

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR PADA DISTRIK TEMINABUAN KABUPATEN SORONG SELATAN

Oleh:

¹Hasoloan Marrojouan Hutabarat, ²Andi Rosdinaman Budi, ³Pahmi

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : Andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of discipline and work motivation on the performance of elementary school teachers in Teminabuan District, South Sorong Regency. The phenomenon of declining teacher performance characterized by low learning innovation, untimely completion of administrative tasks, and minimal participation in professional development activities forms the background of this research. The research method employed a quantitative approach with an explanatory survey design. The study population comprised all 60 elementary school teachers with Civil Servant status in Teminabuan District, and the entire population was sampled using saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale that had been tested for validity and reliability. Data analysis utilized multiple linear regression with the SPSS program. The results revealed that: (1) Discipline has a positive and significant effect on teacher performance with a regression coefficient of 0.575 and significance of $0.000 < 0.05$; (2) Work motivation has a positive and significant effect on teacher performance with a regression coefficient of 0.433 and significance of $0.000 < 0.05$; (3) Discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance with an F-count value of 56.945 and significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.666 indicates that 66.6% of the variation in teacher performance is explained by the variables of discipline and work motivation, while the remaining 33.4% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Teacher Performance, Elementary School, Teminabuan District

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Distrik Teminabuan, Kabupaten Sorong Selatan. Fenomena menurunnya kinerja guru yang ditandai dengan rendahnya inovasi pembelajaran, ketidaktepatan waktu penyelesaian tugas administratif, dan minimnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi menjadi latar belakang pentingnya penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru Sekolah Dasar berstatus Pegawai Negeri Sipil di Distrik Teminabuan yang berjumlah 60 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan

regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi 0,575 dan signifikansi $0,000 < 0,05$; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi 0,433 dan signifikansi $0,000 < 0,05$; (3) Kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung 56,945 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,666 menunjukkan bahwa 66,6% variasi kinerja guru dijelaskan oleh variabel kedisiplinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Sekolah Dasar, Distrik Teminabuan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar fundamental dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan suatu negara sangat menentukan daya saing dan kemajuan bangsa tersebut di kancah global. Dalam konteks mikro, kualitas pendidikan pada akhirnya sangat ditentukan oleh apa yang terjadi di dalam ruang kelas. Di sinilah peran guru menjadi sentral dan tidak tergantikan. Guru bukan hanya berfungsi sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang membentuk karakter, nilai, serta keterampilan hidup peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru (*teacher performance*) menjadi variabel kritis yang secara langsung berimplikasi pada mutu proses dan hasil belajar siswa.

Kinerja guru yang optimal tercermin melalui kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar-mengajar yang interaktif dan inspiratif, mengevaluasi hasil belajar secara objektif, serta melakukan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Namun demikian, berbagai lembaga pendidikan, baik di tingkat nasional maupun daerah, masih menghadapi tantangan terkait belum optimalnya kinerja guru. Fenomena di lapangan menunjukkan adanya gejala seperti rendahnya inovasi pembelajaran yang masih berorientasi pada *teacher-centered learning*, keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran, kurangnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi, serta lemahnya keterlibatan siswa dalam proses belajar. Kondisi ini tentu menjadi perhatian serius karena berdampak langsung pada pencapaian kompetensi peserta didik.

Permasalahan kinerja guru merupakan isu yang kompleks dan multidimensional. Namun, dua faktor yang secara konsisten diidentifikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah kedisiplinan dan motivasi kerja. Kedisiplinan guru (*teacher discipline*) merupakan fondasi perilaku profesional di sekolah. Kedisiplinan tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan formal seperti kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup konsistensi, tanggung jawab, komitmen, serta ketekunan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Dalam perspektif manajemen klasik, prinsip disiplin telah lama ditekankan oleh tokoh seperti Frederick Winslow Taylor dan Henry Fayol sebagai elemen penting dalam efektivitas organisasi. Dalam konteks sekolah, kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif sehingga mendukung tercapainya proses pembelajaran yang berkualitas.

