JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 ; e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 11739-11749
© Author
Jurnal Manajemen Pendidikan

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK TI SWASTA BUDI AGUNG MEDAN

Niksi Nadila [1], Tika Nirmala Sari[2]
[1,2] Universitas Potensi Utama, Indonesia

Email: niksinadil01@gmail.com

Check for updates OPEN ACCESS

DOI: https://doi.org/10.34125/jmp.v11i5.3726

Sections Info

Article history:
Submitted: 9 August 2026
Final Revised: 28 August 2026
Accepted: 26 September 2026
Published: 30 October 2026

Keywords:
Work Motivation
Work Discipline
Teacher Performance

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the influence of work motivation and work discipline on teacher performance at SMK TI Budi Agung Medan, both partially and simultaneously. A quantitative approach was employed, utilizing a population of 45 individuals and a sample of 32 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression, the t-test, the F-test, and the coefficient of determination (R^2). The analysis results indicate that work motivation has a positive and significant influence on teacher performance, with a calculated t-value of 2.359 and a significance value of 0.025. Work discipline also demonstrates a positive and significant influence, with a calculated t-value of 4.338 and a significance value of 0.000. Furthermore, the Adjusted R-Square value of 0.761 indicates that work motivation and work discipline collectively explain 76.1% of the variation in teacher performance, while the remaining 23.9% is influenced by factors not included in the research model. Simultaneously, both variables significantly affect teacher performance. These results highlight the importance of work motivation and discipline in supporting the improvement of teacher performance at SMK TI Budi Agung Medan.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 45 orang dan sampel penelitian sebanyak 32 responden yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,359 dan nilai signifikansi 0,025. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,338 dan nilai signifikansi 0,000. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,761 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 76,1% variasi kinerja guru, sementara 23,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam mendukung peningkatan kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu komponen strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas organisasi, mengembangkan potensi, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, mendorong inovasi, dan meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal (Siagian, 2023). Dalam organisasi pendidikan, sumber daya menusia yang memiliki peran penting adalah guru. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga bertanggung jawab dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian, membimbing peserta didik, serta meendukung pencapaian tujuan sekolah. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan kompetensi, tanggung jawab, dan komitmen profesional agar proses pendidikan dapat berlangsung secara efektif. Dengan demikian, kualitas guru menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen) (Indonesia, 2005).

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang berlaku. Kinerja tersebut dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melakukan penilaian, menjalin hubungan sosial yang baik, serta mengembangkan kompetensi profesional. Kinerja guru yang optimal diharapkan mampu mendukung tercapainya tujuan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya, apabila pelaksanaan tugas belum sesuai dengan standar yang diharapkan, proses pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah dapat mengalami hambatan (Nurfadilah & Farihah, 2021). Kinerja mengacu pada prestasi, pelaksanaan, pencapaian, atau hasil kerja seseorang, baik dalam kaitannya dengan pekerjaan atau kinerja mereka (Alvian & Dewi, 2023). Menurut Farwitawati et al., (2022) Penilaian kinerja guru secara umum mengacu pada pelaksanaan tugas sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang berlaku. Secara administratif, guru bertanggung jawab kepada pihak sekolah.

SMK TI Swasta Budi Agung Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang pendidikan kejurusan. Guru memiliki peran penting dalam membimbing siswa agar memiliki kompentansi. Oleh karna itu, kinerja guru perlu diperhatikan dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Kondisi kinerja guru pada SMK TI Swasta Budi Agung Medan, berdasarkan data penilaian kinerja guru pada tahun 2025 dan 2026, penilaian kinerja guru dilakukan melalui beberapa aspek yaitu pedagogik, pelaksanaan kegiatan belajarr mengajar, sosial/sikap, dan profesionalisme.

