

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU: STUDI KASUS DI SD IT BAITUL INSAN

Reski Gunawan¹, Rochmat Widodo², Eti Hadiati³, Junaidah⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

¹Reskig47@gmail.com, ²Patilampung@gamil.com, ³eti.hadiati@radenintan.ac.id,

⁴junaidah@radenintan.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between work motivation and work discipline with teacher performance at SD IT Baitul Insan. A qualitative approach with a case study design was employed to gain an in-depth understanding of the interrelation between variables within the social context of an integrated Islamic school. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and document analysis. The findings indicate that work motivation both intrinsic (such as a sense of calling and devotion) and extrinsic (such as incentives and appreciation) plays a crucial role in driving teachers' enthusiasm. Work discipline, reflected in punctuality, adherence to school rules, and administrative responsibility, also contributes significantly to teacher professionalism. Teacher performance, as the final output, is greatly influenced by the synergy between motivation and discipline. Teachers with high motivation and strong discipline demonstrate optimal performance, whereas an imbalance between these factors tends to lower work quality. This study highlights the importance of school management that fosters motivation and cultivates a disciplined work culture to improve educational quality.

Keywords: work motivation, work discipline, teacher performance, case study, primary education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SD IT Baitul Insan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus, guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai keterkaitan antar variabel dalam konteks sosial sekolah Islam terpadu. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja baik intrinsik seperti panggilan jiwa dan pengabdian, maupun ekstrinsik seperti insentif dan apresiasi memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja guru. Disiplin kerja yang tercermin dalam kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab administratif turut menjadi penentu profesionalisme guru. Kinerja guru sebagai hasil akhir sangat dipengaruhi oleh sinergi antara motivasi dan disiplin kerja. Guru dengan motivasi tinggi dan disiplin yang baik menunjukkan kinerja optimal, sedangkan ketidakseimbangan di antara keduanya berdampak pada penurunan kualitas kinerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen

sekolah yang mendukung penguatan motivasi dan pembentukan budaya disiplin untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru, studi kasus, pendidikan dasar

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia global begitu pesat membawa persaingan setiap negara di dunia ini. Perkembangan tersebut dapat dilihat di segala bidang, khususnya bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Hasil perkembangan tersebut menguasai pasar dunia sekarang ini. Dalam perkembangan dunia yang berorientasi ke arah teknologi, dipengaruhi oleh faktor utama yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) suatu bangsa. Pemerintah Indonesia berupaya mengembangkan mutu sumber daya manusia melalui bidang pendidikan. Karena dengan mutu pendidikan yang baik akan menciptakan mutu sumber daya manusia yang baik pula.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka diperlukan adanya sumber daya manusia yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisip peluang kerja, karena diindikasikan salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi

adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dan peluang global. Salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah pendidikan. Oleh karena itu upaya meningkatkan kualitas manusia melalui pendidikan terus dilakukan oleh lembaga pemerintah dan masyarakat (stakeholder) yang peduli pendidikan dalam arti luas, seperti penelitian dan pengembangan, pelatihan dan pendidikan/kualifikasi guru serta pengadaan sarana dan prasarana pendidikan yang baik formal maupun pendidikan nonformal dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain, guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan

dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan hal ini, apabila dapat dikelola dengan baik maka kinerja guru juga akan baik. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerjanya. Jadi, konsep kinerja adalah proses pencapaian pekerjaan untuk mencapai suatu hasil tertentu, dan kinerja adalah perbandingan antara input dan output. Hal tersebut juga berkaitan dengan kemampuan kompetensi profesional guru dan mutu kerjanya. Terdapat empat kompetensi guru sebagai guru yang profesional diantaranya, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi hal terpenting dalam bekerja. Meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berpengaruh pada kualitas lulusan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja guru. Diketahui bahwa terdapat beberapa guru yang kurang

kinerjanya dalam menjalankan tugasnya, sering telat mengajar, terkadang tidak masuk kelas hanya memberikan tugas kepada siswa atau bahkan tidak hadir pada jam pelajaran. Guru dan tenaga kependidikan akan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran di lingkungan lembaga pendidikan mereka.

