



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya

Abdul Hakim<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

Email: [ujangabdul091@gmail.com](mailto:ujangabdul091@gmail.com)<sup>1\*</sup>

Alamat: Jl. Borolong, Ciawi Jl. Raya Singaparna, RT.03/RW.02, Cilampunghilir, Kec. Padakembang, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia, 46466

\*Penulis Korespondensi

**Abstract.** *This research is motivated by the phenomenon of declining teacher performance at SMK Sariwangi Tasikmalaya, which is suspected to be caused by low work motivation and a lack of work discipline. This issue is crucial because teacher performance is one of the key factors in achieving educational goals. Therefore, the purpose of this study is to empirically examine the influence of work motivation and work discipline on teacher performance. This study employed a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all 38 teachers at SMK Sariwangi Tasikmalaya, and the sampling technique used was saturated sampling. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out using multiple linear regression to determine both the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, and work discipline also has a positive and significant effect on teacher performance. These findings emphasize that improving motivation through rewards, support, and a conducive work environment, as well as strengthening discipline through compliance with school rules and teaching responsibilities, are important factors in optimizing teacher performance. The implication of this research highlights the need for managerial strategies in human resource management, particularly in education, to enhance learning quality and achieve educational objectives.*

**Keywords:** *Educational Management; Sariwangi Vocational School; Teacher Performance; Work Discipline; Work Motivation.*

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena menurunnya kinerja guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya yang diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja serta kurangnya disiplin kerja. Kondisi ini menjadi perhatian penting karena kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SMK Sariwangi Tasikmalaya yang berjumlah 38 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, dukungan, dan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan disiplin melalui kepatuhan terhadap aturan sekolah dan tanggung jawab dalam mengajar, merupakan faktor penting dalam mendorong optimalisasi kinerja guru. Implikasi penelitian ini menekankan perlunya strategi manajerial yang terarah dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan agar kualitas pembelajaran semakin meningkat.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Kinerja Guru; Manajemen Pendidikan; Motivasi Kerja; SMK Sariwangi Tasikmalaya.

## **1. LATAR BELAKANG**

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu prioritas utama dalam pembangunan nasional, karena pendidikan memiliki peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul, kompetitif, dan berdaya saing tinggi. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat bergantung pada peran guru sebagai tenaga pendidik sekaligus fasilitator dalam proses belajar mengajar. Guru tidak hanya bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter, sikap, serta keterampilan peserta didik. Oleh sebab itu, kinerja guru yang optimal menjadi kunci utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, serta mandiri.

Dalam praktik penyelenggaraan pendidikan, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat, fokus, dan konsisten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang tinggi membuat guru lebih berkomitmen terhadap tugasnya, memiliki dedikasi, serta mampu menghadapi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan. Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan guru terhadap aturan, tata tertib, jadwal, dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu menjaga kedisiplinan waktu, konsistensi dalam mengajar, serta menjaga kualitas proses pembelajaran. Kedua faktor ini saling berkaitan erat dalam meningkatkan kinerja guru.

Berbagai penelitian sebelumnya mendukung pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al. (2022) menunjukkan bahwa guru dengan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih besar sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari & Wahyudi (2018) menegaskan bahwa kurangnya penghargaan dan apresiasi terhadap guru dapat menurunkan motivasi serta disiplin kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek fundamental yang tidak dapat diabaikan dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan.

Fenomena serupa juga ditemukan di SMK Sariwangi Tasikmalaya, di mana data menunjukkan bahwa kinerja guru mengalami penurunan dari Juli 2024 hingga Juni 2025. Penurunan ini terlihat dari berkurangnya realisasi jam kegiatan belajar mengajar (KBM),

meningkatnya tingkat ketidakhadiran guru, serta melemahnya kualitas penyampaian materi pembelajaran. Salah satu faktor utama penyebab fenomena ini adalah keterlambatan pembayaran gaji guru, yang berdampak pada menurunnya motivasi ekstrinsik. Kondisi tersebut kemudian berpengaruh pada turunnya motivasi intrinsik, sehingga guru kehilangan semangat, merasa kurang dihargai, dan tidak memiliki dorongan untuk bekerja secara optimal. Pada akhirnya, hal ini berimbas pada melemahnya disiplin kerja guru, ditandai dengan keterlambatan masuk kelas, kurangnya persiapan pembelajaran, serta ketidakpatuhan terhadap aturan sekolah. Situasi ini berdampak serius pada keberlangsungan proses pendidikan, karena ketidakteraturan pembelajaran dan lemahnya disiplin guru dapat menurunkan kualitas KBM serta melemahkan pencapaian kompetensi siswa.

