

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 SUBANG

Aldian Nuri Widiyanto¹, Ibrahim Bali Pamungkas²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ aldiannuri9@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen01015@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance at SMA Negeri 2 Subang, both partially and simultaneously. The research method used in this research is a quantitative approach with a descriptive research strategy. The population in this study was 57 teachers using a saturated sample. In the data collection techniques in this research, observation, interviews and questionnaires were used. Meanwhile, the data analysis used in this research is descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and hypothesis tests. The analysis test aids used in this research are using the SPSS program aids. The conclusions of this research are: 1) There is a partial positive influence between Work Discipline on Teacher Performance at SMA Negeri 2 Subang. 2) There is a positive influence between Work Motivation on Teacher Performance at SMA Negeri 2 Subang. 3) There is a simultaneous positive influence between Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance at SMA Negeri 2 Subang.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Subang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi penelitian deskriptif. Populasi pada penelitian ini yaitu 57 orang guru dengan menggunakan sampel jenuh. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini digunakan teknik observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Alat bantu uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh positif secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Subang. 2) Terdapat pengaruh positif secara antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Subang. 3) Terdapat pengaruh positif secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Subang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah kehidupan manusia maupun bagi kemajuan suatu bangsa. Bahkan saat ini pendidikan telah menjadi tolak ukur akan kualitas dari suatu kehidupan manusia. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya stigma daripada masyarakat tentang individu yang berkualitas merupakan individu yang berpendidikan. Sehingga hal tersebut membuktikan bahwa pendidikan merupakan suatu aspek yang paling utama yang perlu dimiliki oleh setiap individu. Suatu bangsa bahkan dapat dikatakan maju dan berhasil jika pendidikan telah dapat dikembangkan secara lebih luas sesuai dengan perkembangan zaman yang terjadi. Maka dari itu sampai kapanpun setiap individu pasti memerlukan yang namanya pendidikan karena melalui pendidikan, suatu individu tidak hanya mendapatkan pengajaran pengetahuan saja tetapi juga sesuatu yang lebih mendalam yaitu pemberian bekal keahlian, pembentukan diri serta moral.

Dengan adanya pendidikan juga dapat membantu dalam pembangunan karakter seseorang, menentukan sifat dan sikap seseorang, hingga dapat menjadi penentu dari sebuah nasib seseorang. Dalam setiap zaman pendidikan pasti akan selalu mengalami perkembangan maupun peningkatan. Oleh karena itu peningkatan mutu pendidikan sangat diperlukan guna dapat berkembang dan meningkatnya suatu pendidikan di lingkungan masyarakat. merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pembangunan berkelanjutan di segala aspek kehidupan manusia.

Dalam meningkatkan standar pendidikan itu akan sangat berpengaruh terhadap kualitas daripada sumber daya manusianya sendiri dalam memberikan pendidikan. Hal tersebut berarti jika ingin mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan berkompeten tentunya diperlukan sumber daya manusia yang telah berkualitas dan berkompeten dalam memberikan pendidikan tersebut. Sumber daya yang dimaksudkan disini ialah seorang tenaga pengajar atau yang biasa dikenal dengan guru. Dimana guru merupakan seseorang yang akan sangat berpengaruh dalam pendidikan yang dihasilkan di lingkungan masyarakat, karena seorang guru memiliki tugas sebagai pengajar dan pendidik di masyarakat. Tidak heran bahkan setiap orang tua pasti akan menginginkan anaknya

mendapatkan pendidikan yang baik dan layak, dengan memilih daripada kualitas guru dalam memberikan pendidikan kepada anaknya.

Seorang guru juga dapat dikatakan sebagai pegawai pada instansi yang disebut dengan sekolah serta guru juga dipilih oleh pemerintah melalui seleksi dalam menjadi bagian dari aparatur sipil negara, karena pemerintah berharap dengan dipilihnya para guru ini menjadi pegawai dapat memberikan pendidikan kepada para generasi bangsa dengan sangat baik untuk dapat menciptakan generasi yang unggul serta tangguh dikemudian hari agar nantinya dapat menjadi penerus bangsa yang berkualitas serta berkompeten. Oleh karena itu pemerintah juga biasanya melakukan penilaian terhadap aspek kualitas dari guru tersebut.