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Kemampuan kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran. Kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Apresiasi pemahaman serta kemampuan bertingkah laku sesuai harapan dapat diidentifikasi sebagai faktor kerja, kemampuan kerja yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari apa yang telah dicapai dan

prestasi yang diperoleh dalam suatu pekerjaan

Motivasi antar guru yang satu dengan yang lain tidaklah sama, tergantung kondisi masing-masing individu. Motivasi kerjayang diasumsikan akan membuat gurubergairah dalam bekerja sehingga kinerja semakin meningkat, sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru, serta dari sekian penelitian yang ada kebanyakan mengambil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ataupun kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ataupun kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan yaitu memiliki perbedaan ialah menganalisis hubungan yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru dilingkungan SD IT Baitul Insan. Penelitian ini juga memiliki kelebihan yaitu untuk mengkaji mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja seorang guru yang berhubungan dengan kinerja guru dilingkungan sekolah dasar. Sehingga kedisiplinan

dan motivasi yang efektif akan berdampak terhadap prestasi kerja dari seorang guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SD IT Baitul Insan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengalaman, pandangan, serta dinamika sosial yang terjadi di lingkungan sekolah secara kontekstual dan naturalistik (Creswell, 2016).

Lokasi penelitian ditetapkan di SD IT Baitul Insan dengan subjek penelitian yang terdiri dari kepala sekolah, beberapa guru, dan staf tata usaha. Teknik pengambilan subjek dilakukan secara purposive, yaitu dengan memilih informan yang dinilai memiliki informasi relevan dan mendalam terkait variabel-variabel yang diteliti, yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode, yaitu wawancara mendalam,

observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah dan guru guna menggali pandangan mereka mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja mereka. Observasi digunakan untuk melihat langsung perilaku keseharian guru, seperti ketepatan waktu mengajar, kerapian administrasi, serta interaksi dengan siswa. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen seperti absensi guru, laporan kinerja, serta catatan evaluasi pembelajaran sebagai data pendukung.

Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis tematik, yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 2014). Data hasil wawancara ditranskripsikan dan dikodekan ke dalam tema-tema tertentu, seperti motivasi intrinsik, disiplin waktu, dan tanggung jawab kerja. Tema-tema tersebut kemudian dianalisis untuk melihat pola hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan hasil kinerja guru di lapangan.

Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu

membandingkan informasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, dilakukan juga member checking, di mana hasil interpretasi sementara dikonsultasikan kembali kepada informan untuk memastikan bahwa data yang disampaikan telah sesuai dengan kondisi dan makna sebenarnya.

Dengan metodologi ini, diharapkan penelitian mampu memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja membentuk dan memengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan dasar di sekolah Islam terpadu.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SD IT Baitul Insan didominasi oleh motivasi intrinsik, seperti panggilan hati untuk mendidik, semangat berkontribusi pada pendidikan Islam, dan kepuasan batin saat melihat siswa berkembang. Sebagian besar guru menyampaikan bahwa mereka merasa menjadi guru adalah bentuk pengabdian, bukan semata-mata pekerjaan. Selain itu, adanya lingkungan kerja yang religius serta dukungan dari kepala sekolah

turut memperkuat semangat kerja guru.

Namun, motivasi ekstrinsik seperti insentif finansial, tunjangan kinerja, serta pelatihan pengembangan diri juga disebutkan sebagai faktor penting. Beberapa guru mengaku bahwa dorongan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka semakin kuat ketika ada penghargaan dan pengakuan dari sekolah.

Temuan ini konsisten dengan teori Herzberg mengenai dua faktor motivasi, di mana motivator (seperti prestasi dan pengembangan diri) lebih berpengaruh dalam jangka panjang dibandingkan faktor pemelihara (gaji dan kondisi kerja), meskipun keduanya tetap penting (Herzberg, 1959 dalam Robbins & Judge, 2017).

2. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja guru di SD IT Baitul Insan tercermin dari kepatuhan terhadap aturan sekolah, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan administrasi pembelajaran, serta mengikuti kegiatan sekolah. Berdasarkan observasi dan dokumentasi, sebagian besar guru menunjukkan konsistensi dalam menjaga ketepatan waktu mengajar dan menghadiri rapat sekolah.