Table 1. Rekapilitas penilaian kinerja pendidik

Tahun	Jumlah Guru	Pedagogik		KBM		Sosial/Sikap		Profesional	
		Sangat baik	Baik	Sangat baik	Baik	Sangat baik	Baik	Sangat baik	Baik
2026	32	8 25%	24 75%	25 78.1%	7 21.9%	26 81.3%	6 18.7%	10 31.26%	12 37.5%
2025	32	6 18.6%	26 81.2%	27 84.4%	2 6.2%	27 84.4%	5 15.6%	7 21.9%	25 78.1%

Sumber data SMK TI Swasta Budi Agung Medan (data diolah 2026)

Berdasarkan Tabel diatas terdapat hasil penilaian kinerja guru SMK TI Swasta Budi Agung Medan selama tahun 2025 dan 2026 menunjukkan bahwa, persentase guru dengan kategori sangat baik pada aspek pedagogik meningkat dari 18,8% pada tahun 2025 menjadi 25,0% pada tahun 2026. Namun, pada aspek pelaksanaan KBM, persentase kategori sangat baik mengalami penurunan dari 84,4% menjadi 78,1%. Penurunan juga terlihat pada aspek sosial atau sikap, yaitu dari 84,4% menjadi 81,3%. Sementara itu, pada aspek profesionalisme, kategori sangat baik meningkat dari 21,9% menjadi 31,3%. Meskipun terdapat peningkatan pada beberapa aspek, capaian kategori sangat baik belum merata. Data pada aspek profesionalisme tahun 2026 juga perlu diverifikasi karena jumlah guru pada kategori sangat baik dan baik yang tercatat baru 22 orang dari total 32 guru. Secara keseluruhan, hasil penilaian tersebut menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap konsistensi kinerja guru, khususnya dalam pelaksanaan pembelajaran, hubungan sosial, dan pengembangan profesionalisme.

Selain data penilaian kinerja, hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah menunjukkan bahwa secara umum guru telah melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa permasalahan, antara lain keterlambatan kehadiran, penyusunan perangkat pembelajaran yang belum optimal, pemanfaatan media pembelajaran yang masih perlu ditingkatkan, kurangnya inisiatif dan kreativitas dalam mengajar, serta lambatnya sebagian guru dalam merespons permasalahan siswa. Temuan tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara kinerja yang diharapkan oleh sekolah dengan kondisi yang ditemukan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Permasalahan kinerja tersebut juga diperkuat oleh hasil prasurvei terhadap 32 responden. Menurut Ahmad et al. (2022), kinerja guru dapat ditinjau melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Pada aspek kualitas kerja, sebanyak 10 responden (31,3%) menyatakan masih terdapat hasil pekerjaan yang dikembalikan untuk diperbaiki, sedangkan 11 responden (34,4%) menyebutkan adanya catatan mengenai peningkatan kualitas bahan ajar atau penilaian. Pada aspek kuantitas kerja, sebanyak 3 responden (9,4%) melaporkan penundaan penyelesaian administrasi dan 2 responden (6,3%) menyatakan masih terdapat tugas yang belum selesai sesuai target. Pada aspek tanggung jawab, 13 responden (40,6%) pernah membutuhkan bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, sedangkan 5 responden (15,6%) menyatakan pelaksanaan sebagian tugas mengajar masih perlu ditingkatkan. Selain itu, 10 responden (31,3%) menilai komunikasi dan kontribusi dalam tugas bersama masih perlu diperbaiki. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru secara umum telah berjalan, tetapi masih terdapat aspek kualitas pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang perlu mendapat perhatian (Ahmad et al., 2022)

Fenomena kinerja guru di SMK TI Swasta Budi Agung Medan dapat muncul ketika guru belum sepenuhnya mampu menyusun perangkat pembelajaran tepat waktu, kurang bervariasi dalam metode mengajar, dan belum maksimal dalam mengevaluasi hasil belajar siswa, masi ada keterlambatan respon guru terhadap sesuatu hal yang terjadi kepada siswa.