Penilaian tersebut dilakukan agar dapat mengukur sejauh mana pendidikan telah berkembang dan mengalami peningkatan. Maka dalam melakukan penilaian ini diperlukan adanya suatu alat ukur yang akurat dalam mengetahui kualitas dari guru tersebut dalam melakukan pendidikan maupun pengajaran terhadap para generasi penerus bangsa tersebut. Dalam menilai kualitas dari para guru biasanya dengan melihat hasil kerja dimana hasil kerja ini nantinya dapat menjadi bahan evaluasi di masa yang akan datang untuk dapat diperbaiki menjadi lebih baik.

Hasil kerja atau yang biasa dikenal dengan kinerja juga biasa digunakan pemerintah dalam menilai hasil kerja dari para pegawainya termasuk guru sekalipun. Dengan adanya kinerja dapat lebih memudahkan dalam membandingkan hasil kerja dari seorang pegawai setiap perodanya apakah hasil kerjanya meningkat menjadi lebih baik lagi atau justru menurun menjadi lebih buruk dari sebelumnya. Sehingga apabila penurunan hasil kerja tersebut terjadi dapat menjadi bahan evaluasi dikemudian hari untuk dapat diperbaiki menjadi lebih baik lagi. Dalam sebuah instansi biasanya memiliki sistem manajemen yang mengatur perihal kinerja yang didapatkan oleh para pegawainya dalam jangka waktu periode tertentu. Dalam sebuah sekolah sekalipun perlu memiliki manajemen yang baik untuk dapat mengatur kinerja para guru agar selalu konsisten dan baik. Kinerja dapat dikatakan baik apabila seluruh aspek dalam kinerja terpenuhi dengan nilai-nilai yang

mencapai batas target yang telah ditentukan, maka kinerja tersebut dapat dikatakan baik.

Dalam hasil kinerja guru terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut antara lain yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan masih banyak lagi yang lainnya. Namun dalam penelitian ini akan membahas mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi hasil kinerja guru pada sebuah sekolah yaitu SMA Negeri 2 Subang. Dimana dalam sekolah SMA Negeri 2 Subang ini berada di kabupaten subang di jawa barat yang dimana sekolah ini merupakan sekolah yang cukup favorit di kabupaten subang dengan tenaga pengajar terbanyak dibandingkan dengan sekolah lain di sekitarnya, yaitu terdapat 66 tenaga pengajar secara keseluruhan dengan 57 pegawai diantaranya telah diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan sisanya merupakan tenaga pengajar honorer dengan berbagai latar belakang pribadi masing-masing. Oleh karena itu sekolah ini memerlukan sebuah sistem manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat tercapai suatu tujuan dari sekolah itu sendiri yaitu dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Subang.

Menurut Silaen (2021:30) menyatakan bahwa “kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik”. Sedangkan kinerja guru SMA Negeri 2 Subang pada periode tahun 2021-2023 dapat dikatakan masih belum cukup maksimal, dikarenakan terdapat komponen yang berkenaan dengan tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran dan mengembangkan mutu silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang belum tercapai. Hal ini dapat dibuktikan pada sebuah data hasil rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMA Negeri 2 Subang di tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1 1
 Data Penilaian Kinerja
 Guru Di SMA Negeri 2 Subang
 Tahun 2021-2023

Penilaian Kinerja	Target	Realisasi		
		2021	2022	2023
Kualitas Kerja	100%	75%	73%	81%
Kuantitas Kerja	100%	74%	70%	78%
Kedisiplinan	100%	64%	65%	75%
Efektifitas Kerja	100%	72%	71%	77%
Tanggung Jawab	100%	75%	76%	79%
Rata-Rata	100%	72%	71%	78%

Sumber : Wakasek Kurikulum SMA Negeri 2 Subang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja guru pada tahun 2021 dan tahun 2022 cukup rendah yaitu hanya mencapai 72% terjadi pada tahun 2021 dan 71% terjadi pada tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2023 yang dimana terdapat sebuah peningkatan sebesar 7% dari tahun sebelumnya yaitu mencapai nilai 78%. Hal tersebut terjadi dikarenakan terdapat aspek yang memiliki nilai kinerja yang rendah yaitu dapat terjadi pada aspek kedisiplinan, dimana aspek kedisiplinan ini selalu mendapatkan hasil penilaian yang cukup rendah selama 2 tahun berturut-turut. Maka dari itu berdasarkan hasil penilaian kinerja para guru tersebut, kinerja para guru di SMA Negeri 2 Subang perlu ditingkatkan lagi guna mencapai target ataupun tujuan dari sekolah itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kedisiplinan. Menurut Agustini (2019:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi”.

