

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK PGRI CIKONENG

Galih Danuarta Maulana¹, Barin Barlian,² Evilia Sri Yuniar³
Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

maulanagalihmaulana@gmail.com barinbarlian@unper.ac.id , evilia@unper.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of Teachers at SMK PGRI Cikoneng. This research uses a quantitative approach. The sampling technique used is saturated sampling, which means the entire population was used as the sample – totaling 32 teachers at SMK PGRI Cikoneng. The analysis was carried out using multiple linear regression methods with the help of IBM SPSS version 25 software. The results showed that Work Discipline and Work Motivation have a significant effect on Teacher Performance. Partially, Work Discipline has a significant effect on Teacher Performance. Likewise, Work Motivation also has a significant effect on Teacher Performance at SMK PGRI Cikoneng.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, and Teacher Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Cikoneng. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik *sampling jenuh* yang melibatkan seluruh guru sebagai responden, berjumlah 32 orang. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara terpisah, disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, begitu pula motivasi kerja yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI Cikoneng.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Article history

Received: Agustus 2025
Reviewed: Agustus 2025
Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80
Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Keberhasilan pendidikan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penerapan standar pendidikan yang memadai. Tenaga pendidik dengan kualifikasi yang baik, baik dari segi jumlah maupun kompetensinya, merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan (Farihah, 2021: 11). Guru memiliki peran sentral sebagai pendidik bagi peserta didik, di mana mutu pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam mengajar, membimbing, dan mendampingi siswa.

Di SMK PGRI Cikoneng, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Kinerja guru sendiri mencakup hasil kerja yang sesuai dengan tujuan, visi, dan misi sekolah, serta memenuhi standar etika dan persyaratan umum. Menurut Asterina F. (2020: 3), prestasi kerja guru merupakan hasil dari pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sikap yang tercermin dalam pelaksanaan tugas serta perilakunya. Data jam mengajar guru SMK PGRI Cikoneng tahun 2022 menunjukkan bahwa setiap guru menghabiskan rata-rata 48 jam per minggu untuk mengajar kelas X, XI, dan XII, atau sekitar 8 jam per hari. Penilaian kinerja guru yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran pada periode 2022-2024 menunjukkan adanya fluktuasi. Perencanaan pembelajaran meningkat dari 94% pada tahun 2022 menjadi 96% pada tahun 2024, pelaksanaan pembelajaran sempat naik dari 96% menjadi 97% pada tahun 2023 namun turun kembali menjadi 96% di tahun 2024, sedangkan evaluasi pembelajaran terus meningkat dari 97,8% pada tahun 2022 menjadi 98,5% pada tahun 2024. Disiplin kerja, menurut Khotimah (2021: 5), adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi peraturan kerja serta norma sosial yang berlaku. Dalam konteks profesi guru, disiplin tercermin dalam ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan sekolah, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas mengajar. Data kehadiran guru SMK PGRI Cikoneng tahun 2022 menunjukkan adanya peningkatan pada awal tahun, namun cenderung menurun pada bulan-bulan berikutnya. Hal ini menjadi indikasi adanya masalah kedisiplinan yang berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran. Selain itu, hasil wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa masih terdapat guru yang kurang termotivasi, yang dipengaruhi oleh tingginya beban administrasi dan keterbatasan fasilitas sekolah. Guru yang kurang termotivasi cenderung memberikan pembelajaran yang monoton dan kurang memperhatikan perkembangan siswa secara optimal. Sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan mencetak lulusan siap kerja, SMK PGRI Cikoneng dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menjadi penting agar sekolah dapat merancang strategi peningkatan mutu pembelajaran secara efektif. Apabila permasalahan kedisiplinan dan motivasi kerja tidak segera diatasi, hal ini dapat berdampak pada menurunnya daya saing sekolah dalam mencetak lulusan yang kompeten di dunia kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Cikoneng”, dengan tujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru, sekaligus memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengembangan kebijakan sekolah.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan kepatuhan dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, dengan tujuan agar tenaga kerja dapat menjalankan tugasnya secara tertib dan lancar. Disiplin juga mencakup kemampuan menahan diri untuk tidak melakukan tindakan yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku. (Raviato Putra, 2020 : 3).

Motivasi kerja (X2)

Motivasi kerja adalah daya pendorong atau kekuatan yang berasal dari dalam individu yang memandunya untuk melakukan tindakan maupun berupaya mencapai suatu tujuan dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2020 : 43)

Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan standar capaian kerja yang dapat diukur dari kualitas pelaksanaan tugasnya, seperti kemampuan bekerja secara mandiri, melakukan perencanaan dan persiapan pembelajaran, serta melibatkan siswa melalui pengalaman belajar dan kepemimpinan yang aktif. (Hafidulloh, 2021 : 50)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti menyelidiki fenomena secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan teknik seperti statistik, matematika, atau komputasi (Ramdhan, 2021).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Raya Cikoneng No.145, Cikoneng, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46261, Indonesia.

Populasi dan Sampel

Sampel

sampel yaitu menggeneralisasi dari sampel ke populasi, Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*

Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMK PGRI Cikoneng Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMK PGRI Cikoneng

Populasi

Populasi yaitu objek atau subjek yang berkaitan pada suatu permasalahan dalam penelitian, oleh karna itu penulis menjadikan populasi sasaran dalam penelitian ini adalah guru SMK PGRI Cikoneng sebanyak 32 orang.

Tabel 3. 1 Data guru SMK PGRI Cikoneng

No	Nama	No	Nama	No	Nama
1	Abdul Muin	12	Jaya Nursanjaya	23	Widi Widiyaningsih
2	Anindya Tri Yunita	13	Maria Effendi	24	Wildan RahmanHakim
3	Aris Abdul Aziz	14	Mohamad Faizal Adha	25	Agung Hermawan
4	Asep Nugraha	15	Muhamad Amjad Syukur	26	Elly Garniaty
5	Budi Rianto	16	Nadilla Chitra Fadhillah	27	Hendi Hardianto
6	Dede Soleh Kurnia	17	Pahmi Fauzi Tabroni	28	Iwa Kartiwa
7	Ditha Aulia Septiawati	18	Putri Fitria Sundari	29	Maman Rukman
8	Hani Laili Kurnia	19	Ria Sefria Salsabila	30	Peni Susanty
9	Heris MulyanaYogaswara	20	Rizka Siti Fazriah	31	Wika Nurkanti
10	Herna Novitasari	21	Rizqi Lazuardi Gunawan	32	Fanu Azhar Al Bana
11	Hilda Septiani	22	Ujang Aris Kadarisman		

Sumber : SMK PGRI Cikoneng

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian variabel Disiplin Kerja (X1) menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai r tabel sebesar 0,361. Karena r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,869	0,361	Valid
2	0,928	0,361	Valid
3	0,869	0,361	Valid
4	0,928	0,361	Valid
5	0,753	0,361	Valid
6	0,845	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka instrumen Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,773	0,361	Valid
2	0,810	0,361	Valid
3	0,773	0,361	Valid
4	0,810	0,361	Valid
5	0,676	0,361	Valid
6	0,719	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y) menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen Kinerja Guru dinyatakan valid.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,887	0,361	Valid
2	0,879	0,361	Valid
3	0,887	0,361	Valid
4	0,879	0,361	Valid
5	0,859	0,361	Valid
6	0,727	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi pada setiap variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	Hasil Uji Reabilitas
Disiplin Kerja (X_1)	0,928	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,850	0,6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,918	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, uji normalitas menunjukkan bahwa:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,98534067	
Most Extreme Differences	Absolute	,170	
	Positive	,124	
	Negative	-,170	
Test Statistic		,170	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,288 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,276
		Upper Bound	,299

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Olah Data Primer, 2025

Pada kolom Monte Carlo Sig. (2-tailed) dengan tingkat kepercayaan 99%, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,299 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga asumsi uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.33 Tabel Coefficients sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,191	5,228
	Motivasi Kerja	,191	5,228

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, nilai VIF untuk variabel disiplin kerja adalah 5,228 (< 10) dan motivasi kerja juga sebesar 5,228 (< 10). Sementara itu, nilai *tolerance* untuk disiplin kerja adalah 0,191 ($> 0,10$) dan motivasi kerja sebesar 0,191 ($> 0,10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel disiplin kerja maupun motivasi kerja, sehingga asumsi uji multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Heteroskedastisitas di lihat *spearman's* pada Tabel 4.34 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,951**	,943**	,040
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,830
		N	32	32	32	32
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,951**	1,000	,976**	-,050
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,787
		N	32	32	32	32
	Kinerja Guru	Correlation Coefficient	,943**	,976**	1,000	,071
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,698
		N	32	32	32	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,040	-,050	,071	1,000
		Sig. (2-tailed)	,830	,787	,698	.
		N	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,830 (> 0,05) dan motivasi kerja sebesar 0,787 (> 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokolerasi

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Autokorelasi dilihat dari nilai *Durbin-Watson* pada Tabel 4.35 sebagai berikut.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
						F Change	df1	df2			
1	,974 ^a	,949	,945	1,01875	,949	268,738	2	29	,000	1,804	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan output SPSS, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson (D-W) sebesar 1,804, yang berada pada rentang $dU < d < 2 - dU$, yaitu $1,573 < 1,804 < 2$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, sehingga asumsi uji autokorelasi terpenuhi. Seluruh uji asumsi klasik pada penelitian ini telah memenuhi persyaratan, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap regresi linier berganda.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Cikoneng Secara Simultan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficiens* Tabel 4.36 sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,967	1,107		1,776	,086
	Disiplin Kerja	,294	,113	,251	2,611	,014
	Motivasi Kerja	,826	,107	,742	7,727	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Diolah, 2025

Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,967 + 0,294X_1 + 0,826X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 1,967 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, maka kinerja guru sebesar 1,967
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,294 artinya setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,294 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,294 selama motivasi kerja (X_2) nilainya tetap.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,826 artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,826 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan motivasi kerja akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,826 selama disiplin kerja (X_1) nilainya tetap.

Berdasarkan output SPSS pada Tabel Model *Summary* pada Tabel 4.37 sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F	df1	df2		
1	,974 ^a	,949	,945	1,01875	,949	268,738	2	29	,000	1,804

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Diolah, 2025

Diketahui bahwa koefisien korelasi simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,974, yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi positif ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Berdasarkan output SPSS, nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 94,9%,

yang berarti disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 94,9% terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uji hipotesis output SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557,822	2	278,911	268,738	,000 ^b
	Residual	30,098	29	1,038		
	Total	587,919	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja guru. Apabila disiplin kerja dan motivasi kerja diterapkan dengan baik dan adil, maka kinerja guru di SMK PGRI Cikoneng akan meningkat. Oleh karena itu, peningkatan kedua aspek tersebut secara tepat akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di SMK PGRI Cikoneng.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 4.57 sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	1,967	1,107		1,776	,086			
Disiplin Kerja	,294	,113	,251	2,611	,014	,918	,436	,110
Motivasi Kerja	,826	,107	,742	7,727	,000	,968	,820	,325

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25, diperoleh koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kinerja guru sebesar 0,436, yang menunjukkan adanya hubungan pada kategori rendah. Koefisien korelasi tersebut bernilai positif, yang berarti peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Secara parsial, besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 19,01% [$K_d = (0,436)^2 \times 100\%$].

Untuk menguji signifikansinya pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa

secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, disiplin kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 4.40 sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	1,967	1,107		1,776	,086			
Disiplin Kerja	,294	,113	,251	2,611	,014	,918	,436	,110
Motivasi Kerja	,826	,107	,742	7,727	,000	,968	,820	,325

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25, koefisien korelasi antara motivasi kerja dan kinerja guru adalah sebesar 0,820, yang menunjukkan hubungan kuat. Nilai koefisien tersebut bernilai positif, yang berarti peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Secara parsial, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 67,24% [$Kd = (0,820)^2 \times 100\%$].

Pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong tingginya kinerja guru di SMK PGRI Cikoneng.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru SMK PGRI Cikoneng berada pada klasifikasi tinggi, khususnya pada indikator kehadiran tepat waktu yang telah sesuai dengan aturan sekolah. Motivasi kerja guru juga berada pada kriteria baik, sedangkan kinerja guru termasuk dalam kategori baik, terutama pada indikator pelaksanaan pembelajaran. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut bersama-sama mampu meningkatkan kualitas kinerja guru. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik melalui faktor eksternal maupun internal, sehingga pelaksanaan disiplin yang konsisten akan mendukung peningkatan kinerja. Demikian pula, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang mengindikasikan bahwa guru dengan motivasi kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agus Setyo Utomo, & Sri Partini. (2025). Analisis Regresi Lanjutan: Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublis
2. Ardiansyah, Rahmat, Retno, Mei, & Primarini, Esti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 6(3), 77-89.

3. Asterina, F. (2020). Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45-58.
4. Barnawi, & Mohammad Arifin. (2022). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz. 45-46
5. Darma. (2021). *Statistika Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
6. Dewi, Ni Putu Putri Arista. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 45-59.
7. Economina. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi. *Economina*, 2(10), 55-63.
8. Elmagondulfa. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Penerbit Cerdas Bangsa.
9. Fariyah. (2021). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Standar Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(2), 123-135.
10. Febrina & Rahmat (2024). *Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka*. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29-34.
11. Firmansyah, & Dede. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
12. Hafidulloh, Dr. Drs., S.E., M.M. (2021). *Manajemen Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
13. Heni Noviarita. (2017). *Teori Motivasi dan Implikasinya di Tempat Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
14. Hibatullah, Rafif Syah, & Irawati, Anugrahini. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Intervening BUMB PT*. Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(4), 145-160.
15. Hizbul Muflihini, Dr. H., M.Pd. (2024). *Motivasi Kerja di Dunia Pendidikan*. Surabaya: Penerbit Graha Ilmu.
16. Ida Wijayanti. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se-kecamatan kedungwuni Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Inovasi Manajemen dan Survei Pendidikan*. 442
17. Ihsan, Zainur, & Ardiansyah. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Sintang*. *Jurnal Pendidikan*, 5(3), 88-101.
18. Inadjo, I, M., Moku, B, J., Kandowanko, N., (2022) *Adaptasi Sosial SDN 1 Pineleng Menghadapi Dampak Covid-19 Di Desa Pineleng1 Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa*. *Jurnal Volume 2 No.4 ISSN : 2337 - 4004*
19. Indah Rizky. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 60-65.
20. Irmayani. (2021). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 5(1), 77-89.
21. J. Raviato Putra, & Suryani, N. L. (2020). *Disiplin Kerja dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
22. Jim Hoy Yam, & Ruhayat Taufik. (2021). *Konsep Hipotesis dalam Penelitian dan Teknik Uji Statistik*. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 4(2), 115-125.
23. Khaeruman, S.T., M.M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.