

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SD KRISTEN KALAM KUDUS PEKANBARU**  
*( The Effect of Motivation And Work Discipline On Teacher  
Performance Christian School Kalam Kudus Pekanbaru )*

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive  
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

**DRAF SKRIPSI**

Oleh

KEVIN AGUSTINUS SIREGAR

1861201126

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS LANCANG KUNING  
PEKANBARU  
2022**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : KEVIN AGUSTINUS SIREGAR  
NIM : 1861201126  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU SD KRISTEN KALAM  
KUDUS PEKANBARU.


DISETUJUI

PEMBIMBING I



LILI ERTI, SE., MM  
NIDN: 1028046101

PEMBIMBING II



IDEL WALDELMI, S.E.I., M.Si.  
NIDN: 1008078602



Dr. ARIZAL N, SE., M.M  
NIDN: 1023046301



KETUA JURUSAN  
Dr. FATKHURRAHMAN, SE., M.SI., MM  
NIDN: 1020017801

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : KEVIN AGUSTINUS SIREGAR  
NIM : 1861201126  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU SD KRISTEN KALAM  
KUDUS PEKANBARU.

KETUA



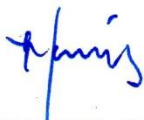
Dr. FATKHURAHMAN, SE., M.SI., MM  
NIDN: 102001780

SEKRETARIS



AZNURIYANDI, S.E., M.Si.  
NIDN: 1021088602

ANGGOTA



LILI ERTI, SE., MM  
NIDN: 1028046101



IDEL WALDELMY, S.E.I., M.Si.  
NIDN: 1008078602



AZNURIYANDI, SE, MM  
NIDN: 1021088602



Drs. NURMANSYAH. SR, MM  
NIDN: 0009095906

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD KRISTEN KALAM KUDUS PEKANBARU

OLEH

KEVIN AGUSTINUS SIREGAR

Penelitian ini dilakukan di SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Hipotesis yang diajukan diduga adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru. Jenis penelitian deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 Guru, Teknik pengambilan sampel adalah dengan metode sensus.

Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 63,062. Lebih besar dari nilai F tabel (3,22) sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,285. Dengan melihat posisi t hitung (2,285) lebih besar dari t tabel (1,681) maka t hitung berada di daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 7,115 > t tabel (1,681) maka t hitung berada di daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu diharapkan pihak sekolah

***Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru***

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mencapai gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Univeritas Lancang Kuning manapun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali, arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan dalam acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya tulis ini, serta lainnya dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 23 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



KEVIN AGUSTINUS SIREGAR

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang mana atas rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul. **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD KRISTEN KALAM KUDUS PEKANBARU”**. Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat untuk mengikuti ujian *oral comprehensive* sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

Dalam penulisan skripsi ini penulisan banyak menerima bantuan dari bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Yang terhormat Dr. Bapak Arizal, N.SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
2. Yang terhormat Bapak Dr.Fatkhurahman, SE, M.SI, MM, selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
3. Ibu Lili Erti, SE. MM, selaku pembimbing I saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Bapak Idelwaldemi SE, M.Si, selaku pembimbing II saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
6. Untuk kedua orang tua saya, Bapak Soaduaon Parmonang dan Ibu Betty Riama, terima kasih atas segala dukungan serta doa-doanya,

sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Terima kasih kepada teman teman saya yang memberikan segala dukungan dan semangatnya buat saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi sampai saat ini.
8. Semua pihak yang membantu saya dalam penulisan skripsi ini, yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan penulis.

Pekanbaru, 23 Juli 2022

Penulis

KEVIN AGUSTINUS SIREGAR

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	
<b>BAB. I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN .....	1
1.2 PERUMUSAN MASALAH .....	5
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	6
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN.....	6
<b>BAB. II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN     HIPOTESIS .....</b>	<b>9</b>
2.1 TELAAH PUSTAKA .....	9
2.1.1 Manajemen.....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	9
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Motivasi Kerja .....	11
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	11
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	13
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	14
2.1.3.5 Tujuan dan Fungsi Motivasi .....	16
2.1.3.6 Beberapa Konsep Motivasi .....	17
2.1.4 Disiplin Kerja.....	18
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18



