



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 6 KABUPATEN TANGERANG

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF SMK NEGERI 6 TANGERANG REGENCY

Alya Nur' Afifah¹, Herudini Subariyanti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : alyanrffhhh.66@gmail.com^{1*}, herudini.hdi@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 10-09-2025

Revised : 12-09-2025

Accepted : 14-09-2025

Published : 16-09-2025

Abstract

This study examines the influence of work motivation and work discipline on teacher performance at SMK Negeri 6, Tangerang Regency. The crucial role of teachers in improving the quality of education through optimal performance forms the foundation of this research. This study employs a quantitative approach with data collected via online questionnaires distributed through Google Forms to teachers. The results indicate that work motivation does not have a significant direct effect on teacher performance, likely due to incentives such as salary, allowances, and recognition not being optimally fulfilled, thus failing to effectively drive meaningful changes in work behavior. Conversely, work discipline has a significant positive impact on improving teacher performance. Simultaneously, work motivation and discipline contribute significantly to teacher performance, with discipline emerging as the more dominant factor. This study reinforces the importance of teachers' roles in educational success. Therefore, strengthening discipline and motivation becomes a key strategy for enhancing teacher performance. These findings provide empirical contributions for human resource management in vocational schools and serve as a basis for policy development to improve teacher performance

Keywords: *Work Motivation, Work Dicipline, Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang. Peran guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pencapaian kinerja optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner online yang disebarakan menggunakan tautan Google Form kepada para guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru, diduga karena insentif seperti gaji, tunjangan, dan pengakuan belum terpenuhi secara optimal sehingga belum mampu mendorong perubahan perilaku kerja secara nyata. Sebaliknya, disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru, dengan disiplin sebagai faktor yang lebih dominan. Penelitian ini menegaskan bahwa peran guru sangat penting dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, penguatan disiplin dan motivasi kerja menjadi strategi utama dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini memberikan kontribusi empiris bagi pengelolaan sumber daya manusia di sekolah kejuruan dan menjadi dasar bagi perumusan kebijakan peningkatan kinerja guru

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



PENDAHULUAN

Guru memiliki peran fundamental dalam mencetak insan yang unggul dan berkarakter melalui pembelajaran yang efektif. Kinerja guru dianggap efektif jika mereka menunjukkan loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab mengajar mereka, memiliki dan meningkatkan penguasaan materi pelajaran, menjaga disiplin dalam tugas-tugas instruksional dan non-instruksional, menunjukkan kreativitas dalam mengajar, berkolaborasi dengan semua anggota komunitas sekolah, menunjukkan kepribadian yang terpuji, memberikan contoh positif kepada siswa, dan bertindak dengan cara yang positif. Guru harus memahami posisi dan tanggung jawab mereka dalam memenuhi tanggung jawab tersebut. Manajemen sekolah dapat menghadapi masalah ketika guru gagal. Dengan begitu, penting bagi pimpinan sekolah untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan mengetahui aspek-aspek ini, administrasi sekolah dapat membuat kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja guru dan selaras dengan tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, pencapaian kinerja guru yang optimal sangat penting.

Dalam konteks profesi keguruan, tingkat kedisiplinan memiliki dampak langsung terhadap kualitas kinerja seorang pendidik. Kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur serta manajemen waktu dan sumber daya yang efektif merupakan bagian dari disiplin kerja. Disiplin yang kuat membuat guru lebih terorganisir dalam perencanaan dan pelaksanaan pelajaran, yang berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Disiplin yang konsisten juga menunjukkan komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawab profesionalnya sebagai pendidik.

Meskipun disiplin dan motivasi kerja sangat penting, guru kerap menghadapi berbagai hambatan dalam menjalankan tugasnya. Masalah eksternal seperti beban kerja yang berat, kurangnya dukungan dari administrasi sekolah, dan keterbatasan fasilitas pendidikan dapat mengganggu motivasi dan disiplin guru. Oleh karena itu, upaya untuk membangun suasana kerja yang kondusif sangat diperlukan.

