

## The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Performance High School Teacher N 1 Mulak Ulu

### Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma N 1 Mulak Ulu

Hernisa Juita <sup>1)</sup>; Hestin <sup>2)</sup>; Rudi Eduar <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Study Program Of Management, Faculty Of Economic And Business, Universitas Serelo Lahat

Email: <sup>1)</sup> [Hernisajuita@Gmail.Com](mailto:Hernisajuita@Gmail.Com) ; <sup>2)</sup> [Hestin.Stie@Gmail.Com](mailto:Hestin.Stie@Gmail.Com) ; <sup>2)</sup> [Rudieduarshmm@Gmail.Com](mailto:Rudieduarshmm@Gmail.Com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [23 October 2025]

Revised [02 January 2026]

Accepted [06 January 2026]

#### KEYWORDS

*Celebrity Endorser, Price, And Purchase Decision..*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 Mulak Ulu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data penelitian lapangan berupa kuesioner. Responden dalam penelitian ini berjumlah 46 guru SMA N 1 Mulak Ulu. Uji persyaratan yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji T dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 88,8% , sedangkan sisanya 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on teacher performance at SMA N 1 Mulak Ulu. This study employed a quantitative approach with a causal associative method. The data sources used were primary data sources and secondary data, with a questionnaire as the field research data collection method. The respondents in this study were 46 teachers at SMA N 1 Mulak Ulu. The requirements tests used were validity and reliability tests. The analytical method used was multiple regression analysis. The hypothesis tests used were the T-test and F-test. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on teacher performance, and work motivation had a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneous hypothesis testing shows that work discipline and work motivation together have a positive effect on teacher performance with a contribution of 88.8%, while the remaining 11.2% is influenced by other variables not examined.*

## PENDAHULUAN

Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Disiplin kinerja guru terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan, dan mengikuti prosedur sekolah. Setiap lembaga, baik dibidang pendidikan ataupun non pendidikan pasti memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh guru, diantaranya kehadiran, seluruh guru diwajibkan hadir sesuai dengan jam ketentuan masing-masing unit yang di sesuaikan dengan jumlah jam belajar setiap tingkat pendidikan. Seluruh guru harus memenuhi administrasi mengajar dan penilaian sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sekolah. SMA N 1 Mulak Ulu merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berada di Desa Muara Tiga Kec. Mulak Ulu.

Berdasarkan observasi yang saya lakukan di SMA N 1 Mulak Ulu terdapat masalah yang saya temui diantaranya disiplin kerja yang kurang baik seperti pulang di saat masih jam mengajar dan menyuruh rekan yang masih ada di sekolah untuk mengisikan absennya, hanya memberikan tugas tanpa masuk untuk menjelaskan materinya, atau masuk tidak sesuai dengan jam mengajar, dan kurangnya motivasi kerja yang baik untuk maju karena masih kurangnya penghargaan atau apresiasi sesama guru membuat guru malas untuk berkembang. Karena masih banyak guru yang kurang disiplin dalam menaati aturan yang berlaku dalam sekolah tersebut.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Guru

Kinerja guru menurut (Asterina, 2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Menurut (Widya Adi, 2019) indikator kinerja guru mencakup:

- 1) Kemampuan guru membuat RPP (Rencana pelaksanaan pembelajaran). Dengan adanya RPP ini menunjukkan kesiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran. RPP berisi tujuan untuk pembelajaran, materi, metode, media, kegiatan pembelajaran, dan evaluasi.
- 2) Penguasaan materi pembelajaran. Guru harus memiliki pemahaman mendalam tentang materi apa yang akan di sampaikan kepada siswa agar bisa dipahami siswa dengan baik.
- 3) Pemilihan pendekatan, metode, dan strategi kepada siswa. Guru harus mampu memilih dan menggunakan berbagai metode sesuai dengan minat siswa, materi pembelajaran, dan tujuan pembelajaran.
- 4) Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa. Tugas yang diberikan harus menantang dan sesuai dengan kemampuan siswa.
- 5) Kemampuan mengelola kelas. Guru harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, nyaman, dan tertib, hal ini bisa membuat siswa lebih focus dalam belajar di dalam kelas.
- 6) Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran. Mengacu pada proses sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang pencapaian tujuan pembelajaran, mengukur hasil belajar siswa, dan memberikan timbal balik yang konstruktif untuk perbaikan proses pembelajaran.

### Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2021) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang terinspirasi, termotivasi, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, antusiasme, dan tekad sehingga hasil aktivitas yang dilakukan dapat mencapai kualitas yang baik. Ada beberapa indikator yang menjadi motivasi kerja menurut (Afandi, 2019) yaitu:

1. Dimensi ketentraman, yaitu senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator lain :a. Balas jasa yang layak terhadap guru merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi sekolah untuk mendorong para guru bekerja dengan baik. b. Kondisi kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan guru, dengan kondisi kerja yang baik bisa memenuhi kebutuhan guru dalam bekerja.c. Fasilitas kerja, yaitu segala sesuatu yang terdapat dalam sekolah yang ditempati dan dinikmati oleh guru, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti: sarana dan prasarana yang memadai.
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Terdapat beberapa indikator lainnya, antara lain:a. Prestasi kerja , yaitu hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda, seperti hasil kerja yang maksimal dan pencapaian tugas yang ditargetkan b. Pengakuan dari atasan adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh kepala sekolah dan guru lain terhadap prestasi kerja.c. Pekerjaan itu sendiri, Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi guru.

### Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2021) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu sekolah, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat guru, dan diketahui oleh dinas tenaga kerja Beberapa indikator disiplin kerja menurut (Agustina, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran Yaitu mengacu pada jumlah kehadiran guru untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam sekolah.
2. Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota guru dalam menjalankan tugasnya.
3. Ketaatan pada atasan Guru diharapkan untuk mengikuti apa yang diarahkan dan instruksi dari kepala sekolah guna mendapatkan hasil kerja yang diinginkan dan menghindari kesalahan.
4. Kesadaran bekerja, Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik tanpa paksaan.
5. Tanggung jawab yaitu kesediaan guru mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau pengaruh dari variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja guru). Menurut (Erwin, 2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah keseluruhan guru di SMA N 1 Mulak Ulu yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu sebanyak 46 orang guru. Dengan kata lain, tidak ada pemilihan sampel, semua elemen dalam populasi diikuti sertakan dalam sampel penelitian. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMA N 1 Mulak Ulu yang berjumlah 46 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang menunjukkan validitas atau ketidak validan suatu instrument yang akan di ukur. Pengujiannya adalah dengan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen atau item pertanyaan dinyatakan valid.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate pearson* (Korelasi Pearson Product Moment). (Ghozali, 2019) mengemukakan bahwa : Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang akan di ungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kreteria pengujiannya adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil uji validitas dari masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

**Table 1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X^1$ )**

No. Item	Total Correltion	Skala Pengujian	Keterangan
1.	0.306	0.291	Valid
2.	0.559	0.291	Valid
3.	0.434	0.291	Valid
4.	0.538	0.291	Valid
5.	0.778	0.291	Valid
6.	0.717	0.291	Valid
7.	0.570	0.291	Valid
8.	0.709	0.291	Valid
9.	0.695	0.291	Valid
10.	0.625	0.291	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2025

Hasil tabel 1 diatas menerangkan dari sepuluh butir pertanyaan mengenai variabel disiplin kerja ( $X^1$ ), diperoleh nilai *corrected item-total correlation*  $>$  0,291, maka dari sepuluh pertanyaan dari variabel disiplin kerja ( $X^1$ ) adalah dinyatakan valid.