2.1.4.2 Bentuk Disiplin Kerja .....	18
2.1.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	19
2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja .....	22
2.1.5 Kinerja .....	24
2.1.5.1 Pengertian Kinerja .....	24
2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.1.5.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	25
2.1.5.4 Indikator Kinerja.....	27
2.1.6 Jurnal Penelitian Terdahulu .....	30
2.2 KERANGKA PEMIKIRAN .....	32
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	34
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	35
2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru .....	36
2.3 HIPOTESIS .....	37
<b>BAB. III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 OBJEK PENELITIAN .....	38
3.2 POPULASI DAN SAMPEL .....	38
3.2.1 Populasi.....	38
3.2.2 Sampel .....	38
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL .....	38
3.4 JENIS DAN SUMBER DATA .....	39
3.4.1 Jenis Data.....	39
3.4.2 Sumber Data .....	39
3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	39
3.6 IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL .....	39
3.7 ANALISIS DATA.....	44
3.7.1 Uji Instrumen Data.....	45
3.7.1.1 Uji Validitas .....	45

3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	45
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	45
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.7.2.3 Uji Multikolinieritas.....	46
3.7.3 Regresi Linier Berganda .....	47
3.7.4 Pengujian Hipotesis .....	48
3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t).....	48
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F) .....	48
3.7.4.3 Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	49
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM SD KRISTEN</b>	
<b>KALAM KUDUS PEKANBARU .....</b>	<b>50</b>
4.1 SEJARAH YAYASAN SD KRISTEN	
KALAM KUDUS .....	50
4.2 VISI DAN MISI SD KRISTEN KALAM KUDUS	
PEKANBARU .....	51
4.2.1 Visi.....	51
4.2.2 Misi .....	51
4.3 STRUKTUR SD KRISTEN KALAM KUDUS .....	52
4.4 AKTIVITAS SEKOLAH.....	53
<b>BAB V HASIL DAN PENELITIAN.....</b>	<b>54</b>
5.1 HASIL PENELITIAN.....	54
5.1.1 Identifikasi Responden .....	54
5.1.1.1 Hasil Identifikasi Responden .....	54
5.1.2 Tanggapan Responden.....	57
5.1.2.1 Motivasi .....	57
5.1.2.2 Disiplin Kerja.....	61
5.1.2.3 Kinerja Karyawan .....	65
5.1.3 Uji Instrumen Data.....	68
5.1.3.1 Uji Validitas .....	68
5.1.3.2 Uji Reliabilitas .....	70

5.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	71
5.1.4.1 Uji Normalitas.....	71
5.1.4.2 Uji Multikolinieritas.....	73
5.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	73
5.1.5 Uji Regresi Linier Berganda .....	76
5.1.6 Pengujian Hipotesis .....	77
5.1.6.1 Uji Parsial (Uji t).....	77
5.1.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	78
5.1.6.3 Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	79
5.2 PEMBAHASAN .....	80
5.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	80
5.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	81
5.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	82
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
6.1 KESIMPULAN .....	83
6.2 SARAN .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>BIOGRAFI PENULIS</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel.</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Daftar Keterlambatan GuruSD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru (2017-2021).....	4
1.2 Penilaian Kerja Guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru (2017-2021).....	4
2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu.....	31
3.1 Identifikasi Dan Operasional Variabel.....	43
4.1 Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian .....	44
5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Umur .....	55
5.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jenjang Pendidikan.....	57
5.4 Tanggapan Responden Tentang Aktualisasi Diri Pada SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	57
5.5 Tanggapan Responden Tentang Penghargaan pada SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	58
5.6 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Sosial pada SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	59
5.7 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Rasa Aman pada SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	60
5.8 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Fisik pada	

SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	60
5.9 Tanggapan Responden Tentang Frekuensi Kehadiran pada	
SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	61
5.10 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kewaspadaan Karyawan	
pada SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	62
5.11 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Pada Standart Kerja pada	
SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	62
5.12 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Pada Peraturan Kerja pada	
SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	63
5.13 Tanggapan Responden Tentang Etika Kerja pada	
SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	64
5.14 Tanggapan Responden Tentang Jumlah Pekerjaan pada	
SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	65
5.15 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Pekerjaan pada	
SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	65
5.16 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu pada	
SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	66
5.17 Tanggapan Responden Tentang Kehadiran pada	
SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	67
5.18 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja Sama pada	
SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru .....	67
5.19 Hasil Uji Validitas Pernyataan tentang Motivasi Kerja .....	69
5.20 Hasil Uji Validitas Pernyataan tentang Disiplin Kerja .....	69