Dari hasil wawancara dengan guru SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru secara umum tergolong baik, ditandai dengan antusiasme dalam mengajar dan keaktifan mengikuti pelatihan, terutama terkait kurikulum dan teknologi pembelajaran. Namun, masih ada sebagian guru yang kurang bersemangat ketika menghadapi beban administrasi yang tinggi atau enggan mengikuti pelatihan di luar jam kerja.

Dari sisi disiplin kerja, tingkat kehadiran guru tergolong baik, tetapi tetap ditemukan kasus keterlambatan masuk kelas atau meninggalkan kelas sebelum waktunya, meskipun tidak sering terjadi. Penyebabnya antara lain faktor pribadi dan kurangnya manajemen waktu. Sementara itu, kinerja guru sebagian besar telah memenuhi standar pembelajaran, seperti melaksanakan pembelajaran sesuai RPP dan menjaga kelas tetap kondusif, namun belum semua guru memanfaatkan teknologi pembelajaran secara optimal, dan kreativitas dalam mengajar masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan fakta tersebut, dapat dianalisis bahwa capaian motivasi, disiplin, dan kinerja guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang belum sepenuhnya optimal sehingga masih perlu mendapatkan intervensi untuk perbaikan.

Kinerja guru akan mengalami peningkatan sejalan dengan bertambahnya motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja yang efektif. Guru yang disiplin namun tidak termotivasi akan kesulitan untuk terus menerapkan ide-ide inovatif. Namun, guru yang disiplin namun tidak memiliki keinginan yang kuat cenderung menjalankan tanggung jawab secara mekanis, tidak antusias, dan kurang imajinatif. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin saling melengkapi satu sama lain secara efektif untuk menghasilkan kinerja puncak. Motivasi mendorong energi emosional dan mental yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan, sementara disiplin memastikan bahwa energi tersebut digunakan dengan terencana dan konsisten.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji secara mendalam hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Namun demikian, temuan yang diperoleh masih menunjukkan variasi dan inkonsistensi. Perbedaan hasil ini menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut dengan pendekatan yang lebih spesifik, khususnya yang berfokus pada



konteks institusi pendidikan tertentu. Terdapat sejumlah faktor determinan yang memengaruhi pencapaian kinerja guru secara optimal, di mana motivasi kerja dan disiplin kerja termasuk ke dalam variabel-variabel yang signifikan. Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal seorang guru dalam menjalankan tugas mengajar dengan penuh semangat dan komitmen, sementara disiplin kerja merepresentasikan keseriusan dalam mematuhi peraturan dan melaksanakan kewajiban profesional. Kedua aspek ini saling berhubungan dan saling mendukung dalam menciptakan performa kerja yang maksimal.

Penelitian ini dirancang untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap tingkat kinerja guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang. Pemilihan lokasi studi ini sebagai konteks baru diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan sistem manajemen SDM di bidang pendidikan. Temuan penelitian ini diantisipasi dapat menjadi landasan bagi peningkatan kualitas pendidikan melalui optimalisasi pengelolaan tenaga kependidikan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai setiap hal yang mampu memunculkan antusiasme dan menyokong usaha suatu individu atau kolektif dalam mencapai target yang diinginkan (Joen S. et al., 2022). Sementara itu, (Sukardi & Purwanto, 2022) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu mekanisme psikologis di mana adanya suatu kebutuhan memicu individu untuk melakukan berbagai tindakan yang bertujuan untuk meraih target tertentu

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada pemahaman dan kesiapan untuk mengikuti aturan dan praktik yang relevan. Manajer dapat membantu anggota staf untuk memodifikasi perilaku mereka dan menjadi lebih sadar dan siap untuk mematuhi semua peraturan dengan menerapkan disiplin kerja (Febiana Giana & Paeno, 2024).

