapun.

Bapak/Ibu sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk keluarga terpenuhi.

Copy

11 responses

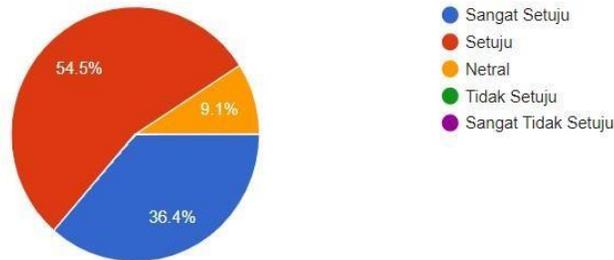


Gambar 4.6 Motivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk keluarga terpenuhi.
 Lebih dari 50 persen responden Setuju dan 18 persen Sangat Setuju kalau mereka termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk keluarga terpenuhi.

Bapak/Ibu senang bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan yang nyaman.



11 responses

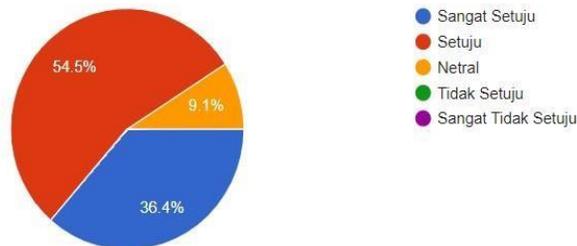


Gambar 4.7 Senang bekerja karena suasana lingkungan kerja yang nyaman. Lebih dari 50 persen responden Setuju kalau suasana lingkungan yang nyaman akan membuat responden senang dalam bekerja.

Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat Bapak/Ibu bekerja lebih nyaman.



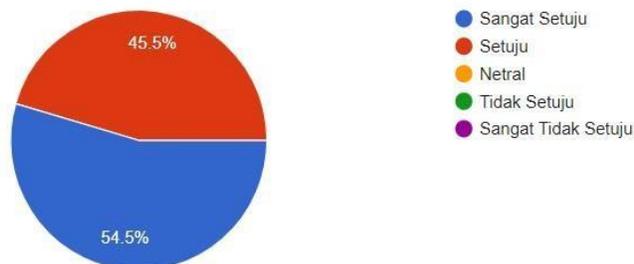
11 responses



Gambar 4.8 Memiliki rekan kerja sangat menyenangkan sehingga bisa membuat responden bekerja lebih semangat dan merasa aman. Lebih dari 50 persen responden setuju kalau rekan – rekan kerja yang menyenangkan akan membuat responden lebih nyaman.

Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan.

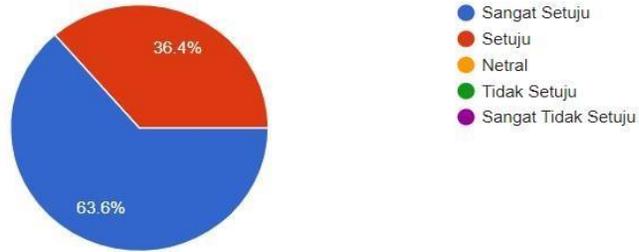
11 responses



Gambar 4.9 Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh responden. Jawabannya hanya ada dua Setuju dan Sangat Setuju menunjukkan bahwa Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang dikerjakan responden.

Pimpinan Bapak/Ibu selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan.

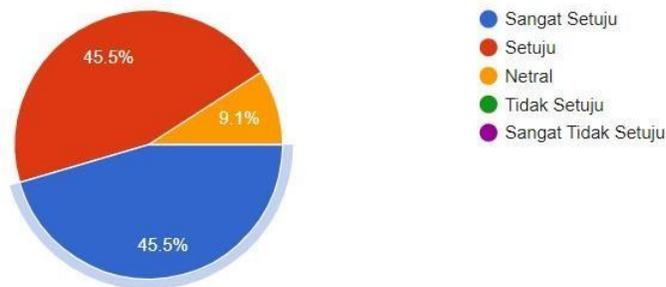
11 responses



Gambar 4.10 Pimpinan sangat memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan. Lebih dari 60 persen responden Sangat Setuju kalau pimpinan sangat memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan.

Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.

11 responses



Gambar 4.11 Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya. Kurang dari 50 persen responden Sangat Setuju dan Setuju kalau pimpinan sangat memperhatikan dan mengapresiasi atas prestasi yang didapatkan responden.

Pimpinan Bapak/Ibu selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan.