Meskipun penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru telah banyak dilakukan di berbagai sekolah dan konteks yang berbeda, kajian yang secara khusus meneliti fenomena di SMK Sariwangi Tasikmalaya belum tersedia. Urgensi penelitian ini terletak pada kondisi nyata yang menunjukkan adanya tren penurunan kinerja guru akibat melemahnya motivasi dan disiplin kerja yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal, khususnya keterlambatan pembayaran gaji yang menjadi isu utama. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) karena berusaha memberikan gambaran empiris mengenai hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru pada konteks sekolah swasta kejuruan di Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan strategi manajemen yang tepat guna meningkatkan kualitas kinerja guru.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja**

Menurut Catio & Sunarsi (2020) menyatakan bahwa kinerja yang optimal mencerminkan kompetensi yang baik dan berperan penting terhadap pencapaian tujuan organisasi dan mendorong individu untuk terus meningkatkan standar kerja. Indikator kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek penting, seperti yang dikemukakan oleh Putri et al. (2024), yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, serta pengembangan profesional. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya diukur dari hasil kerja

semata, tetapi juga dari kompetensi pedagogik, keterlibatan dalam pengembangan diri, serta kemampuan menciptakan pembelajaran yang efektif.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong seorang pegawai, termasuk guru, untuk bekerja dengan semangat dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Sulistyorini & Pogo (2020) menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih giat, lebih fokus, dan menghasilkan kinerja yang tinggi dengan kualitas yang baik. Beberapa ahli juga mengemukakan definisi motivasi kerja. Mulyadi & Purnomo (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor pendorong yang memengaruhi pegawai untuk berperilaku atau bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Rona Gah (2021) menambahkan bahwa motivasi merupakan kebutuhan dasar yang mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini, definisi motivasi kerja yang digunakan adalah menurut Mulyadi & Purnomo (2020), karena lebih menekankan pada dorongan semangat kerja yang memengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas mengajar, khususnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Indikator motivasi kerja, menurut Sulistyorini & Pogo (2020), meliputi pengembangan karier, lingkungan kerja, insentif, serta promosi jabatan. Keempat indikator ini mencerminkan bagaimana faktor internal maupun eksternal dapat mendorong guru untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Samsudin et al. (2024) yang menekankan aspek kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan sebagai dasar dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja. Indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Ningrum & Sudiro (2024) mencakup kepatuhan terhadap peraturan, kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kepatuhan terhadap instruksi atasan. Indikator ini penting untuk menilai sejauh mana guru memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Siregar et al. (2022). Hasilnya menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja tinggi cenderung lebih puas dalam bekerja yang menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian oleh Lestari & Wahyudi (2018). Hasilnya menunjukkan bahwa Kurangnya penghargaan yang menurunkan motivasi kerja dan disiplin kerja guru serta berdampak negatif terhadap kinerja.

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di uraikan, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya.

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei (Creswell, 2016; Sugiyono, 2017). Desain penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya yang berjumlah 38 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (<100), penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Arikunto, 2016).

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan Skala Likert 1–5, yang disusun berdasarkan indikator variabel. Variabel penelitian terdiri dari: (a) Variabel bebas (X1) motivasi kerja. (b) Variabel bebas (X2) disiplin kerja. (c) Variabel terikat (Y) kinerja guru.

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan bantuan SPSS versi 26, dan seluruh item dinyatakan valid serta reliabel sehingga layak digunakan.

#### **Model Penelitian**

Model penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dengan keterangan:

Y = kinerja guru,

X1 = motivasi kerja,

X2 = disiplin kerja,

a = konstanta,

b1, b2 = koefisien regresi,

e = error/residual.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas), serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda. Hasil pengujian ditafsirkan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F untuk kelayakan model, serta uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b>		
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki Laki	20	52,63%
Perempuan	18	47,37%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa penelitian ini cukup merata antara responden laki-laki dan perempuan sehingga dapat memberikan persepsi terkait motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya.

**Tabel 2.** Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</b>		
<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 25 tahun	0	0%
25 - 35 tahun	28	73,68%
36 - 45 tahun	9	23,68%
> 45 tahun	1	2,64%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya tergolong dalam usia produktif yaitu 25 sampai 35 tahun. Usia ini umumnya

mencerminkan semangat, keinginan untuk berkembang dan peningkatan profesionalisme dalam mengajar.

**Tabel 3.** Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</b>		
<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
S1	38	100%
S2	0	0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya telah memenuhi kriteria akademik yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kriteria akademik minimum sarjana.

