

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia unggul menjadi salah satu persyaratan utama agar terwujudnya bangsa dan negara yang maju, untuk dapat mewujudkannya maka dibutuhkan kualitas sistem pendidikan yang mampu menciptakan generasi muda yang mempunyai kompetensi sesuai dengan tuntutan kebutuhan di era saat ini. Pendidikan merupakan aspek yang integral dalam kehidupan manusia. Serta memiliki peranan yang sangat signifikan dalam membentuk kepribadian, mengembangkan pengetahuan, dan membentuk mental siswa. Hal ini akan menghasilkan individu yang terampil, cerdas, dan memiliki moral yang baik.

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Bisa mencapai tujuan, perlunya dilakukan peningkatan dalam segi proses dan hasil pendidikan, proses peningkatan ini diperlukannya kesiapan dari sumber daya manusia ialah guru. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berkecimpung dalam lembaga pendidikan. Guru sebagai garda terdepan dalam mencerdaskan anak bangsa haruslah turut andil dalam proses peningkatan pendidikan dan dalam proses pendidikan itu sendiri.

Hakikatnya, keberhasilan dan pelaksanaan proses pendidikan sangat bergantung pada peran guru. Kedudukan dan posisi guru dapat dipahami melalui beberapa dimensi, yakni sebagai individu, anggota keluarga, elemen di lingkungan sekolah, bagian dari masyarakat dan warga negara, serta sebagai hamba *Allah*

¹ Marsellus R. Payong, , 2017/ *Konsep Dasar Problematika dan Implementasinya*, (Jakarta: PT Index), hal. 8

Subhanahu wa Ta'ala. Secara etimologis, kata pendidik berasal dari "didik" atau "mendidik," yang secara harfiah berarti merawat dan memberikan latihan. Guru memegang peranan penting sebagai pilar pendidikan yang bertugas mentransfer pengetahuan, yang kemudian akan membentuk masa depan peserta didik. Seorang guru perlu memiliki kemampuan untuk memahami, menganalisis, menguasai, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Salah satu pendekatan yang perlu dilakukan guna untuk dapat memprediksi perilaku kerja ialah motivasi. Guru menjadi sumber utama yang berkontribusi dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, Seorang guru memberikan suatu bentuk pelayanan dalam sebuah lingkup pendidikan yaitu dengan menciptakan sebuah pembelajaran. Guru yang mempunyai motivasi tinggi merupakan kunci untuk dapat menghasilkan hasil belajar mengajar yang baik.²

Motivasi merupakan sumber utama seseorang dalam bertindak, dan oleh karena itu guru yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat memberikan daya dan upayanya dalam bekerja secara maksimal. Motivasi ini tentunya memiliki intensitas yang tidak sama di masing-masing orang. Seperti yang dikutip oleh Edy Sutrisno menurut siagian menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan jiwa yang mendorong serta menggerakkan dirinya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kahlianya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik individu maupun kelompok³ upaya untuk meningkatkan kinerja guru tentunya tidak akan bisa lepas dari dorongan diri sendiri ataupun dari luar. Motivasi juga menjadi kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang harus dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan baik dari luar maupun dari dalam seperti imbalan moneter, dan non moneter yang akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja secara positif maupun negatif.

² Esdras, R & Andala, H.O. 2021. *The Influence of Motivation on Teacher Performance in Boarding Secondary Schools of the Western Province of Rwanda* Rugirangoga Esdras and Dr . Hesbon Opiyo Andala *The Influence of Motivation on Teacher Performance in Boarding Secondary Schools of the West*. Journal of Education. <https://stratfordjournals.org/journals/index.php/journal-of-education/article/view/671>.

³ Edy Sutrisno, , 2019. *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: Prenadamedia Grub),

Selain daripada motivasi kerja yang menjadi salah satu faktor tidak kalah penting dari motivasi ialah disiplin. Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen agar dapat mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai tuntutan yang sudah ditetapkan. Disiplin pada dasarnya merupakan aturan yang harus dijalankan dengan ketegasan jiwa serta penuh tanggung jawab.⁴ Menurut Subari dalam alhusaini A, dkk, bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja maka hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan pendidikan, sedangkan apabila disiplin kerja rendah akan dapat menurunkan kinerja pendidik maka hal ini menjadi penghambat pencapaian tujuan daripada pendidikan. Pemeliharaan dan penambahan kedisiplinan guru akan dapat menambah keefektifan proses pembelajaran yang dapat meningkatkan capaian guru, apabila menjunjung tinggi rasa disiplin maka akan memunculkan pandangan yang lebih positif.⁵ Disiplin kerja memberikan suatu manfaat yang besar bagi pendidikan ataupun tenaga pendidik. Dengan adanya disiplin ini menjamin ketertiban dan kestabilan dalam melaksanakan tugas sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal.⁶

Kinerja guru merupakan suatu perilaku yang nyata sebagai bentuk prestasi kerja yang dibuktikan oleh seorang pendidik dalam melaksanakan proses pendidikannya di madrasah atau lembaga pendidikan. Keberhasilan kinerja guru ini terjadi apabila memiliki kemampuan dan keterampilan serta hubungan interaktif dengan berbagai aspek dalam bekerja.⁷ Kinerja guru ialah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik serta memuaskan memiliki tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditentukan.⁸ Sebagaimana tecantum dalam QS. Al-Hasyr ayat 18:

⁴ Anis Syamsu Rizal. 1 (Januari 2019). "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP". Jurnal ulul albab 23, no. 17.

⁵ Alhusaini, A., Muhammad K., & Syaiful E. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 4 (3), 2168-2172

⁶ Ita Nurfadilah, Umi Fariyah, 2021. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah*. Jember. JIEMAN: Journal of Islamic Educational Manajement Vol.3 No. 1

⁷ Amini, *Profesi Keguruan*, 2016 (Medan: Perdana Publishing,), hal. 38

⁸ Mohammad Muspawi.2021. *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*, (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi), hal. 102

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Qur'an Surah. Al-Hasyr ayat 18 memberikan tanda mengenai kinerja atau hasil kerja berupa kuantitas serta kualitas yang bisa dicapai oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja guru dimaknai sebagai hasil yang diperoleh melalui fungsi kerja yang dilakukan sebagai perilaku serta hasil. Menurut Suharsaputra menjelaskan bahwa tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam hal melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dan kemampuan untuk bisa mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁹ Lebih jelasnya menurut Muhlisin kinerja ini ialah salah satu hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, dalam mencapai tujuan yang bersangkutan secara tidak melanggar hukum serta sesuai dengan etika dan moral. Maka kinerja guru tidak akan terwujud dengan sendirinya, karena dipengaruhi dengan banyaknya faktor-faktor tertentu. Menurut Barnawi dkk mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua dimensi ialah faktor internal serta eksternal. Faktor internal melingkupi faktor dari diri guru serta bisa mempengaruhi kinerjanya, seperti kepribadian, kemampuan, persepsi, keterampilan, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal seperti seperti kepemimpinan insentif, sarana dan prasarana, serta lingkungan kerja.¹⁰

⁹ Chessy J Gr, Lucky dkk, 2022, “Analisis perbandingan kinerja PNS dan THL pada dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di Masa Pandemi Covid-19”, Tersedia pada <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39416/36310> diakses pada tanggal 07 januari 2024

¹⁰ Barnawi dan Mohammad Arifin, 2018, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media), hal 20

Maka motivasi memiliki kaitan erat hubungannya dengan perilaku dan hasil kerja. Semakin baiknya motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin baik juga hasil kerjanya begitupun sebaliknya. Motivasi bisa disebut dengan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Adanya motivasi kerja guru yang baik akan dapat menciptakan kinerja yang baik, maka dari itu adanya hubungan motivasi seseorang terhadap kerjanya.

Menurut Herzberg dalam motivasi menjelaskan ada dua faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat mempengaruhi seseorang bekerja yaitu faktor intrinsik atau motivator adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja serta meningkatkan prestasi, hasil kerja sedangkan faktor ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, kebijakan administratif, teknik supervise serta kondisi kerja dan kehidupan pribadi.¹¹ Yang mencakup tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan.¹² demikian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor yang datang dari luar seperti motivasi, maka salah satu unsur penting untuk bisa meningkatkan kinerja seseorang menjadi maksimal. Kinerja guru memiliki kriteria.

Berdasarkan pra penelitian terhadap Guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Sukabumi ada dua sekolah diantaranya:

Tabel 1. 1 MAN di Kota Sukabumi

No.	Nama Sekolah	Alamat
1.	MAN 1 Kota Sukabumi	Jl. Pramuka No.4, Gedongpanjang, Kec. Citamiang, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43144
2.	MAN 2 Kota Sukabumi	Jl. Palasari No.14, Sukakarya, Kec. Warudoyong, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43135

Melalui observasi penelitian, peneliti menemukan beberapa hal yang menarik untuk diteliti yaitu mengenai kinerja guru, dan peneliti tertarik untuk meneliti di MAN Kota Sukabumi. permasalahan mengenai kinerja ini berkaitan

¹¹ Muchlas, *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*, (Jakarta: PT. PBB), h. 59

¹² Badrudin, 2020, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung, Alfabeta.hal. 198

dengan motivasi kerja serta kedisiplinan guru, beberapa masalah yang ditemukan peneliti 1) Guru kurang termotivasi yang menyebabkan kurangnya persaingan antar guru seperti guru mengajar hanya sekedar memenuhi tuntutan dan kewajibannya saja dalam mengajar, tanpa memperhatikan serta melihat kemampuan siswa terhadap materi pembelajaran, sedangkan seharusnya guru dituntut tidak hanya menyampaikan pembelajaran saja akan tetapi harus dapat mendidik serta meningkatkan kompetensi mengajarnya maka dari itu akan terciptanya persaingan antar guru yang nantinya menjadi guru teladan dan kompeten. 2) kedisiplinan guru masih kurang terlihat dari masih adanya guru yang datang ke sekolah terlambat dan tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan, sehingga berpengaruh terhadap hasil belajar siswa dan membuat siswa malas dalam belajar sehingga prestasi siswa menurun 3) masih ada guru yang tidak membuat rencana pembelajaran

Maka berdasarkan permasalahan yang ditemukan adanya keterkaitan antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru, dengan dasar alasan tersebut peneliti tertarik meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sukabumi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi di lokasi penelitian, maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Guru kurang termotivasi yang menyebabkan kurangnya persaingan antar guru seperti guru hanya mengajar hanya sekedar memenuhi tuntutan dan kewajibannya saja dalam mengajar tanpa memperhatikan serta melihat kemampuan siswa terhadap materi pembelajaran, sedangkan seharusnya guru dituntut tidak hanya menyampaikan pembelajaran saja akan tetapi harus dapat mendidik serta meningkatkan kompetensi mengajarnya maka dari itu akan terciptanya persaingan antar guru yang nantinya menjadi guru teladan dan kompeten.
2. Kedisiplinan guru masih kurang terlihat dari masih adanya guru yang datang ke sekolah terlambat dan tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan,

sehingga berpengaruh terhadap hasil belajar siswa dan membuat siswa malas dalam belajar sehingga prestasi siswa menurun

3. Masih ada guru yang tidak membuat rencana pembelajaran

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Kota Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MAN Kota Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MAN Kota Sukabumi?

D. Tujuan Penelitian

Adapun rincian yang sejalan dengan rumusan masalah, penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Kota Sukabumi
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin guru terhadap kinerja guru di MAN Kota Sukabumi
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MAN Kota Sukabumi

E. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik dari sisi teoritis maupun sisi praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran khazanah ilmu pengetahuan dan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk membuka cakrawala pemikiran dalam bidang ilmu manajemen pendidikan islam serta hasil

penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan rujukan mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.

- b. Dapat dijadikan bahan referensi dan bahan informasi khususnya bagi lembaga pendidikan islam untuk dapat mengembangkan sekolah dengan berorientasi pada motivasi kerja dan disiplin kerja dalam Upaya meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bentuk penilaian terhadap motivasi dan disiplin kerja dan meningkatkan kinerja guru, membantu dalam mengukur tingkat motivasi dan disiplin kerja guru. Maka sekolah dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan disiplin guru.
- b. Sebagai kontribusi bagi lembaga yang memiliki kewenangan dalam mengembangkan Motivasi kerja dan disiplin kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja guru untuk memberikan informasi yang berharga bagi lembaga pendidikan atau pihak berwenang untuk membuat kebijakan dan program yang bertujuan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru.

F. Kerangka Berpikir

Motivasi merupakan daya dorong untuk berbuat dan bertindak laku untuk tujuan tertentu.¹³ Motivasi juga merupakan suatu hal yang unik, Dimana motivasi antara individu dengan individu lainya berbeda. Maka motivasi ini hal yang sangat penting serta harus dimiliki oleh guru dalam peranannya ialah bisa menumbuhkan gairah, rasa senang serta semangat untuk mengajar bagi siswa. Namun perlu dipahami bahwa motivasi mencakup proses yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan persepsi, dan Keputusan yang terjadi dalam diri seorang guru, yang Dimana dapat ditinjau melalui faktor-faktor penyebab seorang guru dapat termotivasi ialah faktor intrinsik dan faktor ekstrisik. Faktor intrinsik berasal dari

¹³ Jamaluddin,2023. *Perilaku Organisasi Konsep, Teori dan Implikasi*. Jakarta. Kencana. Hal 208

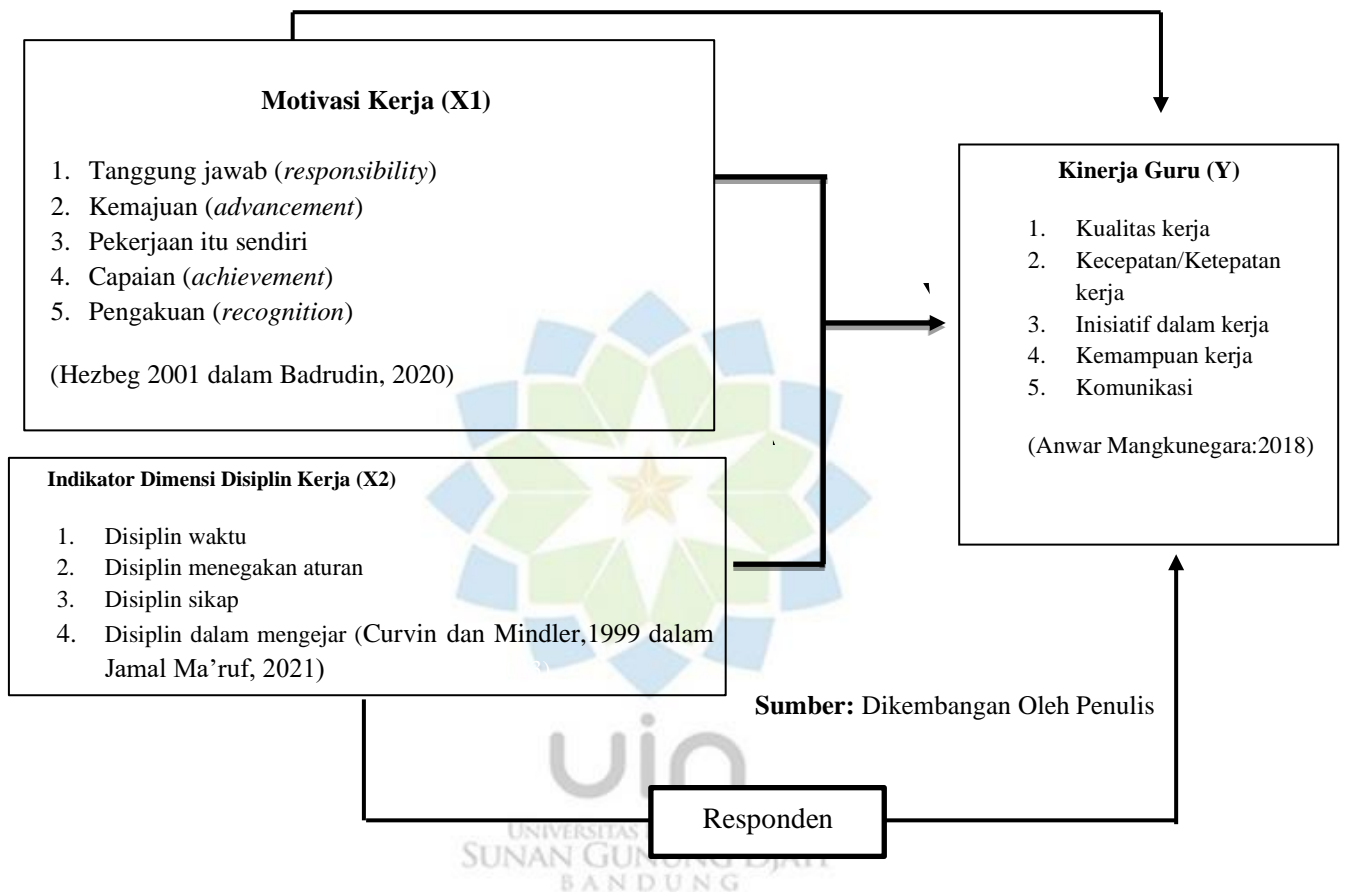
dalam diri guru dimana seperti sikap, harapan, kebutuhan, sedangkan eksternal yang disebabkan pengaruh dari luar dirinya.¹⁴ Maka seorang guru melakukan sesuatu disebabkan adanya dorongan melalui kekuatan mental yang dimiliki berupa kemampuan, kondisi, perhatian serta cita-citanya. Perlu disadari bahwa kekuatan mental seorang guru tentunya berbeda-beda ada yang tergolong tinggi ada pula yang rendah. Maka jika motivasi kerja guru tinggi diperkirakan kinerja guru pula akan maksimal maka alasan ini tentu saja bersangkutan dengan kinerja guru.

Selain dari motivasi kerja yang memiliki hubungan dengan kinerja guru ada pula yang bisa mempengaruhi kinerja guru ialah disiplin kerja, disiplin kerja merupakan yang mudah untuk dapat diucapkan akan tetapi sukar untuk dilaksanakan. Disiplin kerja adalah kebiasaan yang baik, yang bermanfaat kelak bagi kehidupannya, Menurut Handoko disiplin kerja ialah kegiatan manajemen agar dapat menjalankan standar-standar organisasional. Selain itu disiplin kerja juga sikap menghormati, menghargai patuh serta taat atas peraturan yang berlaku baik itu peraturan tertulis ataupun tidak tertulis dan sanggup untuk menjalankannya apa yang menjadi konsekuensinya atas sanksi apabila melanggar tugas serta wewenang yang diberikannya. Maka dengan hal ini penerapan disiplin kerja yang baik akan bisa meningkatkan kinerja guru untuk dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dari pendidikan.

¹⁴ Badrudin, 2020. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta. Hal 190

Rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, untuk menggambarkan kerangka pemikiran, dapat digambarkan dilihat pada skema sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir Penelitian



Keterangan :

X1 : Pengaruh Motivasi Kerja

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Guru

X1-Y : Pengaruh Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja Guru

X2-Y : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

X1,X2-Y : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru

Definisi konseptual dari penelitian yang sedang dilakukan adalah penjelasan teoritis tentang konsep-konsep yang terkait dengan variabel penelitian, berdasarkan pandangan para ahli yang telah disajikan sebelumnya.

G. Hipotesis

Sesuai uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris, maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Kota Sukabumi
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Kota Sukabumi
2. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja guru di MAN Kota Sukabumi
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja guru di MAN Kota Sukabumi
3. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di MAN Kota Sukabumi
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di MAN Kota Sukabumi.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu ini digunakan sebagai bahan acuan serta kajian penelitian yang akan dilakukan. Mengenai variable yang diteliti yakni Motivasi Kerja, disiplin kerja, serta Kinerja Guru, yang telah disajikan terlebih dahulu oleh beberapa Pustaka sehingga relevan dan dapat digunakan untuk mendukung peneliti dalam mengembangkan penelitian, beberapa penelitian terdahulu berikut ini yaitu :

Tabel 1. 2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Tesis, Disertasi dan Jurnal	Peneliti dan Tahun Terbit	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Tesis: Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan lingkungan	Rahmah Putri Lubis, (2020)	Hasil penelitian ini ialah: 1) terdapat pengaruh positif mengenai kompetensi terhadap kinerja yaitu dengan	Persamaan penelitian ini ialah; sama sama membahas mengenai	Perbedaan penelitian ini ialah pada variable X2 penelitian ini ialah

	kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan		nilai 0,252 dan P-values 0,025, 2) tedapat pengaruh signifikan mengenai kinerja yaitu dengan nilai 0,247 dan P-values 0,018. 3) adanya pengaruh signifikan mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,493 dan P-values 0,000	variable X1 motivasi kerja dan variable Y mengenai kinerja.	lingkungan kerja sedangkan peneliti menggunakan X2 yaitu disiplin kerja serta lokus penelitian yang berbeda.
2.	Jurnal: Pengaruh Kompetensi Profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pemalang ¹⁵	Rahmawati, Titik Haryati, Noor Miyono, Ayunda Safitri (2021)	Hasil Penelitian ini diperoleh:1) Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru memiliki signifikansi $9,510 > 1,972$, 2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki signifikansi yaitu $Thitung 11.876 > t Tabel 1.972$ maka adanya positif antara keduanya, 3) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki signifikansi $4.153 > 1.972$ maka adanya pengaruh positif, 4)	Penelitian ini memiliki variable yang sama yaitu mangenai disiplin kerja dan motivasi kerja serta variable Y1 yang sama yaitu mengenai kinerja guru	Penelitian ini memiliki perbedaan ialah memiliki 3 variabel X Dimana pada variable ini X1 kompetensi professional X2 motivasi kerja X3 disiplin kerja sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variable X yaitu motivasi kerja X1 dan disiplin kerja X2 serta

¹⁵ Rahamawati, titik haryati, noor miyono, ayunda safitri. 2021. *Pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah Menengah Atas Negeri Se-kabupaten Pemalang*. Yogyakarta. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 3 No 43-45

			Pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ini memiliki pengaruh positif dengan signifikansi 5%		lokus penelitian yang berbeda.
3.	Tesis: Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Pubrolinggo Kabupaten Lampung Timur	Nur Siwi Fitrianingrum, (2021)	Hasil penelitian ini ialah: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh signifikan positif yaitu 35,8%. 2) Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru memiliki signifikan positif yaitu 35,9%. 3) Pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah memiliki korelasi sebesar 60,3 % terhadap kinerja guru.	Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama memiliki variabel X1 mengenai Motivasi Kerja dan Y1 mengenai Kinerja guru	Penelitian ini memiliki perbedaan Dimana pada variabel X2 penelitian ini menggunakan budaya sekolah sedangkan peneliti menggunakan disiplin guru.
4.	Tesis: Pengaruh Motivasi kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah	Ary Prayuni, (2023)	Hasil Penelitian Menunjukkan: 1) Motivasi Kerja (X1) dengan nilai T hitung > t tabel (2,273 > 2,021) dengan hasil kuat yaitu 73,96 %. 2) X2 variabel kompetensi profesional guru memiliki pengaruh	Penelitian ini memiliki X1 yang sama dan Variabel Y1 sama, yaitu mengenai Motivasi Kerja dan	Penelitian ini Memiliki Variabel X2 yang berbeda yaitu mengenai kompetensi profesional guru sedangkan peneliti

Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru		positif T hitung > T tabel (26,485>2,021) dikataogrikan memiliki pengaruh sangat kuat yaitu 98,4%. 3) Y yaitu kinerja guru F hitung> F tabel 1407.545> 3,23) maka dikatagorikan sangat kuat yaitu 98,6%	Kinerja guru	membahas mengenai disiplin kerja. Selain itu lokus penelitian yang berberda.
---	--	---	-----------------	---

I. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan pengertian variabel dalam definisi konsep secara operasional, praktik, dan nyata pada lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti. Penelitian ini variabel yang digunakan ialah dua variabel independen serta satu variabel dependen yang dijadikan angket. Definisi operasional yang dijadikan angket dalam penelitian ini adalah:

1) Motivasi Kerja

Definisi operasional dimensi motivasi kerja merupakan skor total dalam kuesioner angket dimensi dari indikator motivasi kerja ialah Tanggung jawab (*responsibility*), Kemajuan (*advancement*), Pekerjaan itu sendiri, Capaian (*achievement*), Pengakuan (*recognition*).

2) Disiplin Kerja

Definisi operasional Disiplin kerja ialah skor total dari kuesioner angket dimensi dari indikator disiplin kerja diantaranya: Disiplin waktu, disiplin menegakan aturan, disiplin sikap, disiplin dalam mengajar

3) Kinerja Guru

Definisi operasional dimensi kinerja guru merupakan skor total dari kuesioner angket dimensi indikator kinerja guru. Diantaranya: Kualitas kerja, Kecepatan/ketepatan kerja, Inisiatif dalam kerja, Kemampuan kerja dan Komunikasi.