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kapasitas seorang pendidik untuk beroperasi dengan cara yang konsisten dengan target yang ditetapkan. Merencanakan dan menjalankan proses belajar mengajar, mengatur kelas secara efektif, mengelola lingkungan belajar yang optimal, dan menilai hasil belajar merupakan komponen dari kinerja guru (Rorimpandey, 2020).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan definisi (Asep Suhada, 2025) penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis statistik. Penelitian kuantitatif didasarkan pada pandangan positivisme, yang bertujuan memahami sekelompok karakteristik dari populasi atau sampel yang menjadi fokus studi. Pengambilan sampel dan pengumpulan data dilakukan melalui instrumen terstandar dan dianalisis menggunakan metode statistik. Untuk mendapatkan data yang aktual mengenai keyakinan, pendapat, dan perilaku suatu populasi beserta hubungan antarvariabelnya, metode survei dipilih dengan menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuesioner. Metode kuantitatif unggul karena mentransformasikan fenomena penelitian ke dalam bentuk numerik. Proses komputasi terhadap data angka tersebut kemudian memungkinkan peneliti untuk menarik inferensi yang bersifat objektif dan dapat diukur

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali yang dikutip dalam (Valleri Akbar R, 2023) uji validitas dilaksanakan guna memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner telah



memenuhi syarat kelayakan untuk digunakan. Suatu item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , dan dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} <$ r_{tabel} . Proses pengujiannya dilakukan dengan membandingkan kedua nilai tersebut serta melihat tingkat signifikansi di bawah α 0,05. Dalam penelitian ini, pengukuran validitas instrumen menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment.

Tabel IV. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Indikator	R hitung	R tabel (df=51, $\alpha=0,05$)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X ₁ 1	0,709	0,270	0,000	Valid
X ₁ 2	0,604	0,270	0,000	Valid
X ₁ 3	0,701	0,270	0,000	Valid
X ₁ 4	0,713	0,270	0,000	Valid
X ₁ 5	0,656	0,270	0,000	Valid
X ₁ 6	0,662	0,270	0,000	Valid
X ₁ 7	0,680	0,270	0,000	Valid
X ₁ 8	0,709	0,270	0,000	Valid
X ₁ 9	0,739	0,270	0,000	Valid
X ₁ 10	0,709	0,270	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel IV.8, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja (X_1) memenuhi kriteria validitas. Hal ini terbukti dari $r_{hitung} >$ r_{tabel} 0,270 dan signifikansi $<$ 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada instrumen motivasi kerja memenuhi standar validitas statistik dan layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Indikator	R hitung	R tabel (df=51, $\alpha=0,05$)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X ₂ 1	0,819	0,270	0,000	Valid
X ₂ 2	0,793	0,270	0,000	Valid
X ₂ 3	0,840	0,270	0,000	Valid
X ₂ 4	0,802	0,270	0,000	Valid
X ₂ 5	0,840	0,270	0,000	Valid
X ₂ 6	0,750	0,270	0,000	Valid
X ₂ 7	0,851	0,270	0,000	Valid
X ₂ 8	0,590	0,270	0,000	Valid
X ₂ 9	0,772	0,270	0,000	Valid
X ₂ 10	0,849	0,270	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV.9, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja (X_2) memenuhi kriteria validitas. Hal ini terbukti dari $r_{hitung} >$ r_{tabel} 0,270 dan



signifikansi < 0,05. Dengan demikian instrumen disiplin kerja dapat menilai variabel-variabel dalam penelitian ini karena setiap pernyataan memenuhi standar validitas

Tabel IV. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Indikator	R hitung	R tabel (df=51, α=0,05)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,858	0,270	0,000	Valid
Y2	0,730	0,270	0,000	Valid
Y3	0,767	0,270	0,000	Valid
Y4	0,731	0,270	0,000	Valid
Y5	0,858	0,270	0,000	Valid
Y6	0,740	0,270	0,000	Valid
Y7	0,861	0,270	0,000	Valid
Y8	0,855	0,270	0,000	Valid
Y9	0,891	0,270	0,000	Valid
Y10	0,864	0,270	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel IV.10, hasil uji validitas untuk variabel kinerja guru (Y) mengonfirmasi bahwa seluruh butir pernyataan valid. Hal ini terbukti dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,270 dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, semua indikator pada variabel ini memenuhi validitas secara statistik dan praktis, sehingga layak digunakan dalam penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna Sujarweni dalam (Valleri Akbar R, 2023) menyatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara simultan terhadap semua item kuesioner. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi internal dari butir-butir pernyataan pada setiap variabel. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memenuhi syarat reliabilitas dan instrumennya dinyatakan layak untuk pengumpulan data