Namun, ditemukan juga adanya variasi dalam kedisiplinan antar guru. Beberapa guru yang memiliki tanggung jawab rangkap, seperti menjadi wali kelas dan pengurus ekstrakurikuler, terkadang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan administrasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja juga dapat memengaruhi tingkat disiplin.

Disiplin yang baik, menurut kepala sekolah, merupakan indikator profesionalisme guru. Ia menekankan pentingnya kedisiplinan sebagai teladan bagi siswa, serta sebagai bagian dari budaya kerja Islami yang ingin dibangun di sekolah.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru diukur secara kualitatif melalui indikator seperti kualitas pembelajaran, tanggung jawab terhadap tugas, kemampuan dalam manajemen kelas, serta kolaborasi antar sesama guru. Hasil wawancara dan dokumen penilaian menunjukkan bahwa guru dengan motivasi tinggi dan disiplin yang konsisten cenderung memiliki kinerja yang unggul. Mereka mampu merancang pembelajaran yang menarik, berorientasi pada capaian kurikulum, serta membangun hubungan positif dengan siswa dan

rekan sejawat. sebaliknya, guru dengan motivasi kerja yang fluktuatif dan disiplin yang kurang stabil menunjukkan hasil kinerja yang lebih rendah, terutama dalam hal inovasi pembelajaran dan ketuntasan administrasi. temuan ini menguatkan pandangan bahwa motivasi dan disiplin merupakan dua pilar utama dalam membentuk kinerja guru yang berkualitas (Mangkunegara, 2017). Motivasi mendorong keterlibatan emosional dan komitmen, sementara disiplin menciptakan struktur dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

4. Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tampak jelas bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru. Ketiga variabel ini tidak dapat dipisahkan dalam konteks profesionalisme dan efektivitas kerja guru. Pembahasan ini akan menguraikan secara mendalam bagaimana ketiganya saling berkaitan, saling memengaruhi, serta membentuk sinergi dalam menciptakan kualitas pengajaran yang optimal.

a. Motivasi Kerja sebagai Penggerak Utama Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tekun, penuh semangat, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Dalam konteks SD IT Baitul Insan, motivasi para guru sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai religius dan idealisme pengabdian. Banyak guru yang menyampaikan bahwa mereka merasa terpanggil untuk mendidik karena alasan moral dan spiritual, bukan semata-mata karena imbalan materi. Hal ini menunjukkan dominasi motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab terhadap anak didik, kebutuhan aktualisasi diri, dan dorongan untuk berkontribusi dalam pendidikan Islam.

Motivasi jenis ini menjadi fondasi psikologis yang kuat dalam mempertahankan konsistensi kerja, bahkan saat menghadapi tantangan, seperti beban administrasi yang tinggi, keterbatasan fasilitas, atau tekanan dari pihak manajemen dan orang tua siswa. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih resilien dan berinisiatif untuk memperbaiki cara mengajar, mencari metode baru, atau menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan murid.

Namun demikian, motivasi ekstrinsik juga memainkan peran penting. Penghargaan dalam bentuk insentif finansial, promosi jabatan, maupun pengakuan dari kepala sekolah, menjadi faktor pendukung yang memperkuat motivasi guru dalam jangka pendek. Dalam praktiknya, motivasi intrinsik dan ekstrinsik seringkali saling melengkapi. Sebagaimana dijelaskan oleh Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2017), motivator sejati berasal dari kepuasan kerja itu sendiri, tetapi faktor pendukung tetap dibutuhkan agar seseorang tidak mengalami kelelahan psikologis (burnout).

b. Disiplin Kerja sebagai Wujud Integritas dan Profesionalisme

Sementara motivasi menjadi penggerak internal, disiplin kerja merefleksikan aspek perilaku nyata dalam menjalankan tugas. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan, kedisiplinan waktu, ketertiban dalam penyusunan administrasi pembelajaran, serta komitmen terhadap tanggung jawab sebagai pendidik. Guru yang disiplin secara konsisten menunjukkan profesionalisme, bukan hanya dalam kehadiran, tetapi juga dalam kualitas interaksi dengan siswa, kesiapan

materi ajar, dan tanggung jawab sosial sebagai teladan.

Dari hasil observasi dan studi dokumentasi, tampak bahwa guru dengan tingkat disiplin tinggi lebih mampu mempertahankan performa kerja yang stabil, bahkan saat motivasi pribadi sedang menurun. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dapat berfungsi sebagai pengaman (buffer) dalam situasi psikologis yang fluktuatif. Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin sering dikaitkan dengan budaya organisasi. SD IT Baitul Insan sebagai sekolah berbasis Islam menerapkan nilai-nilai seperti tanggung jawab (amanah), ketekunan, dan keteladanan yang secara tidak langsung memperkuat budaya disiplin di lingkungan sekolah.

Namun demikian, disiplin yang hanya bersifat mekanis dan dipaksakan cenderung tidak bertahan lama jika tidak didukung oleh motivasi internal. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk menyeimbangkan antara kontrol eksternal (peraturan) dan pembangunan motivasi internal dalam pengelolaan kinerja guru.

c. Kinerja Guru sebagai Cerminan Sinergi antara Motivasi dan Disiplin

Kinerja guru merupakan manifestasi dari kedua variabel sebelumnya: motivasi dan disiplin. Dalam penelitian ini, kinerja diukur tidak hanya dari hasil yang tampak secara administratif, tetapi juga dari segi kualitas proses pembelajaran, keaktifan dalam kegiatan sekolah, inisiatif dalam inovasi, serta kemampuan membangun relasi yang positif dengan siswa dan sesama guru.

Guru yang memiliki motivasi tinggi tetapi kurang disiplin cenderung menunjukkan potensi yang besar, namun hasil kerjanya tidak konsisten. Sebaliknya, guru yang sangat disiplin tetapi memiliki motivasi rendah tampak menjalankan tugasnya dengan baik secara administratif, namun kurang menunjukkan semangat dalam berinovasi dan berinteraksi secara empatik dengan siswa.

Guru dengan kombinasi motivasi dan disiplin yang tinggi menunjukkan kinerja terbaik. Mereka mampu menjalankan peran sebagai pendidik, fasilitator, sekaligus pembina karakter siswa secara menyeluruh. Mereka tidak hanya hadir di kelas, tetapi juga terlibat aktif dalam kegiatan pengembangan sekolah,

berpartisipasi dalam pelatihan, dan menjadi teladan bagi rekan-rekan guru lainnya.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja sebagai Pendorong Kinerja

Motivasi kerja guru di SD IT Baitul Insan menunjukkan dominasi faktor motivasi intrinsik seperti keinginan untuk mengabdikan, aktualisasi diri, dan nilai-nilai religius. Ini sesuai dengan pendapat Deci & Ryan (2000) dalam teori Self-Determination Theory, yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik lebih berkelanjutan dan berdampak lebih kuat terhadap performa kerja dibanding motivasi ekstrinsik. Dalam wawancara, banyak guru menyatakan bahwa mengajar bukan hanya tugas tetapi juga ibadah dan bentuk kontribusi terhadap perbaikan umat.

Meski demikian, motivasi ekstrinsik seperti insentif, apresiasi kepala sekolah, serta fasilitas kerja juga menjadi faktor pendorong tambahan. Robbins dan Judge (2017) menyebut bahwa kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik menciptakan optimal motivation, di mana individu termotivasi tidak hanya karena ingin mencapai sesuatu, tetapi juga merasa

dihargai dan diperhatikan dalam prosesnya.

2. Disiplin Kerja sebagai Pilar Profesionalisme

Disiplin kerja muncul dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan sekolah, tanggung jawab dalam mengelola kelas, dan konsistensi dalam penyusunan administrasi pembelajaran. Disiplin menjadi indikator nyata dari integritas dan komitmen guru. Seperti dijelaskan oleh Hasibuan (2017), disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kesadaran individu terhadap kewajiban dan peran yang harus dijalankan.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi tetapi kurang disiplin, seringkali mengalami hambatan dalam realisasi kinerja. Mereka memiliki niat dan semangat, tetapi kurang dalam implementasi kerja yang sistematis. Sebaliknya, guru yang disiplin namun memiliki motivasi rendah cenderung bekerja secara mekanis tanpa kreativitas atau inisiatif baru. Maka dari itu, motivasi dan disiplin harus berjalan beriringan agar menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Kinerja Guru sebagai Refleksi Gabungan Motivasi dan Disiplin