5.21 Hasil Uji Validitas Pernyataan tentang Kinerja .....	69
5.22 Hasil Uji Reliabelitas .....	70
5.23 Uji Normalitas menggunakan <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	71
5.24 Uji Multikolinearitas .....	73
5.25 Uji Heteroskedastisitas .....	75
5.26 Uji Regresi Linear Berganda.....	76
5.27 Uji Parsial (Uji t).....	77
5.28 Uji Simultan (Uji F) .....	79
5.29 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	80

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar.</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
4.1 Struktur Organisasi SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru.....	52
5.1 Uji Normalitas Uji Normalitas Data P-Plot .....	72
5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang sangat bergantung pada kinerja guru. Peran, tugas dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlaq mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni serta mewujudkan manusia Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab.

Sekolah merupakan sebuah lembaga tempat anak didik memperoleh pendidikan dan pelajaran yang diberikan guru. Sekolah mempersiapkan anak didik memperoleh ilmu pengetahuan, keterampilan, budi pekerti, meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa agar selanjutnya mampu membekali diri menuju ke arah pendidikan yang lebih tinggi sebagai bekal hidup di masyarakat.

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan guru adalah pendidikan 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.



Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seseorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

Guru profesional adalah guru yang berkompentensi yaitu memiliki keahlian khusus dibidangnya dan wawasan yang luas, dapat menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan dikelas, memahami dan mampu dan mampu melaksanakan proses pembelajaran, mampu membimbing para siswanya untuk mencapai tujuan atau hasil belajar seoptimal mungkin, mampu mengelola dan mengembangkan kegiatan pembelajaran, memiliki kepribadian yang baik yaitu dalam berpakaian, bersikap, dan bertutur kata.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar, seorang guru tentunya harus memiliki motivasi yang bisa berasal dari dalam maupun luar pribadi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu maupun organisasi.

Selain rasa motivasi yang harus dimiliki oleh tenaga pengajar, kedisiplinan juga harus dimiliki oleh tenaga pengajar. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial berlaku. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya rasa disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujud tujuan yang telah direncanakan. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajaran. Kinerja guru disekolah mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Untuk itu guru harus benar-benar berkompeten dibidangnya dan mampu mengabdikan secara optimal. Seorang pendidik dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya apabila dalam menerapkan pendidikannya telah mampu meningkatkan disiplin dan motivasi anak didiknya dalam belajar.

Berikut ini data absensi guru yang mengajar di SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Tingkat Kehadiran Guru SD Kristen Kalam Kudus**  
**Pekanbaru 2017 s/d 2021**

No	Tahun	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja dalam 1 Tahun (Hari)	Jumlah Harian Kerja Pegawai Pertahun	Jumlah Absen			Persentase (%)
					Alpa	Izin	Sakit	
1	2017	35	240	8.400	6	15	13	0,97
2	2018	37	240	8.880	7	12	14	0,89
3	2019	36	240	8.640	5	13	10	0,77
4	2020	41	240	9.840	8	11	7	0,63
5	2021	45	240	10.800	4	8	10	0,48

*Sumber: SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru*

Tabel diatas memperlihatkan tingkat kehadiran guru, pada tahun 2017 hingga tahun 2021. Pada tahun 2017 sebanyak 35 guru dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 240 hari dengan tingkat absen sebanyak 34 kali yaitu : 6 orang alpa, 15 orang izin, dan 13 orang sakit dengan persentase 0,97%. Pada tahun 2018 sebanyak 37 guru dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 240 hari dengan tingkat absen sebanyak 33 kali yaitu : 7 orang alpa, 12 orang izin, dan 14 orang sakit. Pada tahun 2019 sebanyak 36 guru dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 240 hari dengan tingkat absen sebanyak 28 kali yaitu : 5 orang alpa, 13 orang izin, dan 10 orang sakit. Pada tahun 2020 sebanyak 41 guru dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 240 hari dengan tingkat absen sebanyak 26 kali yaitu : 8 orang alpa, 11 orang izin, dan 7 orang sakit. Dan pada tahun 2021 sebanyak 45 guru dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 240 hari dengan tingkat absen sebanyak 22 kali yaitu : 4 orang alpa, 8 orang izin, dan 10 orang sakit.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Rata-Rata Penilaian Kinerja**  
**Guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru 2017-2021**

Tahun	Penilaian Kerja Guru	Motivasi Kerja	Total Penilaian Kinerja Guru	Rata-rata Penilaian Kinerja Guru	Persentase (%)	Ket
2017	78	75	153	76,5	-	Baik
2018	76	78	154	77,0	0,65	Baik
2019	79	76	155	77,5	0,64	Baik
2020	78	79	157	78,5	1,27	Baik
2021	80	78	160	79,0	0,63	Baik

*Sumber: SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru*

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru ditahun 2017 hingga tahun 2021, berada dalam kategori baik.