**Tabel 4.** Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.

<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian</b>		
<b>Status Kepegawaian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Non PNS / Honorer	38	100%
PNS	0	0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua guru yang mengajar di SMK Sariwangi bukan merupakan pegawai negeri sipil, tetapi berstatus sebagai guru honorer.

**Tabel 5.** Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar.

<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar</b>		
<b>Lama Mengajar</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 1 tahun	0	0%
1 - 5 tahun	23	60,53%
> 5 tahun	15	39,47%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat responden sebanyak 23 orang yang memiliki pengalaman mengajar selama 1 sampai 5 tahun dengan persentase sebesar (60,53%). Sedangkan responden sebanyak 15 orang memiliki pengalaman mengajar lebih dari 5 tahun dengan persentase sebesar (39,47%) dan tidak terdapat responden yang memiliki pengalaman mengajar kurang dari 1 tahun.

**Uji Validitas**

**Tabel 6.** Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).

NO	Indikator Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1) . 1	0,987	0,320	Valid
2	Motivasi Kerja (X1) . 2	0,987	0,320	Valid
3	Motivasi Kerja (X1) . 3	0,987	0,320	Valid
4	Motivasi Kerja (X1) . 4	0,987	0,320	Valid
5	Motivasi Kerja (X1) . 5	0,335	0,320	Valid
6	Motivasi Kerja (X1) . 6	0,335	0,320	Valid
7	Motivasi Kerja (X1) . 7	0,987	0,320	Valid
8	Motivasi Kerja (X1) . 8	0,987	0,320	Valid

Sumber : Data Diolah 2025

**Tabel 7.** Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).

NO	Indikator Variabel	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X2) . 1	0,915	0,320	Valid
2	Disiplin Kerja (X2) . 2	0,915	0,320	Valid
3	Disiplin Kerja (X2) . 3	0,995	0,320	Valid
4	Disiplin Kerja (X2) . 4	0,995	0,320	Valid
5	Disiplin Kerja (X2) . 5	0,995	0,320	Valid
6	Disiplin Kerja (X2) . 6	0,995	0,320	Valid
7	Disiplin Kerja (X2) . 7	0,995	0,320	Valid
8	Disiplin Kerja (X2) . 8	0,995	0,320	Valid
9	Disiplin Kerja (X2) . 9	0,995	0,320	Valid
10	Disiplin Kerja (X2) .10	0,995	0,320	Valid

Sumber : Data Diolah 2025

**Tabel 8.** Uji Validitas Kinerja Guru (Y).

NO	Indikator Variabel	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Guru (Y) . 1	1,000	0,320	Valid
2	Kinerja Guru (Y) . 2	1,000	0,320	Valid
3	Kinerja Guru (Y) . 3	1,000	0,320	Valid
4	Kinerja Guru (Y) . 4	1,000	0,320	Valid
5	Kinerja Guru (Y) . 5	1,000	0,320	Valid
6	Kinerja Guru (Y) . 6	1,000	0,320	Valid
7	Kinerja Guru (Y) . 7	1,000	0,320	Valid
8	Kinerja Guru (Y) . 8	1,000	0,320	Valid

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari Variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai R Hitung lebih besar dari nilai R Tabel, maka seluruh item pernyataan kuesioner dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

## Uji Reabilitas

**Tabel 9.** Uji Reabilitas.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,953	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,995	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	1,000	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa dari Variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

## Uji Normalitas

**Tabel 10.** Uji Normalitas.

Signifikansi	Kriteria	Keterangan
0,058	> 0,05	Normal

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi 0,058 lebih besar dari 0,05 (Sig 0,058 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 11.** Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,325	8,324	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,325	8,324	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Diolah 2025

Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 12.** Uji Heteroskedastisitas.

Dimensi	Sig.	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,062	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,073	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terdapat nilai probabilitas signifikansi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,062 dan nilai probabilitas Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,073.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 13.** Uji Autokorelasi.

DW	DU	4-DU	DL	4-DL	Keterangan
1,914	1,736	2,264	1,318	2,862	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa angka DW (1,914) lebih besar dari angka DU (1,736) dan angka DW (1,914) lebih kecil dari angka 4 - DU (2,264) yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

### Uji Linearitas

**Tabel 14.** Uji Linearitas.

Model	Sig. Linierity	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	0,000	< 0,05	Memiliki hubungan linier
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	0,000	< 0,05	Memiliki hubungan linier

Sumber : Data Diolah 2025

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 15.** Regresi Linear Berganda.

