

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan

Akhyat Hidayat¹, Ngurah Ayu Nyoman Murniati², Ghufron Abdullah²

¹ SMK Negeri 1 Sragi, Pekalongan, Jawa Tengah, Indonesia

² Universitas PGRI Semarang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Corresponding author: Akhyat Hidayat (E-mail: akhyat@smk1sragi.sch.id)

Abstrak: Kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 265 guru yang tersebar di empat sekolah dengan sampel sejumlah 160 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 56,6% dengan dimensi yang paling lemah adalah taat aturan waktu, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 8,9% dengan kelemahan pada dimensi motivasi intrinsik, dan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan sebesar 56,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedua variabel tersebut yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja guru

The Effect of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of Teachers of State Vocational Schools in Pekalongan Regency

Abstract: Teacher performance in planning learning, implementing learning, and assessing learning outcomes is an important factor in achieving educational goals. The purpose of this study was to determine: (1) the effect of work discipline on teacher performance, (2) the effect of work motivation on teacher performance, and (3) the effect of work discipline and work motivation together on the performance of State Vocational School teachers in

Pekalongan Regency. This study uses a quantitative approach to the type of correlational research. The population in this study were 265 teachers spread over four schools with a sample of 160 teachers. The sampling technique used random sampling technique. The results showed that there was a significant effect of work discipline on teacher performance by 56.6% with the weakest dimension being adherence to time rules, there was an influence of work motivation on teacher performance by 8.9% with a weakness in the dimension of intrinsic motivation, and there was a significant influence between work discipline and work motivation together on the performance of State Vocational School teachers in Pekalongan Regency by 56.2%. This shows that the better the two variables, namely work discipline and work motivation, the better the teacher's performance.

Keywords: *work discipline, work motivation, teacher performance*

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan garda terdepan dalam memajukan pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Octavia, 2019; Pribadi, 2017; Suastika, Sedana, & Gata, 2022). Guru harus memiliki kinerja yang tinggi agar mampu mewujudkan pendidikan yang bermutu. Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan dapat membuat pembelajaran lebih baik dan berkualitas sehingga benar-benar mampu mengembangkan peserta didik secara holistik (Antara, 2019; Mulyasa, 2021; Widodo, 2021; Widyastono, 2012).

Pendidikan yang berhasil sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru banyak dihubungkan dengan rendahnya mutu 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 (Lusiana, 2019; Mangkunegara & Puspitasari, 2015; Selamat, 2017).

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2 menyebutkan bahwa pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran menilai hasil pembelajaran melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Oleh karena itu guru diharuskan memiliki kinerja yang tinggi yang mampu merealisasikan dan memberikan harapan dan keinginan berbagai pihak terutama bagi dunia pendidikan dan masyarakat pada umumnya yang telah mempercayai sekolah dan guru untuk mendidik dan membina peserta didik. Sekolah sebagai tempat berlangsung proses interaksi antar semua personil sekolah, harus mampu memberikan layanan kepada peserta

didik agar mampu mengembangkan potensinya sehingga dapat menghasilkan output yang bermutu. Usaha meraih mutu output yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan yang utama dalam mencapai mencapai keberhasilan (Anisa & Yuliyanto, 2017; Mahmudah, 2018; Norlena, 2015).

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja guru antara lain disiplin dan motivasi kerja. Kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan penilaian hasil belajar merupakan faktor penting dan utama dalam mencapai tujuan pendidikan (Ariyiliyanto, 2013; Kurniawan, Wulan, & Wahyono, 2018; Sitepu, 2019; Suryadi, 2020). Maka guru seharusnya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mematuhi semua ketentuan dan peraturan yang berlaku berkaitan dengan profesinya sebagai guru serta diberi motivasi dan bantuan dari sekolah agar kinerja lebih berkualitas dan profesional.