**Table 2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X^2$ )**

No. Item	Total Correltion	Skala Pengujian	Keterangan
1.	0.516	0.291	Valid
2.	0.395	0.291	Valid
3.	0.541	0.291	Valid
4.	0.591	0.291	Valid
5.	0.676	0.291	Valid
6.	0.675	0.291	Valid
7.	0.339	0.291	Valid
8.	0.631	0.291	Valid
9.	0.645	0.291	Valid
10.	0.575	0.291	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2025

Hasil dari tabel 2 diatas menerangkan dari sepuluh butir pertanyaan mengenai variabel motivasi kerja ( $X^2$ ) diperoleh nilai *corrected item-total correlation* > 0,291, maka dari sepuluh pertanyaan dari variabel motivasi kerja ( $X^2$ ) adalah valid.

**Table 3 Uji Validitas Variabel Kinerja guru (Y)**

No. Item	Total Correltion	Skala Pengujian	Keterangan
1.	0.726	0.291	Valid
2.	0.521	0.291	Valid
3.	0.433	0.291	Valid
4.	0.492	0.291	Valid
5.	0.627	0.291	Valid
6.	0.674	0.291	Valid
7.	0.612	0.291	Valid
8.	0.440	0.291	Valid
9.	0.569	0.291	Valid
10.	0.579	0.291	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2025

Hasil dari tabel 3 diatas menerangkan dari sepuluh butir pertanyaan mengenai variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai *corrected item-total correlation* > 0,291, maka dari sepuluh pertanyaan dari variabel kinerja guru (Y) adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2019: 97) "Uji reliabilitas digunakan digunakan untuk mengetahui konsistensi adalah alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang".

Uji reliabilitas adalah item pertanyaan yang akan di katakana reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0,600 maka data yang diuji memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 2.5. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel hasil ouput SPSS di bawah ini:

**Table 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,804	10

Sumber : Data primer diolah Tahun2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan nilai Alpha Cronbach's adalah sebesar 0,804. Hasil tersebut lebih besar dari Cronbanch's Alpha sebesar 0,600, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau reliabel.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,750	10

Sumber : Data primer diolah Tahun2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan nilai Alpha Cronbach's adalah sebesar 0,750. Hasil tersebut lebih besar dari Cronbanch's Alpha sebesar 0,600, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau reliabel.

**Table 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja guru(Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,758	10

Sumber : Data primer diolah Tahun2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel motivasi kinerja guru (Y) dengan nilai Alpha Cronbach's adalah sebesar 0,758. Hasil tersebut lebih besar dari Cronbanch's Alpha sebesar 0,600, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau reliabel.

### Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat, yaitu antara disiplin kerja ( $X^1$ ) dan motivasi ( $X^2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 (x_1) + b_2 (x_2)$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Guru
- a : Bilangan Konstanta
- $b_1, b_2$  : Koefisien regresi
- $X_1$  : Disiplin kerja
- $X_2$  : Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS versi 2.5, maka hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

**Table 7 Uji Regresi Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,438	3,524		2,543	0,010
	X1	0,194	0,062	0,239	2,535	0,002
	X2	0,129	0,074	0,262	2,400	0,004

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Primer diolah Tahun2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,438 + 0,194X_1 + 0,129X_2$$

1. Diperoleh nilai konstanta sebesar 5,438, Artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0, maka nilai variabel kinerja guru (Y) sebesar 5,438.

- Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,194 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja guru ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,194.
- Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,129 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja guru ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,129.

### Uji parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel yaitu seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dan seberapa besar pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) guru di SMA N 1 Mulak Ulu. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05.

