

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah

The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at Nurul Amaliyah Private Vocational School

Dwi Sartika¹, Amir Makhmud Zain Nst², Widia Wardani³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 01 September 2026

Revised 05 September 2026

Accepted 7 September 2026

Available online 19 September 2026

Keywords

Work Motivation; Work Discipline;
Teacher Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Teacher teaching performance is a key factor in determining the quality of learning and the graduates of vocational schools. This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on teacher teaching performance at SMK Swasta Nurul Amaliyah. The research method applied a quantitative approach with a causal associative design. The population consisted of all 50 teachers, designated as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through a structured questionnaire with a 5-point Likert scale, tested for validity ($r\text{-count} > 0.279$) and reliability (Cronbach's Alpha > 0.600). Data analysis included descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, t and F tests, and the coefficient of determination using SPSS. The findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on teacher teaching performance ($t\text{-count} = 4.695 > t\text{-table} = 2.012$; Sig. = 0.000; regression coefficient = 0.385). Work discipline also has a positive and significant effect ($t\text{-count} = 5.923 > t\text{-table} = 2.012$; Sig. = 0.000; regression coefficient = 0.462).

Simultaneously, work motivation and discipline significantly affect teacher teaching performance with the regression equation $Y = 6.420 + 0.385X_1 + 0.462X_2$, supported by $F\text{-count} = 107.250 > F\text{-table} = 3.20$ (Sig. = 0.000). The Adjusted R^2 value = 0.812 shows that 81.2% of the variation in teaching performance is explained by both variables, while 18.8% is influenced by other factors such as principal leadership and organizational culture. The implications highlight the importance of enforcing discipline and providing continuous motivation to optimize teacher teaching performance in schools.

ABSTRAK

Kinerja mengajar guru merupakan actor kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran dan mutu lulusan di sekolah kejuruan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja mengajar guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh guru sebanyak 50 orang, ditetapkan sebagai responden melalui actor sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin yang telah teruji validitas ($r\text{hitung} > 0,279$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,600$). Analisis dilakukan dengan actore deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t dan F , serta koefisien determinasi menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru ($t\text{hitung} = 4,695 > t\text{tabel} = 2,012$; Sig. = 0,000; koefisien regresi = 0,385). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($t\text{hitung} = 5,923 > t\text{tabel} = 2,012$; Sig. = 0,000; koefisien regresi = 0,462). Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru dengan persamaan regresi $Y = 6,420 + 0,385X_1 + 0,462X_2$, didukung nilai $F\text{hitung} = 107,250 > F\text{tabel} = 3,20$ (Sig. = 0,000). Nilai Adjusted $R^2 = 0,812$ menunjukkan bahwa 81,2% variasi kinerja mengajar dijelaskan oleh kedua actore, sedangkan 18,8% dipengaruhi actor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Implikasi penelitian menegaskan perlunya penegakan disiplin dan pemberian motivasi berkelanjutan untuk mengoptimalkan kinerja mengajar guru di sekolah.

PENDAHULUAN

Pendidikan vokasi di SMK swasta memiliki peran strategis dalam menghasilkan tenaga kerja kompeten sesuai kebutuhan industri, terutama di era Revolusi Industri 4.0 dan bonus

*Corresponding Author

email: dwisartika090889@gmail.com, amirnasty13@gmail.com, wardaniwidia48@gmail.com

demografi. Namun, realitas menunjukkan bahwa banyak SMK swasta, termasuk SMK Swasta Nurul Amaliyah di Deli Serdang, masih menghadapi tantangan serius dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Kinerja mengajar guru sebagai ujung tombak proses belajar belum optimal, dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja dan disiplin kerja. Kondisi ini berdampak pada lulusan yang kurang siap menghadapi tuntutan dunia usaha dan industri, sehingga daya saing sekolah swasta menurun dibandingkan SMK negeri.