Peneliti melakukan observasi awal di SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan dan wawancara awal terhadap beberapa guru dan para wakil kepala sekolah SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan untuk kualitas pendidikannya masih fluktuatif, yang disebabkan oleh kinerja guru belum menunjukkan kinerja yang diharapkan. Hasil obesrvasi awal diketahui bahwa masih terdapat guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajarnya kurang lengkap, yaitu dalam pengembangan kurikulum diantaranya pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran, program tahunan, program semester, silabus belum dicetak, jika sudah dicetak merupakan hasil tahun kemarin atau hanya didapat dari download yang belum direvisi berdasarkan karakter anak dan daerahnya. Guru mengajar hanya sebuah rutinitas tanpa adanya inovasi pengembangan. Guru dalam melakukan penilaian atau evaluasi pembelajaran masih kurang baik, karena dalam penilaian atau evaluasi hanya berdasarkan tes tertulis yang berupa soal tes. Guru dalam melakukan penilaian sudah melakukan analisis nilai hasil ujian atau ulangan menggunakan format yang telah dibuat oleh masing-masing sekolah, tetapi hasil analisis nilai belum ditindaklanjuti untuk pelaksanaan pembelajaran berikutnya. Program remedial atau pengayaan hanya sebatas pemenuhan administrasi yang dituangkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran

Informasi lain yang diperoleh berdasarkan observasi dan wawancara awal adalah masih terdapat guru yang terlambat datang dan terlambat masuk ke kelas. Hal ini mengakibatkan kekosongan jam pembelajaran untuk siswa pada saat guru tidak hadir sesuai waktu yang telah dijadwalkan. Guru yang terlambat datang menurut informasi ada yang langsung mendapatkan pembinaan dari BKD melalui Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII. Terdapat pula guru yang melebihi batas waktu dalam pengumpulan perangkat pembelajaran. Masyarakat

berpendapat bahwa jika kinerja guru baik maka tingkat keberhasilan pendidikan putra-putri mereka akan tinggi (Azizah, 2017; Fauziana, 2017). Indikator keberhasilan sekolah, salah satunya adalah perolehan penilaian kinerja guru yang baik dan dapat meningkat setiap tahunnya.

Pencapaian prestasi siswa juga menjadi tidak maksimal dengan melihat keadaan yang demikian itu, maka sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang professional dan mempunyai motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja yang tinggi merupakan keharusan, karena mereka akan dapat melaksanakan tugasnya secara penuh tanggung jawab. Motivasi kerja guru erat kaitannya dengan dorongan dari dalam dan dari luar diri guru. seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menghadapi dan berperan dalam situasi apapun dan mampu merefleksikan seluruh kompetensi dan kapasitas yang dimiliki dalam menghadapi tantangan dan berbagai situasi kerja (Habsyi, 2020; Sugiyo, 2021; Zamzam, Satria, & Kore, 2018). Motivasi kerja tinggi yang dimiliki seorang guru akan melahirkan cara berpikir positif dan perilaku kerja yang sehat untuk mencapai tujuan lembaga (Dewi, 2018; Pianda, 2018).

Hasil studi awal penelitian menunjukkan bahwa keinginan guru untuk mencapai tingkat prestasi kerja dan pengembangan diri juga menunjukkan cenderung rendah. Rendahnya minat guru untuk mengukur capaian prestasi kerja dan pengembangan diri ditunjukkan pada setiap event lomba-lomba seperti: lomba guru berprestasi, lomba guru teladan, penulisan karya ilmiah pendidikan, yang harus diikuti guru ketika seleksi ditingkat kabupaten cenderung tidak ada peminat. Rendahnya motivasi kerja guru juga diperkuat dengan hasil survei awal penelitian yang menunjukkan 43% guru masih kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dimana terkadang guru tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. 62% guru jarang membuat dan menggunakan media belajar saat mengajar, menunjukkan masih rendahnya kreativitas guru dalam membuat dan menggunakan media pembelajaran karena merasa direpotkan jika membuat media belajar sebelum mengajar dan menggunakan media belajar saat mengajar. 77% guru tidak melakukan pengembangan diri secara rutin, dimana guru jarang mengikuti pelatihan/diklat yang dapat mengembangkan kompetensinya.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Musfiqon, 2012). Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se Kabupaten Pekalongan.