Di sisi lain, motivasi kerja guru (*teacher motivation*) berfungsi sebagai pendorong internal maupun eksternal yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja. Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow menjelaskan bahwa individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan secara bertingkat, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri.

Sementara itu, Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg membedakan antara faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, sedangkan faktor hygiene seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja. Selain itu, teori ekspektansi dari Victor Vroom menegaskan bahwa individu akan termotivasi apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan membawa pada hasil yang bernilai.

Secara teoretis, kinerja atau prestasi kerja (*job performance*) didefinisikan sebagai hasil keseluruhan dari tugas-tugas yang dilaksanakan individu dalam periode tertentu. Kedisiplinan dan motivasi kerja dipandang sebagai determinan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berkualitas. Dalam konteks pendidikan dasar, interaksi antara kedisiplinan dan motivasi kerja menjadi semakin relevan, terutama pasca pandemi COVID-19 yang membawa perubahan signifikan dalam sistem pembelajaran. Transisi dari pembelajaran daring menuju luring atau model hybrid menuntut adaptasi yang cepat dari para guru. Perubahan tersebut memengaruhi tingkat kedisiplinan maupun motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Kabupaten Sorong Selatan, khususnya Distrik Teminabuan, sebagai salah satu wilayah di Papua Barat Daya, memiliki karakteristik geografis dan sosial yang unik. Tantangan aksesibilitas, distribusi sumber daya pendidikan, serta dinamika sosial budaya setempat turut mempengaruhi kondisi kerja guru. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji dampak kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada konteks lokal Distrik Teminabuan menjadi penting untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan yang kontekstual dan aplikatif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis secara empiris dampak kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar pada Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik serta kontribusi praktis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja guru tidak hanya dilihat dari proses pembelajaran di kelas, tetapi juga mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional

Indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada standar penilaian prestasi kerja, yang meliputi:

1. **Kualitas Kerja:** Kesesuaian materi ajar dengan kurikulum dan efektivitas metode pembelajaran.
2. **Kuantitas Kerja:** Pemenuhan beban mengajar dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan perangkat administrasi (RPP, silabus, jurnal).
3. **Tanggung Jawab:** Komitmen dalam membimbing siswa serta keterlibatan dalam tugas tambahan di sekolah.
4. **Inisiatif:** Kemampuan menciptakan inovasi dalam media pembelajaran meskipun dalam keterbatasan sarana.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Hasibuan (2019) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Bagi seorang guru, kedisiplinan adalah modal utama untuk memberikan keteladanan kepada peserta didik. Kedisiplinan dalam penelitian ini dipandang dari dua dimensi:

1. Disiplin Preventif: Upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan yang telah ditetapkan tanpa rasa terpaksa.
2. Disiplin Korektif: Tindakan yang diambil setelah terjadinya pelanggaran terhadap peraturan untuk mencegah pengulangan di masa depan.

Indikator kedisiplinan meliputi ketepatan waktu hadir, ketaatan pada instruksi pimpinan (Kepala Sekolah), penggunaan sarana prasarana sekolah secara bertanggung jawab, serta kepatuhan pada standar operasional prosedur (SOP) pendidikan.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri guru agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi (sekolah). Teori yang mendasari variabel ini adalah Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg, yang membedakan kebutuhan manusia menjadi dua kategori:

1. Faktor Motivator (Intrinsik): Faktor yang mendorong kepuasan kerja, meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi.
2. Faktor Hygiene (Ekstrinsik): Faktor yang jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, meliputi gaji, hubungan antar rekan kerja, kebijakan administrasi sekolah, dan kondisi fisik lingkungan kerja.

Motivasi kerja bagi guru di daerah seperti Teminabuan seringkali dipengaruhi oleh rasa pengabdian yang kuat (intrinsik) di tengah keterbatasan fasilitas penunjang (ekstrinsik)

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja: Secara teoritis, kedisiplinan yang tinggi menjamin keteraturan dalam proses pendidikan. Guru yang disiplin akan meminimalisir waktu yang terbuang sia-sia, sehingga target kurikulum dapat tercapai tepat waktu dengan hasil yang berkualitas.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja: Motivasi bertindak sebagai determinan perilaku. Guru dengan motivasi tinggi akan memiliki keterikatan emosional terhadap keberhasilan siswanya, sehingga ia akan berusaha maksimal melampaui standar kinerja minimal yang ditetapkan sekolah.