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan meningkatnya kinerja pada guru, salah satunya adalah motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada guru, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga semangkin banyak guru yang termotivasi maka semangkin meningkat kinerja guru. Sebaliknya semangkin sedikit guru yang

termotivasi maka semangkin menurun pula kinerja guru. Motivasi guru adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru karena sebagai dorongan utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan (Tarigan & Panggabean, 2022).

Diperkuat dengan adanya hasil prasurvey terhadap 32 responden mengenai motivasi kerja dimana dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan pada beberapa indikator. Darnitasari, (2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai mempunyai 4 indikator yaitu, Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Ada umpan balik dari peserta didik, Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja. Pada indikator tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat 2 responden (6,3%) yang mengalami kendala dalam menjalankan tanggung jawab secara penuh dan 5 responden (15,6%) menyatakan tanggung jawab dalam KBM masih perlu ditingkatkan. Pada indikator pelaksanaan tugas dengan target yang jelas, sebanyak 10 responden (31,3%) pernah melaksanakan tugas tanpa menetapkan target kerja yang jelas dan 7 responden (21,9%) terkadang belum mengikuti target yang telah ditetapkan. Selanjutnya, pada indikator umpan balik dari peserta didik, terdapat 15 responden (46,8%) yang masih jarang memperoleh umpan balik sebagai bahan evaluasi dan 2 responden (6,3%) menyatakan umpan balik belum sepenuhnya meningkatkan semangat kerja. Pada indikator perasaan senang dalam bekerja, sebanyak 5 responden (15,5%) belum sepenuhnya menikmati proses mengajar dan 3 responden (9,4%) terkadang kurang menikmati kegiatan pembelajaran. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik, namun masih diperlukan peningkatan dalam penetapan target kerja, pemanfaatan umpan balik, serta membangun kepuasan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja guru. Disiplin kerja menggambarkan kesediaan individu untuk menaati peraturan, menjalankan kewajiban, serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi. Dalam lingkungan sekolah, disiplin dapat tercermin dari ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap tata tertib, pelaksanaan instruksi pimpinan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin yang baik diperlukan agar kegiatan pembelajaran berlangsung sesuai jadwal dan tanggung jawab profesional dapat dilaksanakan secara konsisten (Arman & Tahwin, 2025). Kewajiban profesional guru dan pelaksanaan tugas sesuai ketentuan juga diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pramudya et al.,2025).

Tabel 2. Rekapitulasi Daftar Hadir Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Guru di SMK TI Swasta Budi Agung

Bulan	Telat	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah Guru
November	9	2	1	0	32
Desember	12	3	3	0	32
Januari	11	1	1	0	32
Februari	8	1	2	1	32
Maret	14	2	3	0	32
April	10	0	1	2	32

Sumber data SMK TI Swasta Budi Agung Medan (data diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 2, catatan keterlambatan guru terjadi setiap bulan, dengan jumlah terendah sebanyak 8 pada Februari dan tertinggi sebanyak 14 pada

Maret. Pada Desember terdapat 12 catatan keterlambatan, sedangkan pada April tercatat 10 keterlambatan. Selain itu, data menunjukkan adanya ketidakhadiran dengan keterangan sakit, izin, dan alfa pada beberapa bulan. Kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa kedisiplinan waktu masih perlu dievaluasi. Namun, ketidakhadiran karena sakit atau izin tidak dapat langsung dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin tanpa mengetahui alasan dan ketentuan yang berlaku. Oleh sebab itu, aspek yang paling relevan untuk ditelaah lebih lanjut adalah konsistensi kehadiran dan ketepatan waktu guru dalam menjalankan tugasnya.