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan, yang berjumlah empat sekolah. Obyek penelitian adalah guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai dengan bulan April 2022. Populasi dalam penelitian berjumlah 265 yang merupakan guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian yang dihitung menggunakan formula slovin dengan signifikansi 5%, yaitu sebesar 160 orang dari total populasi yang ada, seperti yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Daftar jumlah populasi dan sampel masing-masing sekolah

Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
SMK Negeri 1 Kedungwuni	97	$97/265 \times 160$	58
SMK Negeri 1 Sragi	76	$76/265 \times 160$	46
SMK Negeri 1 Karangdadap	74	$74/265 \times 160$	45
SMK Negeri 1 Lebakbarang	18	$18/265 \times 160$	11
Jumlah	265		160

Teknik pengumpulan data tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru dalam penelitian ini dijaring dengan menggunakan angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2009:90). Penyusunan angket dalam penelitian ini bertitik tolak pada variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan ke dalam item-item pertanyaan. Angket dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis, (3) uji hipotesis. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Tahap terakhir analisis data setelah uji prasyarat adalah uji hipotesis.

III. HASIL

Deskripsi data merupakan bagian awal hasil penelitian dan pembahasan yang merupakan bagian dari pengukuran terhadap persepsi dari 160 responden tentang persepsi mereka terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan yang diolah dengan program SPSS versi 21. Hasil olah data untuk mengetahui persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian diperoleh berdasarkan jumlah dari keseluruhan jawaban responden dan hasilnya dikelompokkan ke dalam kelas interval sesuai skala likert yang digunakan. Dalam penelitian ini persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian juga akan dikelompokkan menjadi 5 kriteria persepsi.

Tabel 2. Data penelitian setiap variabel penelitian

Descriptive Statistics	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja guru	160	95,00	140,00	235,00	206,2375	23,16729
Disiplin kerja	160	38,00	78,00	116,00	99,3813	8,19562
Motivasi kerja	160	36,00	100,00	136,00	116,9375	6,85583
Valid N (listwise)	160					

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa jumlah skor hasil kuesioner terhadap variabel kinerja guru diperoleh skor minimum 140 dan skor maksimum 235 dengan range skor 95. Pendapat responden terhadap variabel disiplin kerja diperoleh skor minimum 78 dan skor maksimum 116 dengan range skor 38. Pendapat responden terhadap motivasi kerja diperoleh skor minimum 100 dan skor maksimum 136 dengan range skor 36. Berdasarkan data sebagaimana Tabel 4 di atas, maka dapat dijabarkan untuk analisis deskriptif terhadap ketiga variabel penelitian pada tabel berikut:

Tabel 3. Persepsi responden terhadap kinerja guru

Interval	Frek. Abs	Fre. Relatif	Kategori
140 - 158	6	3.75%	Sangat Rendah
159 - 177	9	5.625%	Rendah
178 - 196	45	28.13%	Sedang
197 - 215	34	21.25%	Tinggi
216 - 234	66	41.25%	Sangat Tinggi

Tabel 4. Persepsi responden terhadap disiplin kerja

Interval	Frek. Abs	Fre. Relatif	Kategori
78-85	8	5%	Sangat Rendah
86- 93	29	18.125%	Rendah
94 - 101	54	33.75%	Sedang
102 - 109	50	31.25%	Tinggi

110 - 117 19 11.875% Sangat Tinggi

Tabel 5. Persepsi responden terhadap motivasi kerja

Interval	Frek. Abs	Fre. Relatif	Kategori
100 - 107	15	9.37%	Sangat endah
108 - 115	44	27.5%	rendah
116 - 123	72	45%	sedang
124 - 131	28	17.5%	tinggi
132 - 139	1	0.625%	Sangat tinggi

Pengujian pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 6 sampai dengan tabel 11.

Tabel 6. Hasil korelasi disiplin kerja terhadap kinerja guru

Correlations		Y	X_1
Pearson Correlation	Y	1,000	,752
	X_1	,752	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000
	X_1	,000	.
N	Y	160	160
	X_1	160	160

Berdasarkan Tabel 6 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa korelasi disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,752 termasuk korelasi kuat dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 1 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji *anova* sebagaimana Tabel 7.