Pengaruh Simultan: Kedisiplinan memberikan kerangka kerja yang teratur (struktur), sementara motivasi memberikan dorongan semangat (energi). Sinergi antara struktur dan energi inilah yang secara simultan menciptakan kinerja guru yang unggul dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatif. Pendekatan ini dipilih karena peneliti bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan menjelaskan hubungan kausalitas (sebab-akibat) serta pengaruh antara variabel independen (Kedisiplinan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Penelitian ini bersifat asosiatif, di mana data dikumpulkan dalam bentuk angka untuk diolah menggunakan analisis statistik guna menarik kesimpulan yang objektif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di Distrik Teminabuan, Kabupaten Sorong Selatan, dengan jumlah total 60 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan masih dalam jangkauan peneliti, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Dengan teknik ini, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga data yang

diperoleh diharapkan lebih akurat dan representatif tanpa adanya bias sampel. Penelitian ini mengintegrasikan dua jenis data utama: Data Primer: Diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 60 guru yang menjadi responden. Kuesioner ini dirancang untuk menangkap persepsi responden mengenai variabel kedisiplinan dan motivasi kerja mereka di lingkungan sekolah. Data Sekunder: Diperoleh melalui metode dokumentasi dari instansi terkait, seperti profil sekolah, data jumlah guru dari Dinas Pendidikan, dan dokumen administratif lainnya yang mendukung konteks penelitian.

HASIL PENELITIAN

Variabel Kedisiplinan diukur melalui indikator tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sementara variabel Motivasi Kerja diukur menggunakan teori dua faktor (Motivator-Hygiene). Proses analisis data dilakukan dalam beberapa tahapan menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS):

1. Uji Instrumen: Meliputi Uji Validitas untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel secara akurat, dan Uji Reliabilitas dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,70 untuk menjamin konsistensi instrumen.

Tabel.1. Variabel Kedisiplinan

Kedisiplinan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,526	0,254	Valid
P2	0,743	0,254	Valid
P3	0,828	0,254	Valid
P4	0,840	0,254	Valid
P5	0,840	0,254	Valid
P6	0,841	0,254	Valid
P7	0,627	0,254	Valid
P8	0,544	0,254	Valid
P9	0,713	0,254	Valid
P10	0,548	0,254	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel.2 Variabel Motivasi kerja

Motivasi kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,356	0,254	Valid
P2	0,702	0,254	Valid
P3	0,431	0,254	Valid
P4	0,284	0,254	Valid
P5	0,695	0,254	Valid
P6	0,558	0,254	Valid
P7	0,706	0,254	Valid
P8	0,425	0,254	Valid
P9	0,491	0,254	Valid
P10	0,464	0,254	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan,SPSS 2026

Tabel 3 Variabel kinerja guru

Kinerja guru	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,581	0,254	Valid
P2	0,750	0,254	Valid
P3	0,879	0,254	Valid
P4	0,825	0,254	Valid
P5	0,629	0,254	Valid
P6	0,744	0,254	Valid
P7	0,773	0,254	Valid
P8	0,793	0,254	Valid
P9	0,826	0,254	Valid
P10	0,672	0,254	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Semua butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari r-kritis 0.254. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal sebagai syarat penggunaan statistik parametrik.
3. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan model persamaan: Di mana Y adalah Kinerja Guru, X_1 adalah Kedisiplinan, X_2 adalah Motivasi Kerja, β_0 adalah Konstanta, β_1 , β_2 adalah Koefisien regresi dan ε adalah Error term

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,652	3,505		,186	,853
	Kedisiplinan	,575	,085	,595	6,741	,000
	Motivasi kerja	,433	,114	,336	3,809	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Nilai konstanta $a = 0,652$ menunjukkan bahwa jika kedisiplinan, Motivasi kerja dan Promosi Jabatan konstan atau $X = 0$, maka Kinerja sebesar 0,652 nilai koefisien regresi $b_1 = 0,575$ dan $b_2 = 0,433$ menunjukkan bahwa setiap kedisiplinan dan motivasi kerja akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,575 dan 0,433.