### Dasar Pengambilan Keputusan Untuk Uji T :

Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS :

Ho diterima jika signifikan  $> 0,05$

Ho ditolak jika signifikan  $< 0,05$

Dengan melihat output diatas maka berarti terdapat dua hipotesis ( $H_0$ ) yang akan di ajukan dalam Uji T ini :

**Table 8 Uji Parsial (Uji T)**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,438	3,524		2,543	0,010
	X1	0,194	0,062	0,239	2,535	0,002
	X2	0,129	0,074	0,262	2,400	0,004

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Tabel di atas menjelaskan pembuktian hipotesis pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dapat di lihat dari hasil pengolahan data sebagai berikut:

- Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Dari tabel diatas dilihat bahwa nilai Thitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,535 sedangkan nilai Ttabelnya adalah sebesar 1,720. Selain itu, nilai signifikasinya adalah sebesar 0,002 lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai t hitung ( $2,535 > t$  tabel ( $1,720$ ) dan sig t ( $0,002 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka hipotesis pertama di terima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mulak Ulu.

- Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Dari tabel diatas dapat di lihat bahwa nilai Thitung untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,400 sedangkan nilai Ttabel adalah sebesar 1,720. Selain itu, nilai signifikasinya adalah sebesar 0,004 lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai Thitung ( $2,400 > T$  tabel ( $1,720$ ) dan sig t ( $0,004 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka hipotesis diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mulak Ulu

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara Bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

- Ho :  $b_1b_2 = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).
- Ha :  $b_1b_2 \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Dengan kreteria uji Ho diterima apabila  $< \alpha = 5\%$ , Ho ditolak apabila  $> \alpha = 5\%$ . Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS versi 2.5, maka hasil persamaan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

**Table 9 Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,113	2	21,056	2,071	.001 <sup>b</sup>
	Residual	437,105	43	10,165		
	Total	479,217	45			

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Hasil pengujian Anova dengan menggunakan Uji F, tabel diatas dapat dilihat Fhitung sebesar 2,071 dengan tingkat signikasi 0,138 dan nilai Fhitung disbanding dengan nilai Ftabel di dapat nilai Fhitung sebesar = 2,071 dan nilai Ftabel = 1,720 yang artinya Fhitung lebih besar dari pada dari Ftabel (2,071 > 1,720), dengan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari tarif signifikasi yang digunakan 0,05 maka kesimplannya variabel independent yang meliputi Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

### Analisis determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara serentak terhadap variabel dependen Kinerja guru (Y). R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang di berikan variabel independent terhadap variabel dependen, sebaliknya R<sup>2</sup> sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang di berikan variabel independent terhadap variabel dependen dengan sempurna. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Table 10 Uji Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	0,888	0,845	1,67492

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,888 atau. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen Kinerja guru (Y) sebesar 88,8% atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) mampu menjelaskan 88,8% variabel dependen (Kinerja Guru), sedangkan sisanya sebesar 11,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Mulak Ulu, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- 1) Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, tepat waktu, serta mematuhi aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Guru yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung lebih antusias, berinisiatif, dan memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar
- 3) Secara simultan, disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Kombinasi antara disiplin dan motivasi yang baik mampu meningkatkan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

### Saran

Berdasarkan dari kesimpulan serta pembahasan pada penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Bagi pihak sekolah, disarankan untuk terus menegakkan aturan kedisiplinan secara konsisten dan adil, serta memberikan contoh teladan dari pimpinan sekolah agar tercipta budaya kerja yang disiplin.
- 2) Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta suportif.
- 3) Bagi guru, penting untuk terus meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin dan menjaga semangat kerja, karena kedua hal ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan profesionalitas dan kualitas pendidikan.
- 4) Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau beban kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.
- 5) Untuk sekolah SMA N 1 Mulak Ulu tingkatkan prestasi kerja di tingkat kabupaten atau provinsi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke 1*. Riau : Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru.
- Agustina, N. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. . *E-Jurnal Manajemen* , 231.
- Asterina, F. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 208.
- Erwin, S. &. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA* , 144.
- Ghozali, I. (2019). *Uji Instrumen Data Kuesioner*. In C. Gunawan, *Regresi Linear Berganda Tutorial SPSS Lengkap (p. 5)*. Sukabumi: Skripsi Bisa. .
- Widya Adi. (2019). Fungsi dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dasar*.