Dengan penjabaran sebagai berikut, pada tahun 2017 jumlah guru sebanyak 35 orang dengan total rata-rata penilaian kinerja guru sebesar 76,5 dengan kategori baik. Pada Tahun 2018 jumlah guru 37 orang dengan total rata-rata penilaian kinerja guru sebesar 77,0 dengan kategori baik. Pada tahun 2019 jumlah guru sebanyak 36 orang dengan total rata-rata penilaian kinerja guru sebesar 77,5 dengan kategori baik. Pada tahun 2020 jumlah guru sebanyak 41 orang dengan total rata-rata penilaian kinerja guru sebesar 78,5 dengan kategori baik. Dan pada tahun 2021 jumlah guru sebanyak 45 orang dengan total rata-rata penilaian kinerja guru sebesar 79,0 dengan kategori baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang *"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru "*

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru ?
- 2) Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru ?
- 3) Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru ?

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru.
- 2) Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

- 1) Sebagai bahan masukan bagi SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru dalam mengatasi masalah motivasi dan disiplin kerja.

- 2) Penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya
- 3) Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis di bidang manajemen SDM, khususnya tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru selain itu mengaplikasikan ilmu yang diterima di bangku perkuliahaan.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan , dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

Dalam bab ini dibahas mengenai teori – teori yang mendukung penulisan ini , meliputi pengertian motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, jenis-jenis motivasi, indikator motivasi kerja, tujuan dan fungsi motivasi, konsep motivasi, pengertian disiplin kerja, bentuk disiplin, jenis-jenis disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, indikator disiplin kerja, pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, tujuan dan sasaran kinerja, dan indikator kinerja, kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis .

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, indentifikasi dan operasionalisasi variabel serta analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM SD KRISTEN KALAM KUDUS PEKANBARU.**

Pada bab ini akan menguraikan tentang gambaran umum sekolah yang meliputi sejarah singkat, struktur organisasi, dan aktivitas sekolah SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN**

Bagian ini merupakan tentang hasil penelitian tentang karakteristik responden dan tanggapan responden, pembahasan dan menjelaskan tentang analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan tentang kesimpulan dan hasil pada bab kesimpulan dan saran yang diberikan penulis untuk sekolah sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru yang didasarkan penyebaran kuesioner, diperoleh kesimpulan bsebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Adapun indikator yang di ambil penulis dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, penghargaan, aktualisasi diri. Motivasi kerja dari kelima indikator yang terkandung dalam motivasi kerja rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan fisik dan kebutuhan social, sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator penghargaan, kebutuhan rasa aman, dan aktualisasi diri.
2. Disiplin kerja adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Motivasi kerja dari ke lima indikator yang terkandung dalam motivasi kerja rata-rata tertinggi terdapat pada indikator ketaatan pada etika dan ketaatan pada peraturan kerja, sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator tingkat



kewaspadaan karyawan, frekuensi kehadiran, dan ketaatan pada standart kerja.

3. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang atas tugas tertentu yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dari ke lima indikator yang terkandung dalam kinerja rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kehadiran, jumlah pekerjaan, dan kemampuan kerja sama sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu.

## 6.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

- 1). Motivasi kerja sebaiknya sekolah meningkatkan indikator terendah yang terkandung pada indikator penghargaan, kebutuhan rasa aman, dan aktualisasi diri agar guru termotivasi dan lebih giat lagi bekerja karena penghargaan, kebutuhan rasa aman, dan aktualisasi diri sangat berpengaruh dalam kegiatan guru.
- 2). Disiplin kerja sebaiknya sekolah meningkatkan indikator terendah yang terkandung dalam disiplin kerja guru yaitu indikator tingkat kewaspadaan karyawan, frekuensi kehadiran, dan ketaatan pada standart kerja, dimana disiplin kerja berkaitan kinerja guru.
- 3). Kinerja guru sebaiknya sekolah meningkatkan indikator terendah yang terkandung dalam kinerja guru yaitu indikator kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu, kerana kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu sangat berpengaruh dengan kinerja guru.

