

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT SMP IT AR-ROZAQ***

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP IT AR-ROZAQ**

**Suci Aulia<sup>1</sup>, Rizki Syahputra<sup>2</sup>, Yona Melia<sup>3</sup>**

Universitas Labuhan Batu<sup>1,2,3</sup>

[sucia3968@gmail.com](mailto:sucia3968@gmail.com)<sup>1</sup>, [rizki.pecintarasulullah@gmail.com](mailto:rizki.pecintarasulullah@gmail.com)<sup>2</sup>, [Yonamelia1@gmail.com](mailto:Yonamelia1@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of motivation and work discipline on teacher performance at SMP IT Ar-Rozaq. The type of research is quantitative. Based on the results of observations conducted by the researcher, there are 32 teachers at SMP IT Ar-Rozaq. With a relatively small population (32 people), this is the most recommended approach to obtain representative results. So the sample taken was 32 teachers at SMP IT Ar-Rozaq. This study uses observation, documentation, and Likert scale questionnaires as data collection methods. This study uses classical assumption tests such as multicollinearity, heteroscedasticity, and data normality tests. The coefficient of determination test, partial test (t), and simultan (F) are used to test multiple linear regression analysis. The results of this study explain that motivation with partial has a significant and positive influence on teacher performance at SMP IT Ar-Rozaq. Work discipline with partial has a significant and positive influence on teacher performance at SMP IT Ar-Rozaq. Motivation and work discipline simultaneously influence teacher performance at SMP IT Ar-Rozaq.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini mempunyai tujuan dalam mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMP IT Ar-Rozaq. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, bahwa terdapat jumlah Guru di SMP IT Ar-Rozaq yaitu sebanyak 32 orang. Dengan jumlah populasi yang relatif kecil (32 orang), ini adalah pendekatan yang paling direkomendasikan untuk mendapatkan hasil yang representatif. Jadi sampel yang diambil adalah 32 orang Guru di SMP IT Ar-Rozaq. Penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner skala likert sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik seperti uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas data. Uji koefisien determinasi, uji parsial (t), dan simultan (F) digunakan untuk menguji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi dengan parsial memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja guru di SMP IT Ar-Rozaq. Disiplin kerja dengan parsial memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja guru di SMP IT Ar-Rozaq. Motivasi dan disiplin kerja dengan simultan memberi pengaruh pada kinerja guru di SMP IT Ar-Rozaq.

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

**PENDAHULUAN**

SMP IT Ar-Rozaq sebagai lembaga pendidikan yang mengedepankan nilai-nilai Islam tentunya memiliki harapan besar agar para guru tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian, kualitas pembelajaran dapat terus ditingkatkan demi mencetak generasi yang unggul dalam bidang akademik dan karakter. Namun, dalam realitasnya, sering kali

ditemukan variasi dalam tingkat motivasi dan disiplin kerja di kalangan guru, yang dapat memengaruhi performa mereka dalam menjalankan tugas mengajar. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP IT Ar-Rozaq.

SMP IT Ar-Rozaq sebagai institusi pendidikan Islam terpadu tentunya mengharapkan para guru memiliki kinerja yang optimal dalam

menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana motivasi dan disiplin kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah ini.

Permasalahan terkait kinerja guru di SMP IT Ar-Rozaq masih menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru di SMP IT-Ar-Rozaq dapat dipengaruhi oleh berbagai factor, seperti fasilitas, kesadaran disiplin, dan komunikasi. Meskipun sebagian besar guru telah melaksanakan tugas mengajar dengan baik, masih terdapat beberapa kendala yang menghambat optimalisasi kinerja mereka. Beberapa guru belum sepenuhnya menyusun perencanaan pembelajaran yang sistematis, sehingga proses pembelajaran kurang terstruktur. Selain itu, dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ditemukan guru yang kurang memanfaatkan metode pengajaran yang inovatif dan interaktif, sehingga siswa kurang termotivasi dalam belajar. Evaluasi pembelajaran juga menjadi tantangan, di mana tidak semua guru melakukan penilaian secara konsisten dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa. Selain itu, keterlibatan guru dalam membimbing dan melatih siswa di luar kelas masih terbatas, terutama dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan karakter. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta bimbingan kepada siswa agar kinerja guru semakin optimal dan berkontribusi secara signifikan terhadap mutu pendidikan di

sekolah. Kinerja guru yang baik juga dapat dilihat dari sikap dan perilaku guru dalam lingkungan belajar mengajar.