Hasil prasurvei disiplin kerja terhadap 32 responden juga memperlihatkan beberapa aspek yang masih perlu diperhatikan. Menurut Anjelita, (2025), disiplin kerja dapat ditinjau melalui kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, ketaatan pada instruksi pimpinan, serta etika dan komitmen kerja. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 14 responden (43,8%) menyatakan masih sesekali datang terlambat dan 11 responden (34,4%) pernah meninggalkan sekolah sebelum jam kerja berakhir. Selanjutnya, 3 responden (9,4%) menyatakan masih kurang mematuhi tata tertib sekolah, sedangkan 4 responden (12,5%) terkadang menunda penyelesaian tugas. Selain itu, 7 responden (21,9%) menyatakan mengalami kendala dalam menyelesaikan tanggung jawab. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja guru masih memerlukan perhatian, terutama dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab.

Urgensi penelitian ini semakin terlihat ketika data kinerja, hasil wawancara, data kehadiran, dan hasil prasurvei dianalisis secara bersama-sama. Data penilaian menunjukkan penurunan persentase kategori sangat baik pada aspek KBM dan sosial/sikap. Pada saat yang sama, catatan keterlambatan masih ditemukan setiap bulan, sementara hasil prasurvei menunjukkan adanya persoalan dalam penetapan target kerja, pemanfaatan umpan balik, ketepatan waktu, dan penyelesaian tanggung jawab. Rangkaian temuan tersebut memperlihatkan bahwa persoalan kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan hasil penilaian akhir, tetapi juga berpotensi berkaitan dengan faktor yang mendorong guru bekerja dan perilaku disiplin dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja layak dikaji secara bersamaan untuk mengetahui kontribusi masing-masing faktor terhadap kinerja guru berdasarkan kondisi empiris di sekolah yang diteliti (Data penilaian kinerja, data absensi, wawancara, dan prasurvei SMK TI Swasta Budi Agung Medan, data diolah, 2026).

Penelitian terdahulu juga menunjukkan relevansi hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Arbiyanti et al. (2025) mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada konteks sekolah yang berbeda. (Atmaja & Fitria, 2022), juga membahas keterkaitan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Temuan penelitian terdahulu tersebut dapat digunakan sebagai landasan untuk menguji kembali hubungan antarvariabel dalam konteks organisasi pendidikan yang berbeda. Meskipun demikian, hasil dari sekolah lain tidak dapat langsung dianggap mewakili kondisi SMK TI Swasta Budi Agung Medan, sehingga diperlukan pengujian empiris berdasarkan karakteristik guru dan kondisi sekolah yang menjadi objek penelitian

Dengan demikian, berdasarkan uraian fenomena-fenomena yang terjadi di SMK TI Swasta Budi Agung Medan menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi nyata di lapangan.

Secara teoritis, guru diharapkan memiliki kinerja yang optimal, didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik. Namun, berdasarkan hasil observasi, data absensi, dan wawancarai dengan pihak sekolah, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti adanya guru yang terlambat hadir, belum optimal dalam menyusun perangkat pembelajaran, kurang memanfaatkan media pembelajaran secara kreatif, lambat merespons permasalahan siswa, serta masih rendahnya inisiatif sebagian guru dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan sekolah terhadap kinerja guru dengan kenyataan yang terjadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMK TI Swasta Budi Agung Medan yang beralamat Jl. Platina Raya No.7, Rengas Pulau, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20255. Populasi berjumlah 45 orang. Sample yang digunakan 32 guru, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi yang disebarkan kepada responden. Teknik uji yang digunakan ada uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f. Variabel yang digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependent adalah kinerja guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogrov-Smirnov. Kolmogrof Smirnov* dikatakan normal apabila

a. Nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05 maka variabel terikat untuk setiap variabel bebas dikatakan normal.
b. Nilai Asymp.Sig (2-tailed) < 0,05 maka variabel terikat untuk setiap variabel bebas dikatakan tidak normal