Tidak mudah melaksanakan kedisiplinan itu, bahkan termasuk seorang guru sekalipun, karena memang masih cukup banyak ditemukan para guru yang masih kurang disiplin baik itu dalam hal absensi kehadiran para guru, pelanggaran, datang tidak tepat waktunya, dan masih banyak lagi lain sebagainya yang artinya berarti perlu adanya peningkatan dalam hal kedisiplinan terhadap para guru. Hal ini dibuktikan dalam sebuah data absensi guru SMA Negeri 2 Subang yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1 2
 Data Penilaian Disiplin Kerja
 Absensi Guru SMA Negeri 2 Subang
 Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Guru	Absensi			Terlambat	Jumlah Kasus
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
2021	69	12	15	14	21	62
2022	67	13	10	18	28	69
2023	66	10	8	15	20	53

Sumber : Wakasek Kurikulum SMA Negeri 2 Subang

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terdapat banyak kasus pelanggaran yang terjadi pada tahun 2022 yaitu terjadi sebanyak 69 kasus yang dimana pada tahun tersebut merupakan tahun kasus pelanggaran tertinggi. Kemudian terjadi penurunan kasus pelanggaran yang terjadi pada tahun 2023 yaitu menjadi 53 kasus, penurunan ini cukup signifikan namun dengan jumlah kasus pelanggaran tersebut masih terbilang cukup tinggi dan masih dapat untuk diperbaiki lagi hingga mencapai angka yang serendah-rendahnya. Hal ini berarti tingkat kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Subang masih belum tercapai secara maksimal, maka SMA Negeri 2 Subang masih perlu melakukan pembenahan dalam peningkatan dalam hal kedisiplinan agar kinerja guru dapat menjadi lebih baik lagi.

Selain disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Motivasi biasanya berupa dorongan guna meningkatkan semangat dalam melakukan suatu pekerjaan, bahkan biasanya seorang guru sekalipun pasti memiliki motivasinya masing-masing, guna memberikan dorongan lebih terhadap diri para guru dalam melakukan pekerjaan dan tugas mereka sebagai guru. Menurut Afandi (2021:23) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Dengan adanya motivasi dapat berdampak baik karena dapat memberikan sebuah semangat terhadap diri para guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Hal ini dibuktikan dalam sebuah data hasil pra survey yang dilakukan yaitu dengan melakukan wawancara terhadap 20 orang guru mengenai apa saja motivasi mereka sehingga dapat membuat mereka menjadi bersemangat dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya sebagai seorang guru, yang akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1 3
 Data Penilaian Motivasi Kerja
 Hasil Pra Survey Terhadap Guru SMA Negeri 2 Subang

No	Indikator	Pernyataan	Total Resp	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Balas Jasa	Saya melaksanakan tugas serta bekerja dengan sebaik-baiknya dikarenakan untuk mendapatkan balas jasa/gaji guna untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	20	20	100%	0	0%
2	Kondisi Kerja	Saya merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di sekolah dikarenakan lingkungan kerja yang cukup mendukung baik dari tempat bekerja maupun dari rekan kerja yang saling membantu.	20	14	70%	6	30%
3	Fasilitas Kerja	Fasilitas yang di sediakan sangat terpenuhi dan mendukung saya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan saya sebagai seorang guru di sekolah.	20	15	75%	5	25%
4	Prestasi Kerja	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan baik karena ingin meningkatkan pencapaian pada diri saya.	20	18	90%	2	10%
5	Pengakuan Dari Atasan	Kepala sekolah selalu memberikan pujian apabila terdapat sebuah pencapaian yang diraih oleh guru SMAN 2 Subang	20	17	85%	3	15%
6	Pekerjaan Itu Sendiri	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan sebaik mungkin tanpa adanya paksaan	20	19	95%	1	5%