Tabel 7. Hasil anova disiplin kerja terhadap kinerja guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	48310,998	1	48310,998	206,145	,000 ^b
Residual	37027,977	158	234,354		
Total	85338,975	159			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Berdasarkan Tabel 7 terkait hasil uji anova disiplin kerja terhadap kinerja guru di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai Fhitung sebesar 206,145 signifikan pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,90 atau $206,145 > 3,90$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 1 yang berbunyi terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat Tabel 8.

Tabel 8. Hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,566	,563	15,30863

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R² sebesar 0,566 artinya bahwa 56,6% kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, sisanya 43,4% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Misalnya; motivasi kerja (Hasibuan, 2014: 95).

Tabel 9. Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,134	14,771		,348	,729
Disiplin kerja	2,127	,148	,752	14,358	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel hasil uji regresi menunjukkan signifikasi koefisien regresi t = 0,348 signifikan pada a = 0,05 berarti konstanta regresi sangat signifikan, dan t = 14,358 signifikan pada a = 0,000 maka berarti koefisien regresi 2,127 sangat signifikan. Hasil uji regresi disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil nilai konstanta 5,134 dan nilai koefisien regresi sebesar 2,127 dengan signifikansi 0,000 dengan persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 5,134 + 2,127 X_1$, Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa angka 5,134 artinya jika disiplin kerja dianggap konstan maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 5,134. Nilai 2,127 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja guru meningkat, demikian pula sebaliknya. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya disiplin kerja. Semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika disiplin kerja tidak baik, maka kinerja guru juga akan menurun.

Pengujian pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 10 sampai dengan tabel 13.

Tabel 10. Hasil uji korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru

Correlations		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,298
	X2	,298	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000
	X2	,000	.
N	Y	160	160
	X2	160	160

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai sebesar 0,298 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,298$. Berdasarkan hasil tersebut, maka korelasi kedua variabel tersebut kategori rendah. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 2 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji *anova* sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 11. Anova motivasi kerja terhadap kinerja guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7591,841	1	7591,841	15,428	,000 ^b
Residual	77747,134	158	492,070		
Total	85338,975	159			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel hasil *anova* motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai Fhitung sebesar 15,428 lebih besar dari F tabel signifikan pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,90 atau $15,428 > 3,90$, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 2 yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel tersebut sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,298 ^a	,089	,083	22,18266

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 12 dapat dijelaskan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R^2 sebesar 0,089 artinya bahwa 8,9% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan sisanya 91,1% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 13. Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	88,377	30,057		2,940	,004
Motivasi kerja	1,008	,257	,298	3,928	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien regresi menunjukkan signifikansi koefisien regresi $t = 2,940$ signifikan pada $\alpha = 0,004$ berarti konstanta regresi sangat signifikan, dan $t = 3,928$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 1,008 signifikan. Hasil uji regresi motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai konstanta 88,377 dengan koefisien 1,008 dan nilai signifikansi 0,000. Maka persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 88,377 + 1,008 X_2$.

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta 88,377 artinya jika motivasi kerja dianggap tetap maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 88,377. Angka koefisien 1,008 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja guru juga meningkat, demikian pula sebaliknya. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja guru juga akan menurun.

Pengujian pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 14 dan tabel 15.

Tabel 14. Hasil regresi ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,568	,562	15,32468

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,562, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 56,2% dan sisanya 43,8% kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pekalongan dipengaruhi oleh selain kedua variabel tersebut.

Tabel 15. Hasil koefisien regresi ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	18,787	22,297		,843	,401		
X_1	2,083	,158	,737	13,193	,000	,882	1,133
X_2	,154	,189	,046	,818	,045	,882	1,133

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas hasil uji koefisien regresi menunjukkan signifikansi koefisien regresi $t = 0,843$ signifikan pada $\alpha = 0,401$ berarti konstanta regresi signifikan, dan $t = 13,193$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 2,083 sangat signifikan serta $t = 0,818$ signifikan pada $\alpha = 0,045$ maka berarti koefisien regresi 0,154 sangat signifikan. Berdasarkan tabel hasil koefisien regresi ganda diperoleh nilai konstanta 18,787 sedangkan nilai koefisien $X_1 = 2,083$ dan nilai koefisien $X_2 = 0,154$ nilai signifikansi 0,000 dan 0,045. Maka persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 18,787 + 2,083 X_1 + 0,154 X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta 18,787 artinya jika disiplin kerja dan motivasi kerja

dianggap konstan maka motivasi kerja guru sebesar 18,787. Angka koefisien 2,083 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X_1 , artinya apabila disiplin kerja lebih baik maka kinerja guru juga meningkat. Angka koefisien 0,154 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X_2 , artinya apabila motivasi kerja lebih baik maka kinerja guru juga meningkat.