Fenomena permasalahan terkait motivasi kerja guru di SMP IT Ar-Rozaq dapat dilihat dari adanya perbedaan tingkat semangat dan dedikasi dalam mengajar. Beberapa guru menunjukkan motivasi tinggi dengan selalu berinovasi dalam pembelajaran, aktif mengikuti pelatihan, serta memiliki komitmen kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, masih terdapat guru yang tampak kurang termotivasi, ditandai dengan rendahnya antusiasme dalam mengajar, minimnya penggunaan metode pembelajaran yang kreatif, erta kurangnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Faktor-faktor seperti kurangnya apresiasi dari sekolah, beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan insentif dan kesempatan pengembangan karir dapat menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja guru. Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan perkembangan akademik siswa di sekolah.

Selain motivasi, Menurut Duryat (2024) menjelaskan disiplin kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja seorang guru. Guru yang disiplin akan datang tepat waktu, mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik, serta memberikan contoh yang baik bagi siswa dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab. Berikut ini adalah capaian tugas dan tanggung jawab guru SMP IT Ar-Rozaq dari segi positif dan negative pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Capaian Tugas dari Segi Positif dan Negatif GuruSMP IT Ar-Rozaq**

No	Indikator Disiplin Kerja	Fenomena Positif	Fenomena Negatif
1	Kehadiran dan Ketepatan Waktu	Sebagian besar guru datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	Masih ada beberapa guru yang sering datang terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas.

2	Kepatuhan terhadap Aturan Sekolah	Guru menjalankan tugas sesuai dengan peraturan sekolah dan mengikuti standar operasional.	Beberapa guru kurang disiplin dalam mengikuti kebijakan sekolah, seperti keterlambatan dalam mengumpulkan laporan pembelajaran.
3	Kedisiplinan dalam Proses Pembelajaran	Guru menyelesaikan pembelajaran sesuai jadwal dan mengikuti silabus yang telah ditentukan.	Terdapat guru yang terkadang tidak menyelesaikan materi tepat waktu atau mengurangi jam pelajaran tanpa alasan jelas.
4	Tanggung Jawab dalam Administrasi	Guru secara rutin mengisi jurnal mengajar dan laporan evaluasi siswa tepat waktu.	Beberapa guru kurang tertib dalam menyelesaikan administrasi akademik seperti laporan hasil belajar dan absensi kelas.
5	Sikap dan Etika Profesional	Guru menunjukkan sikap profesional dengan menjaga etika dan komunikasi yang baik dengan siswa, orang tua, dan sesama rekan kerja.	Ada kasus di mana guru kurang memberikan contoh disiplin kepada siswa, seperti penggunaan ponsel saat mengajar atau kurang mempersiapkan materi dengan baik.

Sumber : SMP IT Ar-Rozaq, 2025

Pada Tabel 1 di atas menggambarkan fenomena disiplin kerja guru di SMP IT Ar-Rozaq berdasarkan lima indikator utama, yaitu kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan sekolah, kedisiplinan dalam proses pembelajaran, tanggung jawab dalam administrasi, serta sikap dan etika profesional. Secara umum, terdapat beberapa fenomena positif, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam proses pembelajaran dan administrasi.