Sumber : Hasil Pra Survey Terhadap Guru SMA Negeri 2 Subang

Berdasarkan tabel 1.3 hasil data pra survey terhadap guru mengenai motivasi kerja diperoleh hasil yaitu, faktor balas jasa merupakan faktor motivasi paling utama mereka untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik dimana berdasarkan hasil data pra survey diatas menunjukkan bahwa terdapat 20 guru dari total 20 responden yang ada memilih setuju atas pernyataan bahwa mereka bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik antara lain karena balas jasa atau yang biasa disebut dengan gaji. Namun tidak hanya itu terdapat juga pernyataan dengan persentase setuju dengan nilai terendah yaitu pada pernyataan mengenai kondisi kerja dimana terdapat hanya 14 orang guru saja dari total 20 responden yang ada yang memilih setuju atas pernyataan tersebut

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rabukit Damanik. (2019) Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Vol.5, No.2, 163–170. e-ISSN : 2621 – 2676 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Utari. K. T., & Rasto. (2019) Jurnal Manajemen Perkantoran, Vol.4, No.2, 238-245. e-

ISSN: 2656 – 4734 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020) *Journal of Education Research*, Vol.1, No.3, 193–199. e-ISSN: 2746-0738 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan.

S Lubis, (2020) *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 6 No. 1 e-ISSN: 2442-6024 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan secara parsial dan simultan.

Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021) *Jurnal Ilmiah dan Pembelajaran*, Vol.5, No.2, 294-302 e-ISSN : 2615 – 6091 Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan.

Abdurrahman, A. (2021) *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, Vol.5, No.02, 11–20. e-ISSN: 2549-1377 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Palembang Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Palembang.

Salsabila, Aurelia and Yohanson, A.K (2022) *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi* Vol.14, No.3, 201 – 211 e-ISSN: 2721-5490 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung secara parsial dan simultan.

Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023) *Journal Of Information Systems And Management*, Vol.2, No.4, 34-42. e-ISSN: 2829 – 6591 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan.

Aisyah, S., & Isma, A. A. (2022) *Jurnal Ilmiah Administrasita*, Vol.13, No.2, 73–82 e-ISSN: 2798 – 1843 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Sinjai Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai.

Selvina, A. (2021) *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.5, No.2, 2633-2637 e-ISSN: 2614 – 3097 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir secara parsial dan simultan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung > r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung < r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268)

menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{y_{x_1 \cdot x_2}} = \frac{ry_{x_1} - ry_{x_2} \cdot rx_{1x_2}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4 8
 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No	Kuesioner	Nilai Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya selalu datang atau hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah	.000	0,495	0,2609	VALID
2	Saya selalu memberikan alasan yang tepat dan jelas apabila tidak dapat hadir/izin pada saat jam kerja	.000	0,521	0,2609	VALID
3	Saya selalu melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan pedoman dan peraturan yang berlaku	.000	0,609	0,2609	VALID
4	Dalam kegiatan belajar mengajar saya selalu menerapkan sistem pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku dari kementerian/kemdikbud	.000	0,792	0,2609	VALID
5	Saya selalu melaksanakan segala arahan yang diberikan oleh kepala sekolah atas tugas dan pekerjaan saya	.000	0,620	0,2609	VALID
6	Saya selalu melaksanakan berbagai tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah	.000	0,759	0,2609	VALID
7	Saya melakukan tugas dan pekerjaan dengan baik tanpa adanya paksaan dari siapapun	.000	0,568	0,2609	VALID
8	Apabila terdapat tugas yang belum selesai di sekolah, saya selalu berusaha untuk tetap menyelesaikannya di rumah	.000	0,572	0,2609	VALID
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan baik	.000	0,695	0,2609	VALID
10	Saya siap menerima sanksi apabila terdapat sebuah pelanggaran terhadap peraturan	.005	0,369	0,2609	VALID

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka diperoleh hasil dari uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X1) menyatakan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid, hal ini dibuktikan dengan berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan dimana seluruh item pernyataan bernilai r hitung lebih dari > nilai rtabel 0,2609, serta diperkuat juga dengan hasil nilai signifikansi dari seluruh pernyataan yang bernilai Sig, kurang dari < 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel disiplin kerja pada penelitian ini adalah Valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada seluruh model pengujian