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.62257696
Most Extreme Differences	Absolute	0.153
	Positive	0.100
	Negative	-0.153
Test Statistic		0.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber:diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan Tabel output SPSS diketahui bahwa nilai asymp.sig.(2-tailed) 0.054 > 0,05

nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal. Oleh karna itu, berdasarkan uji stastistik tersebut, dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini layak digunakan untuk analisis regresi karena tidak mengandung penyimpangan terhadap distribusi normal, baik dari bentuk distribusi maupun sebaran data.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Glejser

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.550	3.337		2.562	0.016
	MOTIVASI KERJA	-0.177	0.092	-0.517	-1.927	0.064
	DISIPLIN KERJA	0.056	0.092	0.164	0.612	0.545
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber:diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil output tabel hasil uji glejer diatas, maka dapat dilihat nilai signifikan untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0.064 > 0,05 yang menunjukan tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk variabel Disiplin Kerja nilai signifikansinya adalah 0.545 > 0.05 yang juga menunjukan tidak terjadi heterokedastisitas. Oleh karena itu peda seluruh variabel berada > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.342	6.203		0.861	0.396		
	MOTIVASI KERJA	0.402	0.170	0.328	2.359	0.025	0.400	2.497
	DISIPLIN KERJA	0.741	0.171	0.603	4.338	0.000	0.400	2.497
a. Dependent Variable: KINERJA GURU								

Sumber:diolah oleh penulis(2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.342 + 0.402X_1 + 0.741X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,342 dengan standar error 6,203 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berada pada nilai nol, maka nilai kinerja guru diperkirakan sebesar 5,342. Dengan demikian, konstanta menggambarkan nilai dasar kinerja guru dalam model regresi sebelum pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja diperhitungkan.

2. Variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,402 dengan standar error 0,170. Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan diperkirakan diikuti peningkatan kinerja guru sebesar 0,402 satuan dengan asumsi disiplin kerja tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan searah antara motivasi kerja dan kinerja guru. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin besar kecenderungan peningkatan kinerjanya. Nilai signifikansi sebesar 0,025 < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,741 dengan standar error sebesar 0,171. Angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja diperkirakan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,741 satuan, dengan asumsi motivasi kerja tidak mengalami perubahan. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Selanjutnya, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika dilihat dari besarnya koefisien regresi, nilai disiplin kerja (0,741) lebih tinggi dibandingkan koefisien motivasi kerja (0,402). Dalam model regresi ini, hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan kinerja guru yang berkaitan dengan disiplin kerja lebih besar dibandingkan perubahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, dengan variabel lainnya dianggap tetap.

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.342	6.203		0.861	0.396
	MOTIVASI KERJA	0.402	0.170	0.328	2.359	0.025
	DISIPLIN KERJA	0.741	0.171	0.603	4.338	0.000
a. Dependent Variable: KINERJA GURU						

Sumber: diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa angka – angka variabel bebas uji-t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing – masing variabel independen, yaitu Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Pengambilan keputusan dalam Uji-t dilakukan bedasarkan

- Terima H_0 (tolak H_a) jika Sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel
- Tolak H_0 (terima H_a) jika Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel

Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 32 dan jumlah seluruh variabel (k), maka derajat kebebasan (df) = n – k = 32 – 3 = 29. Berdasarkan distribusi t pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05), diperoleh t tabel= 2.045.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Nilai t hitung = 2.359 > t tabel = 2.045 dan signifikansi = 0.025 < 0.05, sehingga H_0 menolak dan H_a diterima. Artinya

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK TI Swasta Budi Agung Medan. Semangkin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru maka semangkin tinggi pula kinerja yang ditunjukan dalam pelaksanaan tugas sebagai guru.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Nilai t hitung = 4.338 > 2.045 dan signifikansi = 0.000 < 0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh posistif dan signifikan terhadaap Kinerja Guru, semangkin tinggi disiplin kerja yang dimiliki guru maka semangkin tinggi pula kinerja yang ditunjukan dalam pelaksanaan tugas sebagai guru.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738.660	2	369.330	50.234	.000[b]
	Residual	213.215	29	7.352		
	Total	951.875	31			
a. Dependent Variable: KINERJA GURU						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA						