Namun, masih ditemukan fenomena negatif yang menjadi kendala, seperti keterlambatan hadir, kurangnya kedisiplinan dalam menyelesaikan

materi tepat waktu, serta ketidaktertiban dalam pengelolaan administrasi akademik. Permasalahan ini dapat berdampak pada efektivitas proses belajar-mengajar dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja guru agar dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMPIT Ar-Rozaq.

#### **METODE PENELITIAN**

Kajian kuantitatif semacam ini sedang dilakukan di SMP IT Ar-Rozaq.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, bahwa terdapat jumlah Guru di SMP IT Ar-Rozaq yaitu sebanyak 32 orang. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh (*total sampling*) adalah dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Dengan jumlah

populasi yang relatif kecil (32 orang), ini adalah pendekatan yang paling direkomendasikan untuk mendapatkan hasil yang representatif. Jadi sampel yang diambil adalah 32 orang Guru di SMP IT Ar-Rozaq.

**Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Suciningrum et al (2024) mendefinisikan motivasi kerja guru sebagai strategi yang digunakan untuk memotivasi pendidik agar tindakannya terfokus pada upaya sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan	a. Kebebasan di tempat kerja b. Pengembangan diri c. Prestasi d. Tanggung jawab di tempat kerja e. frekuensi dan lama kegiatan	Likert
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja guru diartikan sebagai kepatuhan guru terhadap aturan, seperti mengikuti instruksi pemimpin, memperhatikan dengan cermat dan mengatur waktu secara efektif, bertanggung jawab terhadap tugas, dan bersungguh-sungguh dalam bidang keahlian yang ditekuni (Billah, 2023).	a. Kehadiran tepat waktu b. Kepatuhan terhadap peraturan sekolah c. Kesiapan pembelajaran d. Manajemen waktu efisien e. Pelacakan kehadiran siswa	Likert
Kinerja Guru (Y)	Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dikenal dengan istilah kinerja guru. Hal ini meliputi aspek pengorganisasian dan pelaksanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, perancangan dan pemeliharaan lingkungan kelas yang ideal, pengelolaan lingkungan belajar yang ideal, dan evaluasi hasil pembelajaran (Yuliana et al., 2023).	a. Merencanakan pembelajaran b. Melaksanakan pembelajaran c. Mengevaluasi pembelajaran d. Membimbing siswa-siswi e. Memahami karakteristik peserta didik	Likert

Sumber : Data diolah, 2025

Penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner skala likert sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik seperti uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas data. Uji koefisien determinasi, uji parsial (t), dan simultan (F) digunakan untuk menguji analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,878	0,3610	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,877	0,3610	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,954	0,3610	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,909	0,3610	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,930	0,3610	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,913	0,3610	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,868	0,3610	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,584	0,3610	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,880	0,3610	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,818	0,3610	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,872	0,3610	Valid
	Y.2	0,763	0,3610	Valid
	Y.3	0,727	0,3610	Valid
	Y.4	0,775	0,3610	Valid
	Y.5	0,580	0,3610	Valid

S

umber: Hasil Penelitian, 2025

Didapatkan hasil uji dari semua pernyataan mempunyai nilai di atas 0,3610. Artinya semua pertanyaan berdasarkan motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru yang dimanfaatkan yaitu valid dan mampu diterapkan untuk instrument pada penelitian.

## Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2019) validitas digunakan menilai apakah item-item dalam kuesioner yang telah kita kembangkan mampu mengukur hal-hal yang ingin kita uji. Suatu kuesioner dinilai reliabel bila respons responden pada pernyataan tetap konstan ataupun tetap setiap waktu. Secara lebih jelas, hasil pegujian bisa ditinjau dalam tabel berikut:

menjelaskan uji reliabilitas adalah tingkat di mana data yang didapat melalui pengukuran yang dilakukan dengan objek yang sama akan sama. Formula yang diterapkan dalam melakukan uji reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach*.

## Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2019),

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Fitur Produk (X <sub>1</sub> )	0,947	0,7	Reliabel
<i>Servicescape</i> (X <sub>2</sub> )	0,872	0,7	Reliabel
Kepuasan Konsumen (Y)	0,794	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Didapatkan hasil perhitungan pengujian reliabilitas memperlihatkan

*cronbach's alpha* terhadap kelima variabel dalam tabel di atas lebih besar

dari 0,70 maka kesimpulannya, instrumen penelitian variabel tersebut mampu dikatakan reliabel dan layak sebagai variabel pada pengukuran penelitian ini dikarenakan koefisien di atas dari 0,70.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas membantu dalam menetapkan apakah populasi normal dan data yang sudah dikumpul tersebar

ataupun diambil secara teratur. Pendekatan tradisional untuk menentukan apakah data normal tidaklah terlalu sulit. Dalam mengetahui apakah data berdistribusi normal ataupun tidak, penulis menerapkan pengujian analisa *Kolmogorov-Smirnov* dengan standar nilai yang signifikan harus di atas 0.05 guna mampu dinyatakan data berdistribusi normal dengan hasil pengujian berikut:

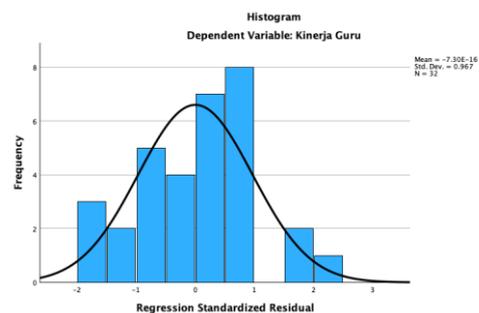
**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		32	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.93126532	
Most Extreme Differences	Absolute	.111	
	Positive	.069	
	Negative	-.111	
Test Statistic		.111	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.389	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.376
		Upper Bound	.401

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

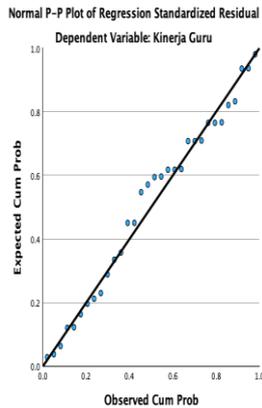
Uji normalitas data didapatkan nilai probabilitas menurut nilai *standardized* 0,05 dengan hasil pengujian seluruh variabel yakni senilai 0,166 dengan hasil tersebut dari nilai sign. 0,05. Maka kesimpulannya pengujian normalitas dalam penelitian yaitu berdistribusi normal.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari histogram di atas menampilkan kurva dependen *Regression Standardized Residual* menghasilkan bentuk seperti lonceng. Maka dari itu menurut pengujian normalitas, analisa regresi layak diterapkan meski sedikit memiliki miring. Hal tersebut diperkuat juga dari pengujian normalitas dengan memanfaatkan grafik plot yang ditunjukkan dalam gambar berikut:



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari hasil di atas menampilkan beberapa titik tersebar di sekitaran garis diagonalnya. Maka dari itu menurut pengujian normalitas, analisa regresi layak diterapkan meski adanya sejumlah plot yang menjauh dari garis diagonalnya.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas mempunyai tujuan dalam melakukan uji pada teknik regresi yang dibentuk terdapat hubungan yang tinggi ataupun terbaik dari variabel bebas ataupun tidak. Satu dari berbagai langkah mengetahui terdapat ataupun tidak indikasi multikolinieritas yaitu dengan mengetahui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor (VIF)*. Bila *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 bisa dikatakan tidak adanya indikasi multikolinieritas. Berikut hasil uji ini menerapkan *SPSS versi 29.00 for windows*.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