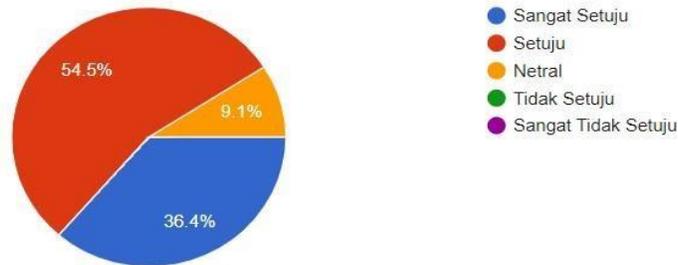
11 responses



Gambar 4.12 Pimpinan sangat memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan. Lebih dari 50 persen responden Sangat Setuju kalau pimpinan memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan.

Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.

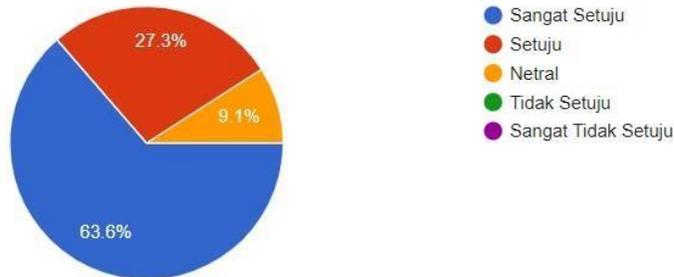
11 responses



Gambar4.13Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi. Lebih dari 50 persen responden Setuju kalau pimpinan sangat menghargai dan mengapresiasi prestasi yang diraih oleh responden.

Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.

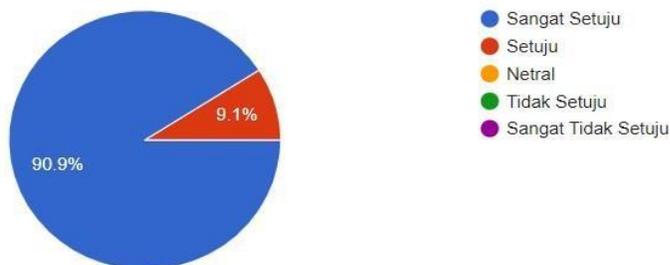
11 responses



Gambar4.14 Pada jam kerja, responden selalu hadir tepat waktu. Lebih dari 60 persen responden Sangat Setuju karena selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.

Bapak/Ibu selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja.

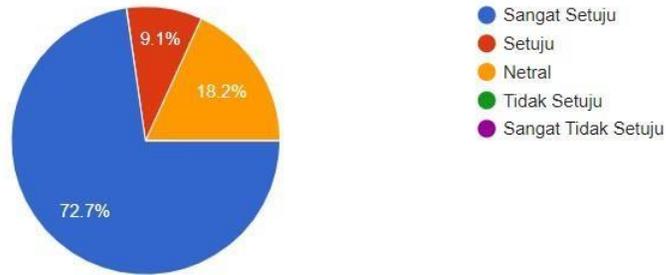
11 responses



Gambar4.15 Responden selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja. Lebih dari 90 persen responden Sangat Setuju karena selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja.

Bapak/Ibu selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.

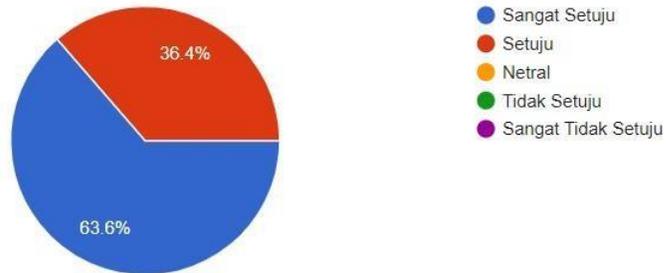
11 responses



Gambar4.16 Respondenselalumenggunakanseragamkerjayangtelahditentukan.
Lebihdari70persenrespondenSangatSetujukarenaselalumenggunakanseragamkerja yangtelah ditentukan.

Bapak/Ibu selalu menaati peraturan yang diterapkan.

11 responses



Gambar4.17Respondenselalumenaatiperaturanyangditerapkan.
Lebihdari60persenresponden SangatSetujukarenaselalumenaatiperaturanyangditerapkan.

Bapak/Ibu selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan.