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa baik buruknya kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Semakin baik kedua variabel tersebut yakni disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru. Demikian pula sebaliknya, apabila kedua variabel tersebut tidak baik, maka akan menurunkan kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan.

IV. PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja guru SMK negeri di Kabupaten Pekalongan terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori sedang. Pengukuran dimensi terhadap disiplin kerja ditemukan nilai terbesar (terkuat) pada dimensi kepatuhan dalam bekerja dan nilai terendah pada dimensi taat aturan waktu. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan termasuk dalam kategori cukup baik (sedang) terutama pada dimensi komitmen dimana guru sudah mengikuti aturan instansi dan menjalankan tugas sesuai dengan uraian tugas masing-masing. Kelemahan disiplin kerja terutama terlihat dalam kehadiran di sekolah dan kehadiran dalam pembelajaran di kelas.

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai korelasi yang termasuk kategori kuat. Sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R^2 0,566 artinya bahwa kinerja guru 56,6% dipengaruhi oleh disiplin kerja, sisanya kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan.

Hasil ini memperkuat teori dan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja (Ardimas & Wardoyo, 2015; Faradina & Sojanah, 2018; Roeleejanto, Brasit, Payangan, & Pahlevi, 2015; Turang, Kindangen, & Tumiwa, 2015). Secara teoretik kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk perilaku (Suci & Idrus, 2015). Kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik (Permatasari, 2015). Disiplin

kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dari seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya (Priyono, Elqadri, & Wardoyo, 2015). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi, akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat (Mailiana & Hayati, 2022), karena disiplin sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan sama sekali tidak dirasakan sebagai beban (Prihantoro, 2012) sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Pudjiastuti & Sriwidodo, 2011). Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Tumilaar, 2015).

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 5,134 + 2,127 X_1$, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ($p < 0,05$) maka semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja guru. Berlaku sebaliknya yaitu jika disiplin kurang atau tidak baik maka akan menurun pula kinerja guru tersebut.

Pembahasan yang kedua dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru SMK negeri di Kabupaten Pekalongan terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori sedang. Pengukuran dimensi terhadap motivasi kerja ditemukan nilai terbesar (terkuat) pada dimensi motivasi ekstrinsik dan nilai terendah pada dimensi motivasi intrinsik. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan termasuk dalam kategori cukup baik (sedang) terutama pada dimensi aktualisasi diri dimana guru seharusnya didorong dan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Kelemahan motivasi kerja terutama terlihat dalam motivasi intrinsik yaitu adanya kesadaran diri untuk mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai macam diklat dan lomba-lomba terkait prestasi guru.

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai korelasi yang termasuk kategori kuat. Sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai $R^2 0,089$ artinya bahwa kinerja guru hanya 8,9% dipengaruhi oleh motivasi kerja, sisanya kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak cukup signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Ardiana (2017) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Mandiri. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga kinerja guru akuntansi semakin meningkat. Guru

yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar akan dapat meningkatkan kinerja guru (Ardiana, 2017).

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 88,377 + 1,008 X_2$, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ($p < 0,05$) maka semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja guru. Berlaku sebaliknya yaitu jika motivasi kerja rendah atau tidak baik maka akan menurun pula kinerja guru tersebut.

Pembahasan hipotesis yang terakhir menunjukkan bahwa temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 160 responden guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan bahwa disiplin kerja dipersepsikan sedang, motivasi kerja dipersepsikan sedang juga oleh responden dan kinerja guru dipersepsikan kategori tinggi. Korelasi disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam kategori kuat, korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru termasuk kuat. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru diperoleh nilai *Adjusted R² 0,562*, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 56,2% dan sisanya kinerja guru dipengaruhi selain kedua variabel tersebut.