	Model	B	Sig	Kriteria
1	<i>Constant</i>	- 0,705	0,084	
	Motivasi Kerja (X1)	0,229	0,001	< 0.05
	Disiplin Kerja (X2)	0,671	0,000	< 0.05

Sumber : Data Diolah 2025

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 16.** Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

R Square	Keterangan
0,861	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah 2025

### Uji F (Uji Kesesuaian Model)

**Tabel 17.** Uji F (Uji Kesesuaian Model).

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Kriteria
Regression	23,878	3,23	0,000	< 0,05

Sumber : Data Diolah 2025

**Uji t (Uji Hipotesis)****Tabel 18.** Uji t (Uji Hipotesis).

Model	t Hitung	t Tabel	Sig.	Kriteria
Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	3,795	2,030	0,001	< 0,05
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	8,182	2,030	0,000	< 0,05

Sumber : Data Diolah 2025

**Pembahasan****Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Sariwangi Tasikmalaya**

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Sariwangi Tasikmalaya. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerjanya, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya motivasi berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Juliani et al. (2024), Putri & Azahra (2023), Ain et al. (2024), serta Pratiwi et al. (2023) yang konsisten menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang termotivasi cenderung lebih kreatif, antusias, bertanggung jawab, dan aktif dalam kegiatan sekolah. Dengan demikian, motivasi, baik yang bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja guru dan sekaligus mendukung tercapainya tujuan sekolah secara optimal.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Sariwangi Tasikmalaya**

Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Sariwangi Tasikmalaya. Semakin tinggi disiplin yang dimiliki guru, maka semakin baik kinerjanya, terlihat dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, penyelesaian tugas sesuai jadwal, dan ketaatan pada arahan pimpinan. Sebaliknya, rendahnya disiplin berdampak negatif pada proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Alfarisi et al. (2023), Hazami et al. (2023), Hidayat et al. (2022), dan Lubis et al. (2023) yang konsisten menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang disiplin tidak hanya menjalankan kewajiban tepat waktu, tetapi juga mempersiapkan materi, melakukan evaluasi, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi fondasi utama untuk membangun kinerja guru yang konsisten, efektif, dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya. Rendahnya motivasi dan kedisiplinan terbukti berdampak pada menurunnya kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta lemahnya pengembangan kompetensi guru. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, insentif, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan.

Demikian pula, penguatan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap aturan sekolah, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas menjadi faktor penting untuk mendorong kinerja guru yang optimal. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu sekolah sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian pada sekolah lain dengan jumlah sampel yang lebih besar agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

## DAFTAR REFERENSI

- Ain, F. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2254>
- Alfarisi, M. W., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1436–1447. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1781>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Giawa, B., & Giawa, P. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan gaya kepemimpinan di SMK Negeri 1 Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1382–1393.
- Hanavi, M. S., & Handrito, R. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), 1–10. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.08>
- Hazami, P. F., Barlian, B., & Asyiah, A. K. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SDIT Atikah Musaddad. *Jurnal Rimba*, 1(4), 1–19. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.277>
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Analisis disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pembelajaran sains di SMK Negeri Kabupaten Pekalongan. *PENDIPA Journal of Science Education*, 6(3), 719–732. <https://doi.org/10.33369/pendipa.6.3.719-732>

- Ichlasurohmah, N., Karnawati, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 6 Singosari dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 4(2), 120–132. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i2.1560>
- Juliani, R., Santoso, G., Fatin Hana, Y. H., Ramadani, R. F., & Kusumadiniati, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap performa mengajar yang tinggi dalam mengajar. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 3(2), 202–211. <https://doi.org/10.9000/jpt.v3i2.1851>
- Kuku, S. M., Moonti, U., Maruwae, A., Hafid, R., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. *Journal of Economic and Business Education (JEBE)*, 1(3). <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i3.21642>
- Lestari, R., & Wahyudi, A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 23(3), 215–226. <https://doi.org/10.36423/jumper.v5i2.1508>
- Lubis, D., Yusmiati, Y., & Fitriani, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA N 6 Padangsidempuan tahun pelajaran 2022–2023. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(2), 123–130.
- Maharani, D. A. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 14(1), 113–122. <https://doi.org/10.30868/jakfb.v14i1.200>
- Mulyadi, M., & Purnomo, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. *Jurnal Manajemen ELPEI*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.30868/jme.v1i1.200>
- Mulyanto, H., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(4). <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i04.85>
- Nathaniel, A. N., et al. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Nyoto Permadi. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 12(1), 1–7. <https://doi.org/10.19184/jsb.v12i1.41964>
- Ningrum, D. M. W., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 517–529. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.17>