Tabel 4 9
 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Kuesioner	Nilai Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya melakukan pekerjaan ini untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidup	.000	0,527	0,2609	VALID
2	Kondisi lingkungan tempat kerja saya selalu bersih dan rapih setiap harinya sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja	.000	0,576	0,2609	VALID
3	Terdapat berbagai tingkat keamanan dalam lingkungan tempat saya bekerja, sehingga saya merasa tenang dan aman dalam melaksanakan setiap pekerjaan saya	.000	0,706	0,2609	VALID
4	Kepala sekolah dan rekan kerja saya sangat ramah dan membantu saya dalam menyelesaikan segala tugas dan pekerjaan saya	.000	0,752	0,2609	VALID
5	Fasilitas yang diberikan sangatlah mendukung dan memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan	.000	0,755	0,2609	VALID
6	Fasilitas yang disediakan secara keseluruhan masih sangat layak untuk dapat digunakan sebagai penunjang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	.000	0,672	0,2609	VALID
7	Fasilitas yang disediakan sangat lengkap dan terpenuhi dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan	.000	0,698	0,2609	VALID
8	Banyak pencapaian prestasi yang telah saya dapatkan selama menjadi guru di SMA Negeri 2 Subang	.001	0,442	0,2609	VALID
9	Kepala sekolah selalu memberikan pujian dan apresiasi terhadap guru yang berhasil mendapatkan sebuah pencapaian prestasi	.000	0,455	0,2609	VALID
10	Saya sangat bersemangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ini karena pekerjaan yang saya miliki ini merupakan bidang dan keahlian saya	.015	0,321	0,2609	VALID

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka diperoleh hasil dari uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X2) menyatakan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid, hal ini dibuktikan dengan berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan dimana seluruh item pernyataan bernilai r hitung lebih dari > nilai rtabel 0,2609, serta diperkuat juga dengan hasil nilai

signifikansi dari seluruh pernyataan yang bernilai Sig, kurang dari $< 0,05$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel motivasi kerja pada penelitian ini adalah Valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada seluruh model pengujian

Tabel 4 10
 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Kuesioner	Nilai Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya selalu melaksanakan tugas dan pekerjaan saya dengan teliti	.000	0,780	0,2609	VALID
2	Saya sangat menguasai tugas dan pekerjaan saya sebagai seorang guru	.000	0,673	0,2609	VALID
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan cepat dan tepat	.000	0,744	0,2609	VALID
4	Saya selalu mendapat tugas dan pekerjaan tambahan namun saya dapat menyelesaikannya dengan baik	.000	0,574	0,2609	VALID
5	Saya tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya	.000	0,701	0,2609	VALID
6	Saya tidak pernah terlambat masuk kedalam kelas untuk melakukan kegiatan belajar mengajar	.000	0,641	0,2609	VALID
7	Saya dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan cepat namun tetap menjaga kesempurnaan dari hasil tugas dan pekerjaan yang saya kerjakan	.000	0,385	0,2609	VALID
8	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan saya	.000	0,502	0,2609	VALID
9	Saya sangat yakin dapat selalu meningkatkan hasil kerja saya selama menjadi guru di SMA Negeri 2 Subang ini	.000	0,441	0,2609	VALID
10	Saya sangat yakin dapat menambah pencapaian diri saya selama menjadi guru di SMA Negeri 2 Subang ini	.000	0,580	0,2609	VALID

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka diperoleh hasil dari uji validitas pada variabel Kinerja (Y) menyatakan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid, hal ini dibuktikan dengan berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan dimana seluruh item pernyataan bernilai r hitung lebih dari $>$ nilai rtabel 0,2609, serta diperkuat juga dengan hasil nilai signifikansi dari seluruh pernyataan yang bernilai Sig, kurang dari $< 0,05$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel kinerja pada penelitian ini adalah Valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada seluruh model pengujian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 11
 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's	Keterangan
Disiplin Kerja	0,802	0,600	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja	0,796	0,600	Reliabel
Kinerja	0,804	0,600	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka diperoleh hasil dari uji reliabilitas yang dimana berdasarkan hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel baik dari Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y), memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,600$. Dimana nilai cronbach's alpha pada variabel Disiplin (X1) sebesar 0,802 artinya tingkat reliabilitasnya berada pada interval 0,80-1,00 yang berarti Sangat Reliabel, kemudian nilai cronbach's alpha pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,796 artinya tingkat reliabilitasnya berada pada interval 0,60-0,80 yang berarti Reliabel, kemudian nilai cronbach's alpha pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,804 artinya tingkat reliabilitasnya berada pada interval 0,80-1,00 yang berarti Sangat Reliabel. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4 12
 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.494365
Most Extreme Differences	Absolute		.081
	Positive		.081
	Negative		-.068
Test Statistic			.081
Kolmogorov-Smirnov Z			.611
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.849
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.456
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.443
		Upper Bound	.468

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 1436388411.

Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil uji normalitas dengan menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov test diatas maka diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,849 $>$ 0,05. Dengan demikian data

pada penelitian ini merupakan data yang terdistribusi secara Normal

Jadi kesimpulannya berdasarkan dari hasil uji normalitas data diatas dengan menggunakan dua metode yang ada yaitu analisis grafik dan uji statistik, maka hasil dari kedua metode analisis tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara Normal artinya model regresi telah memenuhi syarat asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

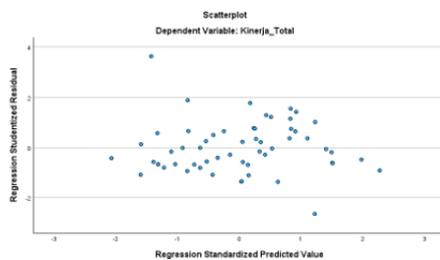
Tabel 4 13
 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF	
1 (Constant)	1.571	4.380		.359	.721		
Disiplin	.330	.079	.331	4.184	.000	.999	1.001
Motivasi	.682	.074	.731	9.243	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja
 Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.13 hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai pada variabel Disiplin kerja (X1) dengan nilai Tolerance 0,999 > 0,1 dan nilai (VIF) 1,001 < 10, serta pada variabel Motivasi kerja (X2) dengan nilai Tolerance 0,999 > 0,1 dan nilai (VIF) 1,001 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini Tidak terjadi gejala Multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 3
 Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas pada grafik scatterplot titik-titiknya tidak memiliki pola sebaran yang berbentuk ataupun jelas, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas, artinya model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4 14
 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.650	2.540	1.678

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.14 hasil uji autokorelasi model regresi pada penelitian ini tidak terdapat gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson (DW-Test) sebesar 1,678 yang dimana nilai tersebut berada diantara interval 1,5433-2,334, maka artinya dianggap tidak terdapat gangguan Autokorelasi dalam model regresi pada penelitian ini

5) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4 15
 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.650	2.540	1.678

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,814 dimana angka tersebut mendekati angka 1 dengan angka positif (+), artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki hubungan yang searah yang sangat kuat. Hal tersebut juga diperkuat dengan melihat ketentuan dari skala interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:184) dimana nilai (r) sebesar 0,814 berada pada interval 0,800 s/d 1,000 yang berarti variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja secara bersama-sama (simultan).

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4 16
 Uji Regresi Linear Sederhana Pada Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.483	5.210		5.467	.000
	Disiplin	.357	.126	.358	2.845	.006

a. Dependent Variable: Kinerja
 Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diatas maka didapat persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 28.483 + 0,357X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai konstanta sebesar 28,483 artinya tidak ada Disiplin Kerja secara parsial, maka nilai konsisten Kinerja pegawai (Y) sebesar 28,483.
- 2) Diperoleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,357 karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut berarti setiap penambahan 1% secara parsial pada Disiplin Kerja (X1), akan menyebabkan peningkatan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,357.

Tabel 4 17
 Uji Regresi Linear Sederhana Pada Variabel Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.729	3.477		4.237	.000
	Motivasi	.693	.084	.744	8.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diatas maka didapat persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 14.729 + 0,693X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai konstanta sebesar 28,483 artinya tidak ada Motivasi Kerja secara parsial, maka nilai konsisten Kinerja pegawai (Y) sebesar 28,483.
- 2) Diperoleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,693 karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut berarti setiap penambahan 1% secara parsial pada Motivasi Kerja (X2), akan menyebabkan peningkatan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,693.