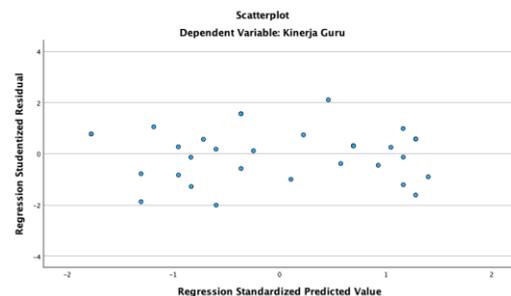
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.220	1.299		-.940	.355		
	Motivasi Kerja	.704	.092	.697	7.673	<.001	.368	2.719
	Disiplin Kerja	.354	.107	.302	3.327	.002	.368	2.719

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja (0,368 > 0,10), (2,719 < 10) jadi tidak ada tanda multikolinieritas melalui variabel bebas terhadap model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Model yang baik yaitu tidak terdapatnya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas data ditampilkan pada gambar berikut:



**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari gambar 4, menampilkan data tersebar dengan acam di sekitar sumbu Y dan tidak memperoleh bentuk sejumlah

pola, jadi model regresi tersebut bebas dari adanya indikasi heteroskedastisitas.

**Regresi linear berganda**

Dalam memperlakukakan hipotesis, peneliti menerapkan analisa regresi linier berganda guna menemukan

korelasi antara variabel bebas dan juga terikat dari pengaruh motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMP IT Ar-Rozzaq. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS didapatkan hasil dengan berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-1.220				
	Motivasi Kerja	.704	.092	.697	7.673	<.001	.368	2.719
	Disiplin Kerja	.354	.107	.302	3.327	.002	.368	2.719

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada tabel 7 menampilkan perhitungan didapatkan nilai konstanta (a) -1,220, b1 senilai 0,704, b2 senilai 0,354, sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda  $Y = -1,220 + 0,704 X_1 + 0,354 X_2 + e$ . Dari persamaan regresi tersebut ditarik kesimpulan yaitu:

1. Konstanta (a) = -1,220 berarti bila variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai 0 maka kinerja guru yaitu senilai -1,220.
2. Koefisien regresi variabel motivasi = 0,704 berarti bila variabel motivasi

naik sebanyak 1 satuan jadi variabel kinerja guru dapat naik 0,704.

3. Koefisien regresi disiplin kerja = 0,354 berarti bila variabel disiplin kerja naik sebanyak 1 satuan jadi variabel kinerja guru dapat naik 0,354.

**Uji parsial (Uji t)**

Uji t (Parsial) mempunyai tujuan guna mendapatkan dampak beberapa variabel independen dengan parsial pada dependen. Dari hasil uji *SPSS Versi 29.00* maka nilai uji t yaitu dengan berikut:

**Tabel 8. Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-1.220				
	Motivasi Kerja	.704	.092	.697	7.673	<.001	.368	2.719
	Disiplin Kerja	.354	.107	.302	3.327	.002	.368	2.719

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

1. Nilai yang didapatkan dalam tabel di atas yakni angka t-hitung > t-tabel (7,673 > 2,0442) dan sign. yakni 0,001 di bawah dari 0,05 jadi motivasi kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja guru.
2. Nilai yang didapatkan dalam tabel di atas yakni angka t-hitung > t-tabel (3,327 > 2,0442) dan sign. yakni

0,002 di bawah dari 0,05 jadi disiplin kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja guru.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F (Simultan) diterapkan dalam melihat apakah variabel independen dengan bersamaan memberikan pengaruh pada variabel *dependen*.

Menurut hasil uji *SPSS Versi 29.00* dengan berikut:  
maka nilai Anova dalam uji F yaitu

**Tabel 9. Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	278.615	2	139.308	150.267	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	26.885	29	.927		
	Total	305.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 150,267. Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 2, dk penyebut : 32-2 (5%; 2; 30;  $F_{tabel}$  2,47) didapatkan nilai  $F_{tabel}$  senilai 2,69. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan  $F_{hitung}$  (150,267) >  $F_{tabel}$  (3,32), dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  maka kesimpulannya motivasi dan disiplin kerja memberi pengaruh dengan simultan pada variabel kinerja guru.