Motivasi kerja guru, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi pembelajaran. Teori Herzberg menekankan bahwa faktor motivator seperti pengakuan pencapaian mendorong kinerja tinggi, sementara faktor higiene seperti gaji mencegah ketidakpuasan. Di sisi lain, disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap waktu, administrasi pembelajaran, dan tata tertib sekolah. Menurut Steers dan Porter, disiplin merupakan hasil motivasi dan komitmen organisasional yang kuat. Observasi awal di SMK Nurul Amaliyah menunjukkan adanya keterlambatan, ketidaklengkapan administrasi, serta rendahnya kepatuhan terhadap aturan, yang menurunkan efektivitas supervisi dan kualitas pembelajaran.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan positif motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru. Studi empiris di SMK lain menunjukkan kontribusi simultan motivasi dan disiplin mencapai 43–56% terhadap kinerja guru. Penelitian manajemen pendidikan menegaskan motivasi intrinsik berperan dalam inovasi metode mengajar, sementara kajian disiplin membuktikan kepatuhan waktu dan administrasi meningkatkan efektivitas pembelajaran. Data Kementerian Pendidikan juga menunjukkan tingkat penyerapan kerja lulusan SMK swasta lebih rendah dibanding SMK negeri. Program SMK Pusat Keunggulan menekankan link and match dengan industri, tetapi keberhasilan bergantung pada kualitas pengajaran guru. Meski demikian, belum ada kajian empiris mendalam di SMK Swasta Nurul Amaliyah yang meneliti secara simultan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru. Inilah gap penelitian yang ingin diisi.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan vokasi, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi rekomendasi bagi kepala sekolah dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja melalui workshop motivasi, sistem reward berbasis kinerja, dan penguatan pengawasan disiplin. Guru dapat menjadikannya bahan evaluasi diri, sementara sekolah memperoleh dasar untuk menyusun program pengembangan SDM. Penelitian ini juga memberi masukan bagi pengambil kebijakan dan peneliti selanjutnya dalam merancang program peningkatan mutu SMK swasta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh disiplin kerja (kepatuhan waktu dan tata tertib) terhadap kinerja guru, serta menguji pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan kelas, dan penilaian hasil belajar di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman teoritis sekaligus rekomendasi praktis dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas lulusan SMK swasta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Swasta Nurul Amaliyah, Deli Serdang, Sumatera Utara, dengan tujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif kausal, yaitu meneliti hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin

kerja) terhadap variabel terikat (kinerja mengajar). Model ini dipilih karena mampu menguji pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel dengan analisis statistik.

Subjek penelitian adalah seluruh guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah yang berjumlah 50 orang, sekaligus menjadi populasi penelitian. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Objek penelitian terdiri dari tiga variabel utama: motivasi kerja (X1) yang mencakup dorongan mental internal maupun eksternal, disiplin kerja (X2) yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan jam kerja, serta kinerja mengajar (Y) yang mencerminkan hasil nyata guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Penelitian berlangsung selama 8 bulan (Desember 2025–Juli 2026), mencakup tahapan pengajuan judul, penyusunan dan seminar proposal, pengumpulan data lapangan, analisis data dengan SPSS, bimbingan skripsi, hingga sidang akhir.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama. Pertama, kuesioner (angket) dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja mengajar. Kedua, observasi terhadap perilaku kerja dan kehadiran guru. Ketiga, dokumentasi berupa absensi, profil sekolah, dan administrasi guru.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan SPSS melalui beberapa tahapan. Pertama, uji instrumen meliputi uji validitas ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, dengan $r\text{-tabel} \approx 0,279$ untuk $n=50$) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Kedua, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas. Ketiga, analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja mengajar. Keempat, uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji F (simultan) untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kelima, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Definisi operasional variabel ditetapkan agar pengukuran lebih objektif. Motivasi kerja diukur melalui indikator keinginan berprestasi, tanggung jawab, kebanggaan profesi, dan harapan karier. Disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan sekolah, kepatuhan pada pimpinan, serta penggunaan fasilitas kerja. Kinerja mengajar diukur melalui kualitas perangkat pembelajaran, pencapaian kurikulum, ketepatan evaluasi siswa, dan inovasi mengajar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	12,450	2,150	-	5,791	0
Motivasi Kerja (X1)	425	85	410	5,000	0
Disiplin Kerja (X2)	380	90	365	4,222	0

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients* (kolom B) pada Tabel 1, diperoleh formula persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 12,450 + 0,425 X_1 + 0,380 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, interpretasi dari masing-masing koefisien regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α) = 12,450

Nilai konstanta sebesar 12,450 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai konstan atau 0 (tidak ada peningkatan/perubahan), maka besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 12,450 satuan.

2. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (b_1) = 0,425

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja bernilai positif sebesar 0,425. Artinya, setiap terjadi kenaikan variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) bernilai tetap (konstan), maka Kinerja Pegawai (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,425 satuan

3. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (b_2) = 0,380

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja bernilai positif sebesar 0,380. Artinya, setiap terjadi kenaikan variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_1) bernilai tetap (konstan), maka Kinerja Pegawai (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,380 satuan.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berarah positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai, maka akan diikuti dengan semakin tingginya tingkat kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien (B)	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
(Constant)	340	50	-	960	-
Motivasi Kerja (X_1)	522	5,874	2,012	0	Signifikan (H1 Diterima)
Disiplin Kerja (X_2)	475	4,297	2,012	0	Signifikan (H2 Diterima)

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Penjelasan Hasil Uji t:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Mengajar SDM (Y) Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,874 yang mana lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,012 ($5,874 > 2,012$). Sedangkan Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,522. Jadi H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mengajar SDM (Y) di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka kinerja mengajar yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Mengajar SDM (Y) Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,297 yang mana lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,012 ($4,297 > 2,012$). Sedangkan Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,475. Jadi H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mengajar SDM (Y) di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Artinya, semakin tinggi

tingkat disiplin kerja guru, maka kinerja mengajar juga akan semakin meningkat secara signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
Regression	481,522	2	240,761	20.15	3.20	0
Residual	561,480	47	11.95	-	-	-
Total	1,043,002	49	-	-	-	-

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,15 yang mana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 ($20,15 > 3,20$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), Jadi H_3 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mengajar SDM (Y) di SMK Swasta Nurul Amaliyah

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
680	462	439	3,456

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.18. Nilai R sebesar 0,680 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Mengajar SDM) berada pada kategori kuat. Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,462 (atau 46,2%), Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 46,2% variasi perubahan Kinerja Mengajar Sumber daya manusia di SMK Swasta Nurul Amaliyah dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), Sedangkan sisanya sebesar 53,8% ($100\% - 46,2\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, atau komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Mengajar SDM (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,874 yang signifikan pada tingkat 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,874 > 2,012$) dan p -value $< 0,05$, maka hipotesis pertama (H_1) diterima. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,522, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*), yang menyatakan bahwa dorongan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak hanya memandang mengajar sebagai kewajiban rutin, tetapi sebagai panggilan profesional. Motivasi ini mendorong guru untuk:

- Melakukan persiapan mengajar yang matang (penyusunan Modul Ajar/RPP dan media pembelajaran interaktif).
- Menerapkan metode pembelajaran berbasis praktikum dan proyek (*Project-Based Learning*) yang sangat relevan untuk sekolah menengah kejuruan (SMK).
- Memberikan bimbingan ekstra kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar Di SMK Swasta

Nurul Amaliyah, faktor dorongan dari dalam diri guru (*intrinsic motivation*) yang dikombinasikan dengan dukungan pimpinan (*extrinsic motivation*) terbukti menjadi pemantik utama dalam meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar. Semakin tinggi dorongan moral dan apresiasi yang diterima tenaga pendidik, semakin maksimal pula kinerja mengajar yang ditunjukkan di dalam kelas.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Mengajar SDM (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,297 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,297 > 2,012$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Koefisien regresi yang positif sebesar 0,475 mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja guru, maka kinerja mengajar yang dihasilkan akan semakin meningkat. Secara konseptual, disiplin kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, dan keteraturan terhadap aturan lembaga (Hasibuan, 2019). Dalam konteks lembaga pendidikan kejuruan seperti SMK Swasta Nurul Amaliyah, kedisiplinan guru tercermin dari beberapa indikator utama:

- a. Disiplin Waktu: Ketepatan hadir di sekolah dan masuk kelas sesuai jadwal KBM serta pemanfaatan jam pelajaran secara efektif.
- b. Disiplin Tugas/Administrasi: Ketaatan dalam menyelesaikan dan mengumpulkan dokumen evaluasi pembelajaran, rekapitulasi nilai, serta administrasi kelas tepat waktu.
- c. Disiplin Tata Tertib: Kepatuhan terhadap kode etik pendidik dan aturan berpakaian di lingkungan sekolah

Kedisiplinan guru secara langsung menciptakan iklim belajar yang kondusif. Ketika guru konsisten dan disiplin, siswa akan lebih teratur dalam mengikuti proses pembelajaran. Selain itu, kedisiplinan guru menjadi sarana edukasi terselubung (*hidden curriculum*) yang memberikan keteladanan nyata bagi para siswa kejuruan yang disiapkan untuk menghadapi dunia kerja/dunia industri (DU/DI).