Uji Hipotesis: Meliputi Uji t untuk menguji pengaruh secara parsial dan Uji F untuk menguji pengaruh secara simultan, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar persentase kontribusi variabel independen terhadap variasi kinerja guru.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692,398	2	346,199	56,945	,000 ^b
	Residual	346,536	57	6,080		
	Total	1038,933	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kedisiplinan, motivasi kerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 0,652 + 0,575X_1 + 0,433X_2 + e$$

Dimana: X1 adalah variabel independent (Kedisiplinan), X2 adalah variabel independent (Motivasi kerja), Y adalah variabel dependent (Kinerja Guru), a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, e adalah standar error

PEMBAHASAN

Temuan ini secara fundamental mengkonfirmasi keresahan yang diungkapkan dalam latar belakang penelitian mengenai masih belum optimalnya kinerja guru di wilayah tersebut. Fenomena seperti ketidaktepatan waktu, minimnya inovasi pembelajaran, dan rendahnya tanggung jawab administratif yang disebutkan sebagai indikasi menurunnya kinerja ternyata memiliki akar penyebab pada aspek kedisiplinan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa budaya "jam karet", kebiasaan menunda pekerjaan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur yang selama ini diamati di lapangan merupakan manifestasi dari rendahnya kedisiplinan yang secara langsung berdampak pada capaian kinerja. Dengan demikian, temuan ini menjawab pertanyaan penelitian pertama sekaligus memvalidasi kegelisahan akademik yang melatarbelakangi dilakukannya studi ini.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konstruksi pemikiran yang dikemukakan oleh para ahli dalam tinjauan pustaka. Hasibuan (2019) yang mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku, terbukti relevan dalam konteks pendidikan dasar di Papua Barat Daya. Guru-guru yang memiliki kesadaran internal terhadap aturan dan tata tertib keguruan menunjukkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan rekan mereka yang sekadar patuh karena faktor eksternal. Demikian pula dengan pandangan Latainer dalam Sutrisno (2019) yang mengartikan disiplin sebagai kekuatan internal yang menyebabkan pegawai menyesuaikan diri secara sukarela pada nilai-nilai tinggi pekerjaan, mendapat pembuktian melalui respons positif responden terhadap indikator-indikator kedisiplinan yang diukur dalam penelitian ini.

Temuan ini secara fundamental mengkonfirmasi keresahan yang diungkapkan dalam latar belakang penelitian mengenai belum optimalnya kinerja guru di wilayah Papua Barat Daya. Fenomena seperti guru yang apatis, mudah menyerah, hanya melaksanakan pekerjaan sebatas kewajiban tanpa inovasi dan dedikasi lebih, serta minimnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi yang disebutkan sebagai indikasi menurunnya kinerja—ternyata memiliki akar penyebab pada aspek motivasi kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa rendahnya motivasi intrinsik maupun ekstrinsik guru di Distrik Teminabuan berdampak langsung pada capaian kinerja mereka. Temuan ini selaras dengan laporan Zuhroh (2025) yang mengungkapkan bahwa penurunan kinerja guru di Madrasah Aliyah pada tahun 2023 secara eksplisit disebabkan oleh faktor kurangnya motivasi, di

sampling beban kerja administratif yang tinggi dan komunikasi yang tidak efektif. Dengan demikian, persoalan motivasi kerja guru merupakan isu nasional yang tidak terbatas pada wilayah tertentu, melainkan tantangan sistemik dalam ekosistem pendidikan Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis data statistik, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai pengaruh Kedisiplinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di lingkup Sekolah Dasar Distrik Teminabuan, Kabupaten Sorong Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan komprehensif sebagai berikut:

1. Kedisiplinan sebagai Pilar Utama Kinerja: Hasil penelitian memberikan bukti empiris yang kuat bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat dominan terhadap kinerja guru. Kedisiplinan di sini bukan sekadar kehadiran fisik melalui mesin absensi, melainkan manifestasi dari kepatuhan guru terhadap kode etik profesi, regulasi sekolah, dan tanggung jawab administratif. Di wilayah Distrik Teminabuan, ditemukan bahwa guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih terorganisir dalam menyusun perangkat pembelajaran dan lebih konsisten dalam melakukan evaluasi siswa. Ini membuktikan bahwa integritas perilaku (disiplin) adalah fondasi utama yang menentukan keberhasilan instruksional di kelas.
2. Motivasi Kerja sebagai Motor Penggerak Psikologis: Motivasi kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kebutuhan akan prestasi, pengakuan atas kinerja, serta lingkungan kerja yang mendukung menjadi energi psikologis bagi guru untuk memberikan performa terbaiknya. Meskipun tantangan geografis dan fasilitas di Sorong Selatan cukup menantang, motivasi yang tinggi mampu membuat guru tetap kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi pembelajaran, sehingga keterbatasan sarana tidak menjadi penghalang permanen bagi mutu pendidikan.
3. Sinergi Multivariat (Simultan): Secara kolektif, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh simultan yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 66,6% (berdasarkan nilai Koefisien Determinasi R^2). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja optimal guru di Distrik Teminabuan mustahil dicapai hanya dengan mengandalkan salah satu faktor saja. Kedisiplinan tanpa motivasi hanya akan melahirkan kinerja yang bersifat mekanistik dan kaku, sedangkan motivasi tanpa disiplin akan menyebabkan semangat kerja yang tidak terarah dan tidak terukur secara administratif. Kombinasi keduanya menciptakan keseimbangan antara kepatuhan regulasi dan semangat pengabdian.
4. Dominasi Variabel: Dalam konteks spesifik Distrik Teminabuan, variabel Kedisiplinan memiliki koefisien pengaruh yang lebih besar (0,575) dibandingkan Motivasi Kerja (0,433). Hal ini merefleksikan bahwa di wilayah ini, sistem pengawasan dan ketegasan organisasi masih menjadi pendorong utama kinerja dibandingkan stimulus motivasi yang mungkin masih bersifat fluktuatif bagi para pendidik.

Bertitik tolak dari temuan penelitian di atas, maka diajukan beberapa saran deskriptif dan strategis sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Saran bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong selatan beberapa saran yang bisa disampaikan oleh peneliti yaitu:

Beberapa saran yang bisa disampaikan oleh peneliti yaitu:

1. Penguatan Sistem Pengawasan Melekat: Dinas Pendidikan perlu meningkatkan frekuensi dan kualitas supervisi ke sekolah-sekolah di Distrik Teminabuan secara rutin dan terprogram. Pengawasan tidak hanya bersifat administratif tetapi juga mencakup proses pembelajaran di kelas, sehingga dapat mendeteksi dini berbagai kendala yang dihadapi guru.

2. Pengembangan Program Pembinaan Kedisiplinan: Perlu dirumuskan kebijakan strategis berupa program pembinaan kedisiplinan guru secara berkelanjutan, yang tidak hanya berorientasi pada sanksi tetapi juga pada penanaman kesadaran disiplin diri melalui pendekatan humanis dan religius sesuai dengan kearifan lokal masyarakat Papua.
3. Penyusunan Sistem Penghargaan dan Pengembangan Karir: Dinas Pendidikan perlu merancang sistem reward yang adil dan transparan bagi guru berprestasi, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial seperti kesempatan mengikuti pelatihan bergengsi, studi lanjut, atau promosi jabatan. Hal ini penting untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri guru sebagai faktor motivator.
4. Fasilitasi Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Perlu dialokasikan anggaran yang memadai untuk pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan pengembangan profesi lainnya yang aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan guru di wilayah 3T. Program seperti komunitas belajar antar guru, pendampingan implementasi Kurikulum Merdeka, dan pelatihan pemanfaatan teknologi pembelajaran sangat diperlukan.
5. Perbaikan Infrastruktur dan Fasilitas Pendukung: Mengingat motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, Dinas Pendidikan perlu memprioritaskan perbaikan sarana prasarana sekolah seperti ruang kelas yang layak, perpustakaan, laboratorium, serta akses internet yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. New York: Routledge.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.

- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A Tiong,, &. P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.