Tabel IV. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi Kerja	0,864	10	Reliabel
Disiplin Kerja	0,927	10	Reliabel
Kinerja Guru	0,942	10	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel IV.11, uji reliabilitas dengan memanfaatkan koefisien Cronbach's Alpha mengungkapkan tingkat konsistensi internal yang kuat dari alat ukur yang digunakan. Nilai koefisien Alpha pada variabel motivasi kerja adalah 0,864, disiplin kerja 0,927, serta kinerja guru 0,942. Ketiga nilai ini telah melebihi batas reliabilitas minimum sebesar 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan sangat reliabel dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengumpulan data



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah variabel dependen dan independen dalam sebuah model regresi berdistribusi normal (Salman Farisi, 2020). Metode pengujian meliputi analisis statistik (seperti uji Shapiro-Wilk untuk sampel berukuran kecil hingga sedang) dan analisis visual (pola sebaran data pada grafik atau histogram). Apabila nilai p-value > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Namun, jika p-value ≤ 0,05, distribusi data tidak normal dan memerlukan tindakan lebih lanjut.

Tabel IV. 5
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Shapiro-Wilk

Variabel	Shapiro-Wilk		
	Statistik	Df	Sig.
Unstandardized Residual	0,961	53	0,081

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel IV.12, hasil uji normalitas dengan metode Shapiro-Wilk menunjukkan nilai sig. 0,081. Terdapat bukti bahwa residual terdistribusi normal secara statistik dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Penggunaan metode Shapiro-Wilk ini dianggap sesuai karena jumlah sampel penelitian (N=53) berada di bawah 100, sehingga asumsi normalitas untuk analisis regresi telah terpenuhi

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Salman Farisi, 2020) Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi korelasi tinggi antar variabel independen dalam sebuah model regresi. Suatu model dapat dinyatakan bebas dari gangguan multikolinearitas jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jika terdeteksi masalah multikolinearitas, langkah perbaikan dapat dilakukan dengan memodifikasi variabel prediktor melalui penambahan atau pengurangan variabel dalam model.

Tabel IV. 6
Hasil Uji Multikolinearitas Menggunakan VIF

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.054	2.852		1.422	.161		
	Motivasi Kerja	.121	.081	.117	1.503	.139	.666	1.502
	Disiplin Kerja	.773	.073	.821	10.548	.009	.666	1.502

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel IV.13, model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas. Hal ini terlihat dari nilai tolerance sebesar 0,666 (jauh di atas batas 0,10) dan nilai VIF 1,502 (jauh di bawah batas 10) untuk variabel motivasi dan disiplin kerja. Dengan demikian, asumsi non-multikolinearitas terpenuhi

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Salman Farisi, 2020) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengidentifikasi ketidaksamaan varian dari residual pada setiap observasi dalam sebuah model regresi. Kondisi dimana varians residual bersifat konstan dikenal sebagai homoskedastisitas, sementara ketidakkonsistenan varians residual menunjukkan



heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang ideal harus memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel IV. 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Glejser

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.479	1.780		-.269	.789		
	Motivasi Kerja	-.009	.050	-.031	-.181	.857	.666	1.502
	Disiplin Kerja	.058	.046	.216	1.271	.210	.666	1.502

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel IV.14, Uji Glejser secara statistik memperkuat temuan sebelumnya dari analisis scatterplot. Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk motivasi kerja (0,857) dan disiplin kerja (0,210). Kedua nilai tersebut jauh lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan kata lain, asumsi homoskedastisitas terpenuhi

3. Uji Regresi Linear

Menurut (Daffa Priandi Poetra & Rohmatul Fajriyah, 2024) Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah teknik statistik yang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh dari dua variabel bebas atau lebih terhadap suatu variabel terikat.