Kinerja guru mencakup berbagai indikator, seperti kemampuan pedagogik, pengelolaan kelas, inovasi pembelajaran, serta hubungan interpersonal dengan siswa dan rekan sejawat. Guru yang memiliki kombinasi antara motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik menunjukkan performa terbaik. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga memperkaya proses pembelajaran melalui kreativitas, empati, dan kolaborasi.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan (dalam hal ini guru) merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi. Tanpa motivasi, kemampuan tidak akan teraktualisasi secara maksimal; dan tanpa disiplin, motivasi bisa kehilangan arah. Maka, kinerja adalah buah dari sinergi antara dua kekuatan ini.²

4. Konteks Sosial dan Peran Kepemimpinan

Lingkungan kerja sekolah, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah, juga berperan penting dalam mengarahkan dan mengembangkan motivasi serta disiplin guru. Kepala sekolah di SD IT Baitul Insan disebut sebagai sosok yang suportif, memberikan ruang aspirasi guru, dan

menanamkan nilai-nilai Islami dalam keseharian. Hal ini mendukung temuan Bass & Avolio (1994) yang menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi.

Selain itu, pengelolaan kinerja melalui evaluasi rutin, feedback yang membangun, dan pemberian reward juga menjadi faktor eksternal yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja. Guru merasa dihargai ketika hasil kerja mereka diakui dan diberi umpan balik yang adil.

5. Dinamika dan Implikasi

Hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja bersifat dinamis dan saling memengaruhi. Dalam konteks realitas kerja, kondisi psikologis guru, beban kerja, penghargaan yang diterima, serta nilai-nilai budaya organisasi akan memodulasi kekuatan hubungan ini. Oleh karena itu, pendekatan manajemen yang holistik perlu diterapkan agar sekolah mampu mempertahankan motivasi dan disiplin guru secara berkelanjutan.

Dari sisi kebijakan, penting untuk menyediakan program pengembangan motivasi seperti

pelatihan spiritualitas kerja, forum apresiasi guru, dan sistem reward yang adil. Sementara untuk peningkatan disiplin, dibutuhkan regulasi yang konsisten namun humanis, serta sistem monitoring yang tidak menekan, melainkan mendorong pertumbuhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan saling memperkuat antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru di SD IT Baitul Insan. Motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi penggerak utama bagi guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat dan dedikasi. Motivasi intrinsik, seperti panggilan jiwa untuk mengabdikan dan semangat religius, menjadi ciri dominan yang mendorong guru di lingkungan sekolah berbasis Islam seperti SD IT Baitul Insan untuk terus berkontribusi secara maksimal dalam proses pembelajaran.

Di sisi lain, disiplin kerja menjadi fondasi perilaku profesional yang mencerminkan integritas dan komitmen guru dalam menjalankan tugas secara konsisten, tepat waktu,

dan sesuai dengan standar operasional sekolah. Disiplin tidak hanya berwujud kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga tanggung jawab dalam menyelesaikan administrasi, pengelolaan kelas, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah lainnya.

Kinerja guru sebagai output dari dua variabel tersebut merupakan refleksi langsung dari sinergi yang positif antara motivasi dan disiplin. Guru dengan motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, baik dari segi kualitas pengajaran, manajemen kelas, hubungan interpersonal, hingga kontribusi dalam pengembangan sekolah. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam hasil kerja guru.

Kesimpulan ini juga menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dan manajemen lembaga pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung dan memelihara motivasi serta kedisiplinan guru. Dengan pendekatan kepemimpinan yang transformasional dan sistem penghargaan yang adil, sekolah dapat

menjaga stabilitas kinerja guru dalam jangka panjang.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja bukan hanya faktor pendukung, tetapi merupakan elemen krusial dalam membentuk dan mempertahankan kinerja guru yang unggul dan berkelanjutan di lingkungan pendidikan dasar berbasis nilai-nilai Islam seperti SD IT Baitul Insan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung: Remaja
Rosdakarya.

Miles, M. B., Huberman, A. M., &
Saldana, J. (2014). *Qualitative Data
Analysis: A Methods Sourcebook.*
SAGE Publications.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017).
Organizational Behavior (17th ed.).
Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017).
Organizational Behavior (17th ed.).
Pearson.