Setelah menelaah semua masalah serta membahas semua permasalahan tersebut, maka penulis juga ingin memberikan saran-saran yang mungkin dapat mempertimbangkan oleh sekolah di dalam memberikan motivasi kerja dan pengarahan dalam kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja guru pada sekolah SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru.

Hasil penelitian dari motivasi kerja menunjukkan bahwa yang mendapat skor terendah dari jawaban responden guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru yaitu pada indikator penghargaan, kebutuhan rasa aman, dan aktualisasi diri agar guru termotivasi dan lebih giat lagi bekerja. Hendaknya Yayasan memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi dan memberikan asuransi untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman, sehingga guru dapat meningkatkan kinerja dalam mengajar.

Hasil penelitian dari disiplin kerja guru menunjukkan bahwa yang mendapat skor terendah dari jawaban responden guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru yaitu tingkat kewaspadaan karyawan, frekuensi kehadiran, dan ketaatan pada standart kerja. Hendaknya Yayasan melakukan evaluasi dan memperhatikan tingkat kehadiran untuk meningkatkan kedisiplinan guru.

Hasil penelitian dari kinerju guru menunjukkan bahwa yang mendapat skor terendah dari jawaban responden guru SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru yaitu indikator kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu. Hendaknya Yayasan melakukan evaluasi dan memperhatikan tingkat kualitas kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru.

Untuk penelitian selanjutnya saran saya kepada penulis, agar lebih memperhatikan pernyataan-pernyataan dan memastikan jawaban responden di lakukan dengan sebaik baiknya, agar hasil kuesioner yang di lakukan valid, serta pemilihan metode penelitian apa yang cocok di gunakan dalam penelitian tersebut. Dan diharapkan penulis juga dapat menambah variabel-variabel lain yang tidak

terdapat dalam penelitian ini. Sehingga, penelitian ini dapat disempurnakan dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi pada lingkungan Pendidikan.

## RENCANA DAFTAR PUSTAKA

Anang Firmansyah, dan Budi W. 2018 *.Pengantar Manajemen*. Yogyakarta:

DEEPUBLISH

Badrudin, M, 2013 , *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta, Salemba Empat

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Firmansyah, Anang, 2018. *Perilaku Konsumen*, CV Budi Utama. Yogyakarta.

Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 21 Update PLS Regresi*. Universitas Dipenogoro, Semarang

Hadiyati, 2017, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Semarang, Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu SP, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok, PT. Rajagrafindo Persada

Kurniawati Endah, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan, Nem

Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Rosda

Notoatmodjo, Soekidjo., 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

Nurmansyah, 2016, *Perilaku Organisasi*, Pekanbaru, Unilak Press.

\_\_\_\_\_, 2019 *.Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekanbaru, Unilak Press

- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung, Alfabeta. Rineka Cipta.
- Rivai, dkk, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik*. Jakarta, PT. Rajagrafindo
- \_\_\_\_\_, Mulyadi Deddy, 2013, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta, Rajawali Press
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, P. Sondang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Edisi Ketiga, STIE YKPN.
- Sinambela, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, dkk, 2016, *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013 , *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy , 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenadamedia Group.
- Uno, HB, Lamatenggo, Nina. 2016, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo, 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

- Widodo, S.S. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Cetakan Kedua. Bandung, Manggu Media.
- Winardi, (2016) *.Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

## JURNAL

Ajabar, Mariana, Resi, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih*, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Volume 3 No. 2 Agustus 2019, ISSN 2621-5306.

Hidayat, Syamsul, Khotimah, Sita Husnul, *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok*, JIP (Jurnal Ilmu Penelitian), Volume 2 No.6 November 2021. ISSN 2722-9475.

Pramularso, E. Y. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*, Volume (2), 2017 (171–178).

Sari, Ratna, Darmadi, *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI) Parung – Kabupaten Bogor*, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Volume 5 No.1 November 2021, ISSN 2598-9545

Syarkani. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Volume 3 (3) , 365-374.