Temuan lainnya dari hasil analisis data bahwa nilai R^2 pada variabel motivasi kerja lebih kecil daripada disiplin kerja, artinya disiplin kerja terlebih dahulu baru kemudian motivasi kerja yang memengaruhi kinerja guru. Ketika disiplin kerja tertanam kuat dan menjadi budaya, maka kinerja guru juga tinggi sedangkan motivasi kerja sebagai penguat meningkatkan kinerja guru. Dengan koefisien regresi $\hat{Y} = 18,787 + 2,083 X_1 + 0,154 X_2$. Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa baik buruknya kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Semakin baik kedua variabel tersebut yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila kedua variabel tersebut tidak baik, maka akan menurunkan kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Ahmadiansyah (2016) mengemukakan “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi karya sering disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya”. Dari pendapat tersebut, motivasi kerja dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mendorong seseorang lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan memperoleh

prestasi yang lebih baik. Motivasi kerja guru merupakan kemampuan kerja. Baik tidaknya motivasi kerja guru akan terlihat dari mutu pendidikan di sekolah tersebut. Jika sekolah yang bersangkutan bermutu, baik dari segi proses maupun hasil, maka dapat dikatakan sekolah yang bersangkutan memiliki guru-guru yang mempunyai motivasi kerja baik. Sebaliknya, jika proses dan hasil pendidikan di sekolah tersebut tidak bermutu, maka sekolah yang bersangkutan tidak memiliki guru-guru yang mempunyai motivasi kerja baik (Ahmadiansah, 2016).

Sekolah yang kinerjanya bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas pendidikan dan lulusan sering dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pembelajaran, yang sebenarnya menjadi tanggungjawab sekolah. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam mengajar karena kebutuhannya terpenuhi. Kepala sekolah harus menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin dengan yang dipimpinnya dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah yang dipimpinnya.

V. KESIMPULAN

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,752 termasuk kategori kuat, sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R^2 sebesar 0,566 artinya 56,6% kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, sisanya 43,4% motivasi kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 5,134 + 2,127 X_1$, yang menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkat kinerja guru. Namun masih perlu mendapat perhatian yang lebih terkait variabel disiplin kerja pada dimensi taat aturan waktu.

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,298 termasuk kategori rendah. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R^2 sebesar 0,089 artinya bahwa 8,9% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan sisanya 91,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 88,377 + 1,008 X_2$, yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja guru, walaupun korelasinya rendah.

Namun masih perlu perhatian pada motivasi intrinsik yang nilainya rendah dibandingkan dengan dimensi motivasi yang lainnya

Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,562, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 56,2% dan sisanya 43,8% kinerja guru dipengaruhi selain kedua variabel tersebut. Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 18,787 + 2,083 X_1 + 0,154 X_2$, yang menunjukkan bahwa semakin baik kedua variabel tersebut yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru.

Acknowledgement

Terima kasih kepada Universitas PGRI Semarang, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah melalui Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII, SMK Negeri se Kabupaten Pekalongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223–236.
- Anisa, F., & Yuliyanto, E. (2017). Analisis faktor yang memengaruhi pembelajaran kimia di SMA Teuku Umar Semarang. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*.
- Antara, P. A. (2019). Implementasi pengembangan karakter anak usia dini dengan pendekatan holistik. *Jurnal Ilmiah Visi*, 14(1), 17–26.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Ardimas, W., & Wardoyo, W. (2015). Pengaruh kinerja keuangan dan corporate social responsibility terhadap nilai perusahaan pada bank go public yang terdaftar di BEI. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 57–66.
- Ariyiliyanto, A. (2013). Motivasi kerja: Studi indigenus pada guru bersuku jawa di Jawa Tengah. *Journal Of Social and Industrial Psychology*, 2(2).
- Azizah, J. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen KINERJA (Ejournal)*, 3(1), 57–63.
- Dewi, R. S. (2018). Kemampuan profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159.
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). Meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(1), 8–18.
- Fauziana, D. (2017). Pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak. IAIN Ponorogo.