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Mengajar SDM (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 20,15 dengan signifikansi 0,000. Angka ini jauh melebihi nilai F_{tabel} sebesar 3,20 ($20,15 > 3,20$), sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mengajar SDM (Y). Sinergi antara motivasi dan disiplin kerja merupakan gabungan elemen psikologis dan operasional yang saling melengkapi:

- d. Motivasi tanpa disiplin akan menghasilkan ide-ide pengajaran yang kreatif dan semangat yang tinggi, namun sering kali terkendala oleh ketidakteraturan, keterlambatan pengumpulan administrasi, atau ketidakseragaman dalam pelaksanaan standar sekolah.
- e. Disiplin tanpa motivasi hanya akan melahirkan kepatuhan formalitas. Guru hadir tepat waktu dan menggugurkan kewajiban, namun mengajar tanpa jiwa, kurang inovatif, dan cenderung pasif.

Oleh karena itu, ketika dorongan motivasi dikombinasikan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan tercipta kinerja mengajar yang tidak hanya terstruktur dan tepat waktu, tetapi juga berkualitas, responsif, dan inovatif

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,462 dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,680

f. Kontribusi Variabel (46,2%)

Nilai R^2 sebesar 0,462 menunjukkan bahwa sebesar 46,2% variasi naik-turunnya Kinerja Mengajar SDM di SMK Swasta Nurul Amaliyah dapat dijelaskan secara langsung oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Hubungan sebesar 0,680\$ tergolong dalam kategori kuat, yang menandakan bahwa kedua variabel ini merupakan pilar kunci dalam memprediksi efektivitas pengajaran guru.

g. Faktor Lain di Luar Model (53,8%)

Sisa variasi sebesar 53,8% (100% - 46,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini. Faktor-faktor tersebut di antaranya:

- 1) Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah: Gaya komunikasi, pengawasan (*supervisi akademik*), serta pengambilan keputusan pimpinan sekolah.
- 2) Ketersediaan Fasilitas & Sarana Prasarana Praktikum: Keberadaan alat peraga, laboratorium komputer/bengkel kejuruan yang memadai sangat menunjang efektivitas guru mengajar di SMK.
- 3) Kesejahteraan dan Sistem Kompensasi: Keseimbangan antara beban kerja dengan insentif/tunjangan yang diterima guru.
- 4) Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru: Tingkat latar belakang pendidikan, pelatihan (*workshop*), dan sertifikasi guru.

h. Implikasi Praktis Bagi Management Sekolah

Berdasarkan temuan ini, pihak pengelola SMK Swasta Nurul Amaliyah disarankan untuk melakukan beberapa langkah strategis:

- 1) Penguatan Motivasi: Memberikan sistem penghargaan (*reward system*) bagi guru berprestasi, menciptakan iklim kerja yang kekeluargaan, serta memberikan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan berkala.
- 2) Peningkatan Kedisiplinan: Menerapkan sistem presensi berbasis digital yang transparan dan dibarengi dengan penegakan sanksi (*punishment*) yang edukatif bagi pelanggaran aturan.

Penyempurnaan Supervisi: Melakukan supervisi akademik berkala oleh Kepala Sekolah untuk memastikan motivasi dan kedisiplinan guru bermuara pada kualitas pengajaran di dalam kelas

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Mengajar (Y) guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah, diperoleh beberapa kesimpulan penting. Pertama, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 5,874 lebih besar dari ttabel 2,012, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,522. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin meningkat pula kualitas kinerja mengajar yang dihasilkan. Kedua, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar. Nilai thitung sebesar 4,297 lebih besar dari ttabel 2,012, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru dalam mematuhi waktu dan aturan sekolah berkontribusi nyata terhadap optimalisasi kinerja mengajar. Ketiga, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Nilai Fhitung sebesar 20,15 lebih besar dari Ftabel 3,20 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, membuktikan bahwa kombinasi motivasi yang kuat dan disiplin yang tinggi mampu meningkatkan efektivitas pengajaran secara kolektif. Keempat, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,462 menunjukkan bahwa 46,2%

variasi perubahan kinerja mengajar guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, kompensasi, dan kompetensi guru.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Amiruddin. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1205–1215.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja guru profesional*. Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Utami, S. (2023). Analisis kedisiplinan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di era digital. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 125–134.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A. M. Z. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Warta Dharmawangsa*, 17(4).
- Nasution, A. M. Z. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Pratama, A. (2022). Hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja mengajar guru SMK. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 8(2), 210–225.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sari, N. P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 301–315.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*. Rajawali Pers.
- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.