Tabel 4 18
 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.571	4.380		.359	.721
	Disiplin	.330	.079	.331	4.184	.000
	Motivasi	.682	.074	.731	9.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 diatas maka didapat persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 1.571 + 0,330X_1 + 0,682X_2$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai konstanta sebesar 1,571 artinya tidak ada Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan, maka nilai konsisten Kinerja pegawai (Y) sebesar 1,571.
- 2) Diperoleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,330 karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut berarti setiap penambahan 1% secara simultan pada Disiplin Kerja (X1), akan menyebabkan peningkatan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,330.
- 3) Diperoleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,682 karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut berarti setiap penambahan 1% secara simultan pada Motivasi Kerja (X2), akan menyebabkan peningkatan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,330

e. Koefisien Determinasi

Tabel 4 19
 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.650	2.540

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Data diolah dengan menggunakan SPSS V29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,662. Nilai (R Square) ini didapatkan dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi (r), yaitu $0,814 \times 0,814 = 0,662$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,662 atau sama dengan 66,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 66,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 66,2\% = 33,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain atau oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini

f. Uji Hipotesis

Tabel 4 20
 Uji t Pada Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.483	5.210		5.467	.000
	Disiplin	.357	.126	.358	2.845	.006

b. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah dengan menggunakan SPSS V29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas diperoleh nilai thitung pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 2,845 dengan nilai Sig 0,006 serta diperoleh nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,357 yang berarti menunjukkan arah positif (+). Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $2,845 > t_{tabel} 2,004$ dan nilai Sig. $0,006 < 0,005$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif secara masing masing variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 4 21
 Uji t Pada Variabel Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.729	3.477		4.237	.000
	Motivasi	.693	.084	.744	8.247	.000

b. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah dengan menggunakan SPSS V29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas nilai thitung pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 8,247 dengan nilai Sig 0,000 serta diperoleh nilai koefisien

regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,693 yang berarti menunjukkan arah positif (+). Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $8,247 > t_{tabel} 2,004$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,005$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif secara masing-masing variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 4 22
 Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	683.611	2	341.806	52.974	.000 ^b
	Residual	348.424	54	6.452		
	Total	1032.035	56			

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

Data diolah dengan menggunakan SPSS V29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas diperoleh nilai dari fhitung adalah sebesar 52,974 dengan nilai Sig. 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai fhitung $52,974 > t_{tabel} 3,17$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,005$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV yang telah dilakukan penulis di sekolah SMA Negeri 2 Subang mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja diperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga pada penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial (masing-masing) antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) Guru di SMA Negeri 2 Subang.
- Secara parsial pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja diperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga pada penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial (masing-masing) antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) Guru di SMA Negeri 2 Subang.

- c. Secara simultan pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja diperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga pada penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan (bersama-sama) antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) Guru di SMA Negeri 2 Subang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- [2] Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- [3] Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Deepublish.
- [4] AM, Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Arifin, Zainal. (2017). *Evaluasi Pembelajaran Prinsip, Teknik, Prosedur*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [6] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2019.
- [7] Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- [8] Hartatik, Indah Puji. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [9] Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [10] Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rodakarya
- [11] Maruli, T. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- [12] Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [13] Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- [14] R. Edi (2016). *Statistika Penelitian Analisis Manual Dan IBM SPSS*, Yogyakarta
- [15] Samsuddin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [16] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- [17] Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [18] Sinambela. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, April 2018. ISBN: 978- 602-217-935-1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [19] Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama)*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- [20] Siswanto, Bejo (2021), *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara.
- [21] Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [22] Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Pengembangan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [23] Sutrisno, E (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetak ke-11)*. Jakarta: Prananda Media Group.
- [24] Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [25] Damanik, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(2), 163-170.
- [26] Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*. Journal of Education Research, 1(3), 193-199.
- [27] Kania Teja Utari, R. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru*. Jurnal. Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. UPI, 4(2).
- [28] Lubis, S. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model medan*. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial, 6(1), 17-25.