- Habsyi, I. (2020). Masa depan guru kemampuan kreatif dalam kompetensi. *JUPEK: Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 2(1), 46–62.
- Kemendikbudristek. (2020). Sekolah kita. Retrieved January 25, 2021, from <https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/>
- Kurniawan, T. R., Wulan, H. S., & Wahyono, E. H. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada guru SMK Teuku Umar Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Lusiana, N. P. M. (2019). Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Laboratorium UNDIKSHA Singaraja tahun pelajaran 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 440–449.
- Mahmudah, M. (2018). Pengelolaan kelas: Upaya mengukur keberhasilan proses pembelajaran. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 53–70.
- Mailiana, M., & Hayati, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt harmoni mitra utama banjarmasin. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 49–68.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Mulyasa, H. E. (2021). Menjadi guru penggerak merdeka belajar. Bumi Aksara.
- Musfiqon. (2012). Panduan lengkap metodologi penelitian pendidikan. Surabaya: PT Prestasi Pustaka Raya.
- Norlena, I. (2015). Sekolah sebagai organisasi formal (hubungan antar struktur). *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 5(2).
- Octavia, S. A. (2019). Sikap dan kinerja guru profesional. Deepublish.
- Permatasari, J. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)’. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (01).
- Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pribadi, R. E. (2017). Implementasi sustainable development goals (sdgs) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Papua. *E-Journal Ilmu Hubungan Internasional*, 5(3).
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen, value added. *Jurnal EMBA*, 8(2).
- Priyono, Elqadri, W., & Wardoyo, D. T. W. (2015). The Influence of motivation and discipline work against employee work productivity tona’an markets. *Review of European Studies*, 7(12).
- Pudjiastuti, E., & Sriwidodo, U. (2011). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 120–131.
- Puspendik Kemendikbudristek. (2020). Laporan Hasil Ujian Nasional. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Retrieved January 25, 2021, from <https://hasilun.puspendik.kemdikbud.go.id>

- Roeleejanto, C., Brasit, N., Payangan, O. R., & Pahlevi, C. (2015). Effects of leadership, competency, and work discipline on the application of total quality management and employees' performance for the accreditation status achievement of government hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 3(11), 14–24.
- Selamet, M. (2017). Pengaruh kompetensi supervisi manajerial dan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru (studi deskriptif kuantitatif pada SMP Negeri di Kota Banjar). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1), 73–86.
- Sitepu, I. D. P. B. (2019). Analisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- SMK Negeri 1 Karangdadap. (2021). Dokumen Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 1 Karangdadap. Pekalongan: SMK Negeri 1 Karangdadap.
- SMK Negeri 1 Kedungwuni. (2021). Dokumen Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kedungwuni. Pekalongan: SMK Negeri 1 Kedungwuni.
- SMK Negeri 1 Lebakbarang. (2021). Dokumen Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 1 Lebakbarang. Pekalongan: SMK Negeri 1 Lebakbarang.
- SMK Negeri 1 Sragi. (2021). Dokumen Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sragi. Pekalongan: SMK Negeri 1 Sragi.
- Suastika, N., Sedana, I. M., & Gata, I. W. (2022). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah berbasis nilai-nilai tri hita karena dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Gugus VIII Kecamatan Sawan. *JURDIKSCA: Jurnal Pendidikan Agama Hindu Mahasiswa Pascasarjana*, 1(1), 1–10.
- Suci, R. P., & Idrus, M. S. (2015). The influence of employee training and discipline work against employee performace PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). *Rev. Eur. Stud.*, 7, 7.
- Sugiyono, S. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komunikasi dosen terhadap hasil pembelajaran praktik Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Multimedia Dan Komunikasi*, 6(2).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.
- Tumilaar, B. R. (2015). The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Pt. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–515.
- Widodo, H. (2021). Pendidikan holistik berbasis budaya sekolah. UAD PRESS.
- Widyastono, H. (2012). Muatan pendidikan holistik dalam kurikulum pendidikan dasar dan menengah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 18(4), 467–476.

Zamzam, F., Satria, C., & Kore, J. R. R. (2018). Meningkatkan motivasi berafiliasi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Se Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 119–132.