Tabel IV. 8
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.054	2.852		1.422	.161
	Motivasi Kerja	.121	.081	.117	1.503	.139
	Disiplin Kerja	.773	.073	.821	10.548	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi, diperoleh nilai konstanta sebesar 4,054. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara kedua variabel independen dengan kinerja guru. Secara spesifik, variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan dengan koefisien sebesar 0,773. Implikasinya, setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan mendorong kenaikan kinerja guru sebesar 0,773 unit, dengan menjaga variabel lain tetap konstan. Di sisi lain, variabel Motivasi Kerja (X_1) meskipun menunjukkan koefisien positif (0,121), tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Sudjiono dalam (Ervina Azhar, La Mohamat Saleh, 2023) Uji t diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik ini menguji kebenaran hipotesis nol yang mengasumsikan bahwa tidak ada perbedaan bermakna antara dua nilai rata-rata sampel yang berasal dari populasi identik. Dengan demikian, uji t berperan dalam menentukan signifikansi pengaruh individual setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi.



Tabel IV. 9
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.054	2.852		1.422	.161
	Motivasi Kerja	.121	.081	.117	1.503	.139
	Disiplin Kerja	.773	.073	.821	10.548	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel IV.16, analisis statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 1,503 < t_{tabel} 1,676$ dan nilai signifikansi $0,161 > 0,05$. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 10,548 > t_{tabel} 1,676$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali dalam (Ervina Azhar, La Mohamat Saleh, 2023) Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Dengan batas signifikansi 0,05, nilai Sig. F < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas secara kolektif berpengaruh signifikan. Di sisi lain, nilai Sig. F ≥ 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh simultan tidak signifikan.

Tabel IV. 10
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	903.802	2	451.901	99.048	.000 ^b
	Residual	228.123	50	4.562		
	Total	1131.925	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel IV.17, hasil analisis ANOVA mengonfirmasi kevalidan dan kelayakan model regresi dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} sebesar 99,048 ($p = 0,000$) secara signifikan melampaui $F_{tabel} 3,183$ (pada $df_1=2, df_2=50$). Dengan tingkat signifikansi jauh di bawah $\alpha 0,05$, temuan ini membuktikan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian, peningkatan simultan pada kedua variabel independen tersebut secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru

5. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Salman Farisi, 2020) Koefisien determinasi (R^2) berperan sebagai indikator statistik yang mengukur proporsi variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen dalam suatu model. Rentang nilai R^2 adalah dari 0 hingga 1, dengan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model yang hampir sempurna dalam memprediksi variabel dependen, sedangkan nilai yang mendekati 0 menandakan bahwa variabel independen memiliki daya prediktif yang lemah.



Tabel IV. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.798	.790	2.13599

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel IV.20, memperlihatkan akurasi prediktif model regresi yang sangat baik. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,894 menandakan hubungan yang amat kuat antara variabel independen dengan kinerja guru. Nilai R Square 0,798 mengungkap bahwa 79,8% variabilitas kinerja guru dipengaruhi secara bersama oleh motivasi dan disiplin kerja, sementara 20,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Tingkat presisi model ini semakin didukung oleh Adjusted R Square 0,790 dan Standard Error of the Estimate 2,136

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama (H₁) terkait variabel motivasi kerja (X₁), disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai signifikansi 0,139 yang melebihi batas α 0,05, serta nilai t_{hitung} 1,503 < t_{tabel} 1,675. Kondisi tersebut mengakibatkan H₀₁ gagal ditolak dan H_{a1} tidak dapat diterima. Walaupun demikian, tren positif masih teridentifikasi melalui koefisien regresi 0,121. Diduga kuat, rendahnya signifikansi ini bersumber dari ketidakpuasan guru terhadap sistem insentif termasuk gaji, tunjangan, dan fasilitas pendukung yang kurang memadai
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H₂), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang. Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikansi 0,000 < α 0,05, serta nilai t_{hitung} 10,548 yang melebihi t_{tabel} 1,675. Dengan demikian, H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,773 semakin memperkuat temuan ini, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,773 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan
3. Berdasarkan analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 < 0,05, serta nilai F_{hitung} yang melebihi F_{tabel} . Model regresi yang dibangun juga menunjukkan kekuatan prediktif yang tinggi, ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,798. Angka ini mengonfirmasi bahwa 79,8% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel bebas tersebut, sementara sisanya 20,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model

DAFTAR PUSTAKA

Arifin et al. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera BITEP*, 01(01), 24–33.

Asep Suhada, S. F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada UPTD Peralatan Dan Perbengkelan Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka. *Jurnal Administrasi Publik Riset Inovatif*, 2(1), 70–81. <https://doi.org/10.56916/ijess.v1i2.226>



- Daffa Priandi Poetra, & Rohmatul Fajriyah. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 2(1), 10–21. <https://doi.org/10.20885/esds.vol2.iss.1.art2>
- Dian Kusuma Wardani. (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)* (Anggun Wulandari (ed.); Cetakan Pe). LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah. <https://books.google.co.id/books?id=6LoxEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=>
- Ervina Azhar, La Mohamat Saleh, M. M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. *Agregate*, 2.
- Febiana Giana, & Paeno. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Letris Indonesia 2 Pamulang di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(1), 62–74. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i1.39153>
- Gultom, Y. H., Timuneno, T., Neno, M. S., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 249–258. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i1.12957>
- I Gst Ngr Bagus Putra Bangsawan. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2, 15–15.
- I Ketut Swarjana. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian* (Erang Pirsanto (ed.); Edisi 1). ANDI. <https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Joen S. et al. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
- Lase Yusnidar, B. N. A. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 10(3), 1804–1814. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/52456>
- Magdalena, I., Fitroh, A., Fadhilah, D., Habsah, D., & Qodrawati, R. (2023). Mengelolah Data Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Pendidikan: Instrumen Tes dan Non Tes Peserta Didik Kelas IV SDNPondok Kacang Barat 03. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 1(2), 49–53. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jpdsk/article/view/18>
- Muhammad Rifa'i, R. A. (2024). *Disiplin Kerja (Analisis faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)* (M. R. S. Fitri Hayati (ed.); Cetakan Pe). UMSU Press. <https://books.google.co.id/books?id=TxcUEQAAQBAJ&lpg=PA16&ots=CWQ>
- Nashrulloh Ajamy, Arifah Rosmayudi, I. M. (2024). Pengaruh Pemoivasian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya. *Social Science Research Journal*, 1(1). <https://ssrj.pubmedia.id/index.php/ssrjDOI:https://doi.org/10.1234/ssrj.v1i1.8>
- Nasution, F. M., Purba, S., Rahman, A., Pangaribuan, W., Kerja, D., Kerja, M., & Guru, K. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8, 683–693.
- Nurdina, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Sasmita Jaya Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Wiyatamandala*, 3.
- Rahmayanti, N. P., Karsudjono, A. J., Hidayatullah, I., & Pancasetia, S. (2024). Pelatihan Spss Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Untuk Data Primer. *BAKTI BANUA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 21–26. <https://ejournal.stimi-bjm.ac.id/index.php/BBJM/>



- Ramdani, A., Yulistia, T. R., Oktaviani, F. N., & ... (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Islam Paniis. *Journal of Management ...*, 1(4), 391–397.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/view/1661%0Ahttps://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/download/1661/1294>
- Roflin E, LI Andriyanti, P. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran* (M. Nasrudin (ed.); Cetakan ke). PT. Nasya Expanding Management.
<https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=okxPDfw23>
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Y. Umayana (ed.)). Ahlimedia Press.
https://books.google.co.id/books?id=Ib4OEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=26uTPJX_Q2&dq=faktor faktor yang memengaruhi kinerja guru sekolah dasar%2C Widdy H. F. Rorimpandey&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=faktor faktor yang memengaruhi kinerja guru sekolah dasar, Widdy H.
- Salman Farisi, J. . et al. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Septiawan B. et al. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z (Teori dan Penerapan)*. Self-published.
<https://books.google.co.id/books?id=eKzuDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Subariyanti H, R. Y. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur mandiri Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23.
- Sukardi, & Purwanto, H. (2022). Motivasi Kerja Dalam Dimensi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Sung Shim International. *Journal Economic, Management and Business*, 1(1), 33–42. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/magna/article/view/3263>
- Suryani, S. N., Rosita, S., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja guru dan pegawai pada Sekolah Dasar Negeri 149/IV Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(3), 99–110. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i3.16801>
- 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.
- Valleri Akbar R, H. S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84–97. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.680>