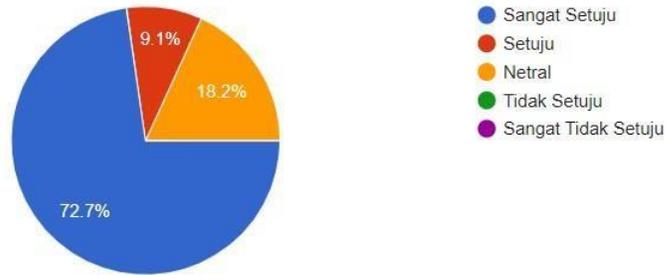
11 responses



Gambar4.18Respondenselalubekerjasesuaidenganstandarproseduryangtelah diterapkan.
Lebihdari50persenrespondenSangatSetujukarenaselalubekerjasesuaidengan standar prosedur yang telah diterapkan.

Bapak/Ibu selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.

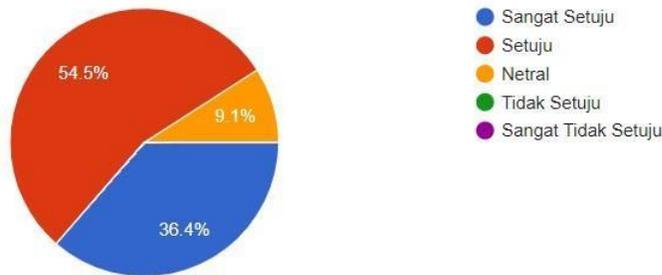
11 responses



Gambar 4.19 Responden selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Lebih dari 50 persen responden Sangat Setuju karena selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

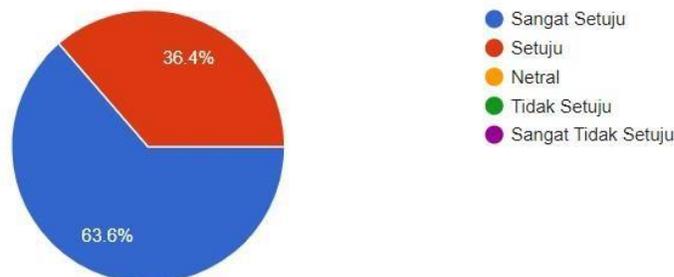
11 responses



Gambar 4.20 Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Lebih dari 50 persen responden Setuju karena selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

Bapak/Ibu selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati.

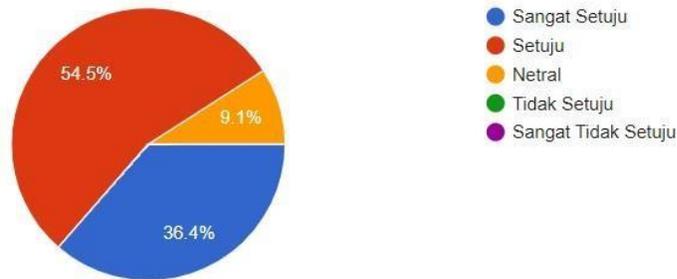
11 responses



Gambar 4.21 Responden selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati. Lebih dari 60 persen responden Sangat Setuju karena selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati.

Bapak/Ibu bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan.

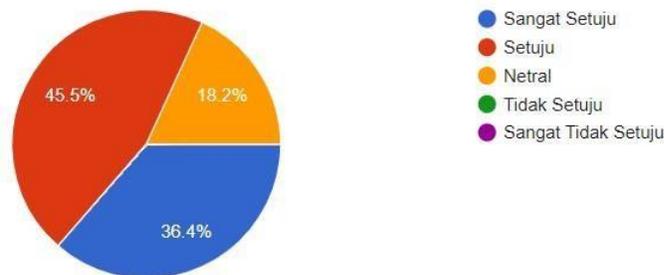
11 responses



Gambar 4.22 Dalam melaksanakan pekerjaan, responden selalu berpedoman sesuai target yang harus dipenuhi atau diselesaikan. Lebih dari 50 persen responden Setuju karena dalam melakukan pekerjaan mereka selalu berpedoman pada target yang ingin dicapai.

Bapak/Ibu selalu memenuhi kuantitas yang dihasilkan.

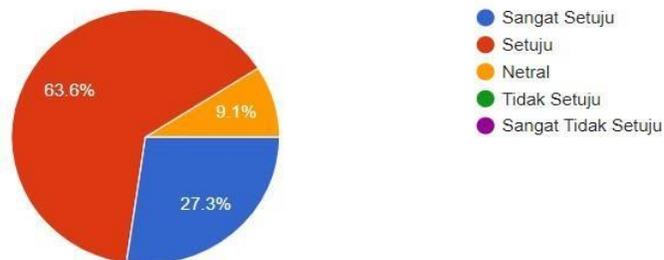
11 responses



Gambar 4.23 Responden selalu memenuhi kuantitas yang dihasilkan. Kurang dari 50 persen responden Setuju karena selalu memenuhi kuantitas yang dihasilkan.

Kualitas Bapak/Ibu hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

11 responses



Gambar 4.24 Kualitas Bapak/Ibu hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Lebih dari 60 persen responden Setuju karena kualitas yang dihasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Untuk memenuhi kualitas yang baik, Bapak/Ibu selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.

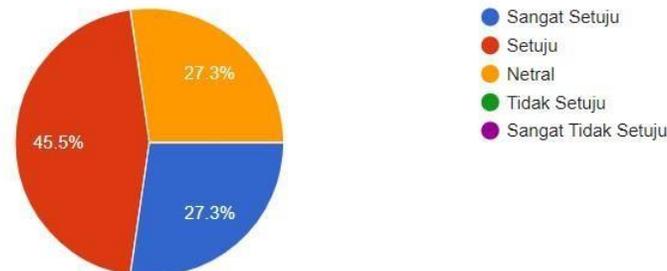
11 responses



Gambar 4.25 Untuk memenuhi kualitas kerja yang baik, responden bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada. Lebih dari 50 persen responden Sangat Setuju karena mereka bekerja berdasarkan SOP yang berlaku.

Dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu tepat waktu.

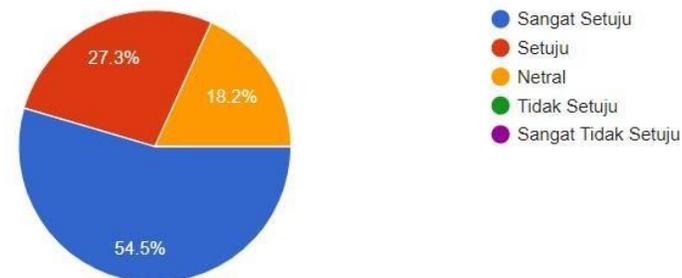
11 responses



Gambar 4.26 Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kurang dari 50 persen responden Setuju karena selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Bagi bapak/ibu, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.

11 responses



Gambar 4.27 Penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai. Lebih dari 50 persen responden Sangat Setuju dengan alasan bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan tidak menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan itu sangat penting dan harus dicapai oleh guru.

Proses yang Bapak/Ibu lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar.

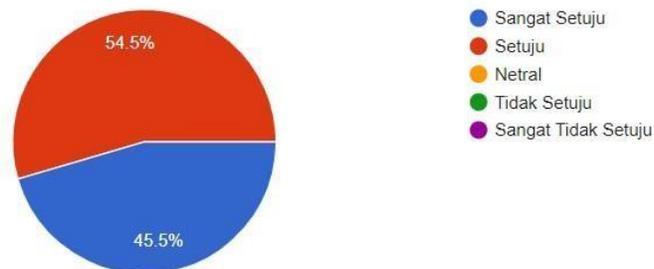
11 responses



Gambar 4.28 Proses yang dilakukan Bapak/Ibu berdasarkan cara-cara yang benar. Lebih dari 50 persen responden Setuju karena Pekerjaan yang dilakukan berdasarkan cara-cara yang baik dan sesuai SOP yang berlaku.

Proses yang Bapak/Ibu lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

11 responses



Gambar 4.29 Proses yang dilakukan responden transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Lebih dari 50 persen responden Setuju karena Proses yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Artinya responden diminta untuk melakukan pekerjaan dengan jujur dan saling terbuka.

V. Pembahasan

1. Hubungan Positif antara Motivasi dan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan baik antara tingkat motivasi dan kinerja mereka. Guru yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan menunjukkan kualitas kinerjanya yang profesional dalam melaksanakan tugas mengajar. Temuan ini konsisten dengan literatur yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dedikasi guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Institusi pendidikan dan pengambil kebijakan perlu mempertimbangkan pengembangan program-program yang dapat meningkatkan motivasi guru, seperti pelatihan motivasi dan pengakuan atas prestasi kerja.

2. Peran Positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian juga menyoroti peran positif disiplin kerja terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik akan menunjukkan kinerja yang lebih efisien dan bertanggung jawab. Temuan ini konsisten dengan konsep bahwa disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan fokus, memberikan guru kemampuan untuk mengelola tugas-tugas mengajar dengan efektif. Oleh karena itu, pendekatan yang mendorong dan memperkuat disiplin kerja guru

dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

3. Sinergi Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja saling terkait dan dapat saling memperkuat. Guru yang termotivasi cenderung menjaga tingkat disiplin kerja yang baik, dan sebaliknya, disiplin kerja yang baik dapat menjadi pemicu untuk meningkatkan tingkat motivasi. Sinergi antara kedua faktor ini menciptakan kondisi kerja yang kondusif untuk kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kebijakan dan program pengembangan profesional harus mempertimbangkan pendekatan holistik yang memadukan peningkatan motivasi dan disiplin kerja sebagai strategi terintegrasi.

4. Pengembangan Profesional Guru

Hasil penelitian ini memberikan informasi penting bagi pengembangan profesional guru. Program pelatihan dan pengembangan harus dirancang untuk tidak hanya meningkatkan keterampilan akademis, tetapi juga memfokuskan pada aspek psikologis seperti motivasi dan disiplin kerja. Pelatihan ini dapat mencakup teknik-teknik pengelolaan stres, pemberian umpan balik positif, dan pembentukan lingkungan kerja yang mendukung.

5. Batasan Penelitian dan Arah untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki batasan, termasuk fokus pada wilayah tertentu dan penggunaan metode kualitatif. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan geografis dan menggabungkan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi motivasi dan disiplin kerja guru, seperti dukungan kepemimpinan sekolah dan faktor lingkungan sosial.

VI. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini menggambarkan sebuah pandangan komprehensif mengenai peranan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Holy Faithful Obedient Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja bukan hanya sekadar faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga saling terkait dan dapat memperkuat satu sama lain.

Motivasi guru yang tinggi, seperti tercermin dalam antusiasme dan semangat tinggi, telah terbukti menjadi kunci keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar. Guru yang termotivasi cenderung memiliki keterlibatan yang lebih besar dalam proses pembelajaran, memotivasi siswa, dan menghadapi tantangan pendidikan dengan semangat positif. Oleh karena itu, memperhatikan dan meningkatkan motivasi guru harus menjadi prioritas dalam pengembangan profesional dan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Di sisi lain, disiplin kerja guru juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Guru yang memiliki sikap disiplin kerja yang baik akan dapat mengelola tugas-tugas mengajar dengan efisiensi, menjaga kualitas pembelajaran, dan menjalankan tanggung jawab mereka dengan penuh integritas. Penguatan disiplin kerja guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan fokus, memberikan kontribusi positif pada kualitas pendidikan.

Lebih lanjut, hasil penelitian menyoroti sinergi antara motivasi dan disiplin

kerja dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Guru yang termotivasi tinggi cenderung menjaga tingkat disiplin kerja yang baik, dan sebaliknya, disiplin kerja yang baik dapat memperkuat tingkat motivasi. Oleh karena itu, pengembangan strategi dan kebijakan yang mendukung kedua aspek ini akan memberikan dampak positif yang lebih besar pada kinerja guru.

Kesimpulannya, pemahaman mendalam tentang kompleksitas hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata pada pengembangan kebijakan pendidikan dan program pengembangan profesional yang memprioritaskan aspek psikologis ini. Dengan memfokuskan perhatian pada motivasi dan disiplin kerja guru, kita dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang memberdayakan guru untuk memberikan pengaruh positif pada generasi penerus, membawa perubahan nyata dalam dunia pendidikan.

Daftar Pustaka

- Akyol, AD, & Akçayır, G. (2017). Hubungan antara motivasi guru dan kepuasan kerja: Tinjauan literatur. *Ilmu Pendidikan: Teori & Praktik*, 17(1), 127-143.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivasi dan pendidikan: Perspektif penentuan nasib sendiri. *Psikolog pendidikan*, 26(3-4), 325-346.
- Gialamas, V. (2018). Dampak motivasi guru dalam pendidikan: Perspektif teoritis dan empiris. Dalam *Handbook of Research on Human Development in the Digital Age* (hlm. 277-297). IGI Global.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Teori motivasi kerja dan penelitian pada awal abad kedua puluh satu. *Ulasan Tahunan Psikologi*, 56, 485-516.
- McClelland, D. C. (1987). *Motivasi manusia*. Cambridge University Press.
- Merah muda, D. H. (2009). *Drive: Kebenaran mengejutkan tentang apa yang memotivasi kita*. Penguin.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Teori penentuan nasib sendiri dan fasilitasi motivasi intrinsik, perkembangan sosial, dan kesejahteraan. *Psikolog Amerika*, 55(1), 68-78.
- Sari, S. Y., & Rusdiana, A. (2018). Disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru. *Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural dan Multiagama*, 5(3), 223-233.
- Sulistiyani, T., & Suhardi, S. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi guru di SMA Negeri di Kota Kendari. *JIP (Jurnal Ilmu Pendidikan)*, 4(2), 113-122.