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berada dalam tabel Model Summary dan dituliskan *R Square*. Untuk regresi linier berganda seharusnya menerapkan *R Square* yang telah sesuai ataupun ditulis *Adjusted R Square* dikarenakan dengan total variabel yang bila lebih dari 0,5 dikarenakan nilai *R Square* sekitar 0–1. Hasil yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 10. Hasil Uji R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	.912	.906	.963

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) senilai 0,912 berarti 91,2% variabel *dependen* diuraikan dari variabel *independen* sementara itu sisa hasil diuraikan dari variabel lain selain variabel yang dikaji.

### Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (7,673 > 2,0442) dan sign. yakni 0,001 di bawah dari 0,05 jadi motivasi kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai

dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Riyadi et al (2022), Fredityas & Nurhidayati (2025), Fatmaningrum & Supriyoko (2024), Sari (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Dalam konteks guru, motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab terhadap siswa, serta kepuasan pribadi ketika berhasil mengajar dengan baik.

Faktor eksternal seperti penghargaan dari sekolah, kesempatan pengembangan karier, atau lingkungan kerja yang mendukung juga memainkan peran penting. Ketika motivasi guru tinggi, maka semangat kerja dan dedikasi terhadap tugas-tugas profesional pun akan meningkat.

Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran, lebih aktif dalam kegiatan sekolah, dan berusaha menciptakan suasana kelas yang kondusif. Mereka tidak hanya menjalankan tugas pokok mengajar, tetapi juga berkontribusi dalam kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan kurikulum, dan kerja sama tim. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang guru, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk memahami kebutuhan dan harapan guru agar dapat memberikan stimulus motivasional yang tepat. Kebijakan sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional guru akan sangat membantu dalam menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas tinggi

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,327 > 2,0442$ ) dan  $\text{sign.}$  yakni  $0,002$  di bawah dari  $0,05$  jadi disiplin kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Riyadi et al (2022), Fredityas & Nurhidayati (2025),

Fatmaningrum & Supriyoko (2024), Sari (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja menggambarkan sejauh mana guru mematuhi aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta konsistensi dalam menjalankan kewajiban profesi. Guru yang disiplin akan menunjukkan komitmen tinggi terhadap kehadiran tepat waktu, penyusunan rencana pembelajaran, serta pelaksanaan proses belajar-mengajar sesuai jadwal. Disiplin juga mencerminkan integritas guru dalam menjaga profesionalisme dalam dunia pendidikan.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan mereka. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi akan mampu mengelola waktu dan tanggung jawab dengan baik, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien. Selain itu, disiplin yang kuat juga menciptakan keteladanan positif bagi siswa, yang secara tidak langsung akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Konsistensi dalam menjalankan aturan sekolah akan menciptakan lingkungan belajar yang stabil dan kondusif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja akan mendorong peningkatan kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu menerapkan sistem kontrol dan pembinaan disiplin yang adil dan konsisten agar guru memiliki kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya secara optimal.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian didapatkan  $F_{\text{hitung}} (150,267) > F_{\text{tabel}} (3,32)$ , dan nilai

signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  maka kesimpulannya motivasi dan disiplin kerja memberi pengaruh dengan simultan pada variabel kinerja guru. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) senilai 0,912 berarti 91,2% variabel *dependen* diuraikan dari variabel *independen* sementara itu sisa hasil diuraikan dari variabel lain selain variabel yang dikaji. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Riyadi et al (2022), Fredityas & Nurhidayati (2025), Fatmaningrum & Supriyoko (2024), Sari (2024) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua variabel yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja guru. Ketika guru memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan terdorong untuk memberikan yang terbaik. Namun, tanpa disiplin kerja, semangat tersebut bisa tidak terarah atau tidak konsisten. Sebaliknya, guru yang sangat disiplin tetapi kurang memiliki motivasi juga akan cenderung bekerja secara rutinitas tanpa inovasi. Kombinasi antara motivasi dan disiplin menciptakan tenaga pendidik yang produktif, kreatif, dan bertanggung jawab.

Pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling memperkuat. Motivasi memberikan dorongan dari dalam, sementara disiplin membentuk perilaku kerja yang teratur dan terstruktur. Ketika kedua aspek ini berkembang secara bersamaan, maka guru dapat bekerja secara optimal, mencapai target pembelajaran, serta berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua aspek ini akan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu menciptakan kebijakan yang seimbang antara upaya peningkatan motivasi (seperti penghargaan, pelatihan, dan dukungan karier) dengan pembinaan disiplin kerja (seperti aturan kerja yang jelas, monitoring, dan evaluasi berkala).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil yang didapatkan terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMP IT Ar-Rozaq, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Motivasi dengan parsial memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja guru di SMP IT Ar-Rozaq.
2. Disiplin kerja dengan parsial memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja guru di SMP IT Ar-Rozaq.
3. Motivasi dan disiplin kerja dengan simultan memberi pengaruh pada kinerja guru di SMP IT Ar-Rozaq.

### **Saran**

1. Pihak sekolah disarankan untuk terus meningkatkan motivasi guru dengan memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai, baik secara finansial maupun non-finansial. Pengakuan atas pencapaian kerja guru, peluang untuk pengembangan diri (seperti pelatihan atau workshop), serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan sekolah dapat memperkuat motivasi intrinsik guru.
2. Manajemen sekolah perlu memperkuat budaya disiplin melalui

penerapan peraturan yang konsisten dan adil. Pembinaan rutin, monitoring kedisiplinan, serta penegakan reward and punishment secara bijak dapat mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan waktu kerja

3. Untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap kualitas pengajaran dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, menyediakan fasilitas dan sumber belajar yang memadai akan membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif dan inovatif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfaiz, B. Y. (2024). Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Madrasah. *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Humaniora*, 8(1), 10-20.
- Billah, R. I. (2023). Peran Guru BK dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di SMAN 2 Binjai. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 3(2), 1023-1032.
- Duryat, M. (2024). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Guru di Sekolah Menengah Pertama Al Washliyah Cirebon. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(01).
- Fatmaningrum, S. R., & Supriyoko, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kabupaten Kulon Progo. *Media Manajemen Pendidikan*, 6(3), 500-512.
- Fredityas, M. I., & Nurhidayati, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan An Nawawiyah Tasikagung Rembang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(2), 104-119.
- Hanafiah, H., & Fatkhulloh, F. K. (2023). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Di SD Islam Terpadu Anni'mah. *MUNTAZAM: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, 4(01), 13-20.
- Irfiana, F., & Siswanto, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Academy of Education Journal*, 15(1), 902-915.
- Mariam, N. S., & Nurachadijat, K. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(3), 10-25.
- Mustikawati, E. (2021). Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Disiplin Kehadiran Guru Mengajar Melalui Penerapan Reward And Punishment Di SMP Negeri 2 Bogor. *Journal of Social Studies Arts and Humanities (JSSAH)*, 1(1), 46-51.
- Riski, D., Idris, J., & Marwan, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Hijri*, 13(1), 71-83.
- Riyadi, A. M., Senoaji, F., Wardhana, A., & Novita, D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 5 Surabaya. *PROCEEDING UMSURABAYA*.

- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Sari, I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Sampit. *Surplus: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 315-324.
- Srisiska, S., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1456-1465.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Available at SSRN 3864629.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Vebriani, N., & Utomo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 5(1), 32-38.
- Yandra, R. (2023). Kualitas Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran Berkaitan Dengan Mutu Pendidikan di SD Negeri Perumnas 5 Kota Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen dan Teknologi Pendidikan Indonesia*, 1(1), 31-40.
- Yuliana, R., Syaodih, C., & Sulastini, R. (2023). Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kinerja Guru. *Journal on Education*, 5(2), 3028-3035.