Sumber: diolah oleh penulis(2026)

Pengujian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 50,234 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel (50,235 > 3,32) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK TI Swasta Budi Agung Medan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Dererminasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881[a]	0.776	0.761	2.71150
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Sumber: diolah oleh penulis(2026)

Berdasarkan Tabel 7, nilai Adjusted R Square sebesar 0,761 atau 76,1%. Hal ini berarti bahwa 76,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 23,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.359 dengan nilai signifikansi sebesar 0.025. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 (0.25 < 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK TI Swasta Budi Agung Medan Artinya, semangkin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semangkin besar pula kecendurungan guru untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi dapat dicerminkan melalui

adanya dorongan untuk melaksankan tugas dengan baik, keinginan untuk pencapaian prestasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kemauan untuk mengembangkan kemampuan dalam melaksankan proses pembelajaran. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung lebih bersemangat, disiplin, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil kerja yang optimal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki t-hitung sebesar 4.338 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin merupakan faktor pendorong utama dalam menentukan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki, seperti datang tepat waktu, menaatin peraturan sekolah, menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, maka semangakin besar pula kemungkinan guru untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Disiplin kerja juga mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjannya, serta berperan aktif dalam mencapai tujuan sekolah.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F dari output regresi, diperoleh nilai F hitung sebesar 50,234 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F hitung tersebut lebih besar daripada F tabel 3,33 dan tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. Dengan demikian, model yang melibatkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,761 atau 76,1%, sedangkan 23,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel Kinerja Guru (Y) secara umum berada pada kategori sangat tinggi di SMK TI Swasta Budi Agung Medan. Kondisi tersebut terlihat dari penilaian responden terhadap indikator kinerja guru yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah mampu melaksanakan tugas mengajar, menyelesaikan tanggung jawab, bekerja sama dengan rekan kerja, serta berupaya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK TI Swasta Budi Agung Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, baik intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi intrinsik tercermin dari keinginan guru untuk mencapai target dan mengembangkan kemampuan diri, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari dukungan pimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, yang didukung oleh kompetensi, komitmen, kepemimpinan, budaya

sekolah, serta lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan kinerja guru. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan sekolah. Selain itu, disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam mendorong peningkatan kinerja guru pada SMK TI Swasta Budi Agung Medan. Oleh karena itu, sekolah perlu memperkuat penerapan disiplin kerja serta mempertahankan motivasi guru agar kinerja dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

REFERENSI

1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). (n.d.).

Ahmad, A. K., Razzaq, A., Jumrah, J., Asmawati, A., & Hamdana, H. (2022). *Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru Matematika MTs Negeri Pinrang*. *Jurnal Pendidikan Mipa*, *12*(4), 1193–1202.

Alvian, S., & Dewi, D. A. L. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan. Journal of Social and Economics Research*, *5*(2), 819–828.

ANJELITA, C. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Unit Pelayanan Teknis Sekolah Dasar Negeri 028 Rimbo Panjang Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Arman, A. H. R. D., & Tahwin, M. (2025). *Analisis kinerja guru: Kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *9*(2), 669–683.

Atmaja, F. P., & Fitria, H. (2022). *Work Motivation and Discipline ' s Impact on Teacher ' s Performance*. *3*(20), 228–237.

Darnitasari, D. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar*.

Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun, M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. *Jurnal Daya Saing*, *8*(3), 332–339.

Indonesia, R. (2005). *Presiden republik indonesia*.

Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah. JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, *3*(1), 105–128.

Pramudya, T. I., Sudirman, H. A., & Rahmah, A. H. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda*. *The Journal of Business and Management Research*, *8*(1), 187–198.

Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru di SMK Negeri 7 Medan*. *Jurnal Global Manajemen*, *11*(1), 199–211.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA