

PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK TUNAS BANGSA NGAMPRAH

Rahayu Nugroho Putri¹, R.M Juddy Prabowo²

Universitas Jendral Achmad Yani^{1,2}

rahayunugroho@ac.id¹

ABSTRAK

Pada penelitian ini mengkaji dampak pelatihan kedisiplinan dan dorongan kerja terhadap performa pengajar di SMK Tunas Bangsa Ngamprah. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan melibatkan 38 guru honorer dan seorang kepala sekolah sebagai subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui survei yang telah diuji keabsahan dan konsistensinya. Temuan penelitian mengungkapkan adanya pengaruh positif yang berarti dari pelatihan kedisiplinan dan dorongan kerja terhadap kinerja guru. Uji statistik memperlihatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, menandakan bahwa peningkatan dorongan kerja dan pelatihan kedisiplinan secara nyata dapat memperbaiki kinerja guru. Berdasarkan hasil ini, disarankan agar pihak sekolah terus memperkuat motivasi dan disiplin para pengajar guna meningkatkan kinerja mereka, yang nantinya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di SMK Tunas Bangsa Ngamprah.

Kata Kunci: *Discipline Development, Work Motivation, Teacher Performance, Education, Tunas Bangsa Ngamprah Vocational School*

ABSTRACT

This study examines the impact of discipline and encouragement training on teacher performance at SMK Tunas Bangsa Ngamprah. A quantitative approach was used involving 38 honorary teachers and a principal as research subjects. Data were collected through a survey that was tested for validity and consistency. The research findings revealed a significant positive effect of discipline and encouragement training on teacher performance. Statistical tests showed a significance value of less than 0.05, indicating that increasing work encouragement and disciplinary training can significantly improve teacher performance. Based on these results, it is recommended that the school continue to strengthen the motivation and discipline of teachers to improve their performance, which in turn will improving the quality of education have an impact at SMK Tunas Bangsa Ngamprah.

Keywords: *Discipline Development, Work motivation, Teacher Performance, Education, Tunas Bangsa Ngamprah Vocational School*

PENDAHULUAN

Sektor pada bidang pendidikan menempati peranan vital dalam pemenuhan mutu SDM (sumber daya manusia), dengan guru sebagai kontributor utamanya. Pihak pengelola perlu menciptakan suasana yang mendorong rasa kepemilikan, kesetiaan, kebersamaan, keamanan, penerimaan, dan penghargaan di kalangan guru. Hal ini akan membangun ikatan emosional dan semangat kerja yang optimal (Kompasiana, 2017). SMK Tunas Bangsa Ngamprah mulai beroperasi pada tahun 2001. Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 menjelaskan tentang bagaimana Sistem Pendidikan Nasional, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sendiri merupakan jenjang pendidikan menengah yang dengan tujuan mempersiapkan siswa untuk

dunia kerja di bidang tertentu. Sebagai lembaga pencetak tenaga kerja, SMK diharapkan menghasilkan lulusan terampil sesuai kebutuhan pasar. Pada Permendiknas No. 22 Tahun 2006 juga menetapkan tujuan daripada pendidikan SMK yaitu pengembangan kecerdasan, kepribadian, akhlak, dan keterampilan siswa, juga pengetahuan, dalam mempersiapkan hidup mandiri dan melanjutkan pendidikan sesuai program kejuruan yang dipilih. Kinerja didefinisikan sebagai capaian kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya untuk memenuhi target yang ditetapkan. Pencapaian ini sering disebut sebagai prestasi aktual atau performa kerja (Syamsuriansyah, 2021). Konsep kinerja mengacu pada hasil yang diraih oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab yang diberikan. Capaian ini harus sejalan dengan tujuan organisasi, dilaksanakan secara legal, serta mematuhi norma dan etika yang berlaku Samsuddin (2018:13). Berdasarkan pra survei yang dilakukan di SMK Tunas Bangsa Ngamprah, diperoleh data mengenai evaluasi kinerja para guru selama tahun akademik 2021/2022. Informasi ini disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Guru SMK Tunas Bangsa Ngamprah 2021/2022

KINERJA GURU	JUMLAH GURU	PERSENTASE (%)
Sangat Baik	6	14
Baik	8	15
Cukup	10	32
Kurang	14	39
Sangat Kurang	-	-
TOTAL	38	100

Sumber : Data Arsip SMK Tunas Bangsa Ngamprah, Kembali Diolah Tahun, 2023

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pengajar di SMK Tunas Bangsa Ngamprah selama periode 2021-2022 masih berada di bawah standar yang diharapkan. Berdasarkan diskusi dengan Kepala Staf dan Kepala Kurikulum, pihak sekolah mengharapkan kinerja guru yang baik atau bahkan sangat baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas bagi institusi.

Pendidikan, sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003, merupakan upaya terencana guna membentuk suasana belajar yang mendorong siswa untuk menjalankan pengembangan potensi diri mereka. Seperti kekuatan dalam agama, pengendalian emosi dalam diri, pribadi masing-masing, intelektual, akhlak yang mulia, dan keterampilan yang akan dibutuhkan, kedalam masyarakat, bangsa, dan negara ialah maksud dari pengembangan potensi diri (Silabus, 2019). Mengingat pentingnya peran guru dalam menentukan kualitas pendidikan, baik secara kuantitas maupun kualitas, lembaga pendidikan perlu memperhatikan peningkatan kinerja guru. Satu dari cara untuk menggapai hal tersebut ialah melalui pembinaan disiplin, yang dapat berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dalam sektor pendidikan.

Peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada pembinaan disiplin yang efektif. Tanpa adanya pembinaan disiplin yang baik, upaya peningkatan kinerja guru akan menghadapi kendala. Lubis (2020) mendefinisikan pembinaan disiplin sebagai kepatuhan

terhadap peraturan kerja, dapat secara lisan maupun tertulis, yang berasal dari kelompok atau organisasi. Di SMK Tunas Bangsa Ngamprah, masalah disiplin masih menjadi tantangan. Salah satu isu yang menonjol adalah tingginya tingkat keterlambatan guru, dengan berbagai alasan seperti kerusakan kendaraan atau kemacetan lalu lintas. Untuk mempersembahkan pandangan yang lebih jelas, berikut ini disajikan data keterlambatan guru SMK Tunas Bangsa Ngamprah selama periode Januari hingga Desember 2022:

Tabel 2.
Data Keterlambatan Guru SMK Tunas Bangsa Ngamprah Tahun 2022

NO	BULAN	KETERLAMBATAN
1	Januari	30
2	Februari	25
3	Maret	28
4	April	26
5	Mei	18
6	Juni	22
7	Juli	30
8	Agustus	26
9	September	22
10	Oktober	25
11	Nopember	27
12	Desember	15
Jumlah		294

Sumber : Data Arsip SMK Tunas Bangsa Ngamprah, Diolah Kembali, Tahun, 2023.

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan di SMK Tunas Bangsa Ngamprah cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa beberapa guru di lembaga ini kurang disiplin. Ketidakhadiran guru melalui kesalahan tanpa terdokumentasi tertinggi pada bulan Maret, yaitu 34 kali, dan absensi terlambat pada bulan Januari mencapai 30 kali. Alasan-alasan seperti ban bocor, macet, dan lain-lain. Selain itu, ada juga guru yang keluar dan masuk kantor selama jam bekerja tanpa didasari alasan yang benar. Ini berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang diharapkan dari guru. Peningkatan tingkat ketidakhadiran guru ini disebabkan oleh kurang berfungsinya pengawasan oleh kepala sekolah. Sehingga guru tidak mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan. Target kedisiplinan guru di pasar malam ini juga belum tercapai dan tidak sesuai dengan target. Bagi SMK Tunas Bangsa Ngamprah dapat dilihat dari hasil ini bahwa tingkat disiplin guru lemah. Jika ini tidak diperbaiki, akan memiliki efek negatif pada kinerja guru, dan memiliki efek yang serupa pada kualitas pendidikan (Jufrizen, 2018). Oleh karena itu, disiplin harus diberlakukan secara bijaksana agar ketidakhadiran guru berkurang untuk agar memberikan manfaat maksimum bagi sekolah

Faktor berikutnya yang dapat menaikkan keunggulan kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sendiri juga merupakan unsur yang cukup penting dalam mempengaruhi perilaku seseorang. Uno (2016) menegaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu proses dimana suatu motif bertujuan untuk mendorong guru dalam usaha agar mereka mau

melaksanakan perilakunya kearah usaha yang konkret untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Anoraga (2009: 35) motivasi kerja merupakan sumber kekuatan bakar yang bersumber dari dalam atau luar diri yang berbeda tingkat intensitasnya, menjadi cager bergerak atau cegah gerakan yang memberikan dorongan pada diri individu untuk bekerja atau melakukan pekerjaan tertentu agar prestasi diraih lebih tinggi lagi. Siagian (2012: 138) menyatakan bahwa motivasi berfungsi sebagai model yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang untuk bertindak laku dengan kesadaran dan tanggung jawab penuh guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Siagian menambahkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan pendorong yang mendorong anggota organisasi untuk bekerja secara bersedia dan rela untuk berbakti kepada organisasi dengan menjalankan kewajibannya dan memenuhi tanggung jawab dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Di SMK Tunas Bangsa Ngamprah terdapat permasalahan dimana sebagian guru belum menampakkan pola kerja yang baik. Hal ini diketahui melalui kegiatan guru yang mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya menjelang supervisi, sehingga dalam kegiatan pembelajaran terlihat beberapa guru yang kurang menguasai materinya dikarenakan tidak mempersiapkan diri sesempurna mungkin jegal mengajar. Hal ini dikarenakan oleh lama pengangkatan guru dari GTT menjadi GTY sehingga guru kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

Di SMK Tunas Bangsa Ngamprah, terdapat sejumlah masalah terkait motivasi kerja, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Kurangnya motivasi ini menyebabkan guru sering kali absen tanpa keterangan. Berikut adalah data ketidakhadiran tanpa keterangan dari guru di SMK Tunas Bangsa Ngamprah selama periode Januari-Desember 2022:

Tabel 3.
Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan Guru SMK
Tunas Bangsa Ngamprah Tahun 2022

NO	BULAN	KETIDAKHADIRAN TANPA KETERANGAN
1	Januari	22
2	Februari	10
3	Maret	34
4	April	28
5	Mei	20
6	Juni	20
7	Juli	26
8	Agustus	33
9	September	20
10	Oktober	15
11	Nopember	24
12	Desember	20
Jumlah		272

Sumber : Data Arsip SMK Tunas Bangsa Ngamprah, Diolah Kembali, Tahun, 2023.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti

mengenai dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Tunas Bangsa Ngamprah.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan model penelitian kuantitatif dengan tiga variabel bebas dan terikat guna menemukan keterkaitan antar variabel. Variabel independen yang dianalisis dalam penelitian ini adalah Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja, sementara variabel dependennya adalah Kinerja Guru. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang guru tidak tetap (GTT) di SMK Tunas Bangsa yang dapat memberikan penilaian terhadap kinerja guru dan satu Kepsek (kepala sekolah). Dalam hal memperjelas faktor yang memengaruhi Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMK Tunas Bangsa Ngamprah, luputa bisa dilihat dalam berikut ini paradigma gambar:

Dalam hal ini pengujain validitas bertujuan untuk mengetahui apakah butir soal atau pertanyaan yang dipakai berhasil menakar aspek didalam pertanyaan secara valid. Proses ini juga menilai sejauh mana butir soal dalam angket dapat dengan tepat mendefinisikan variabel yang diteliti. Mencari koefisien korelasi Pearson Product Moment (r hitung) merupakan Pengujian dari validitas, untuk mengukur hubungan setiap pertanyaan dan total skor dari seluruh pertanyaan.

Nilai r -tabel, yang bergantung pada jumlah informan (N), digunakan untuk menentukan validitas dengan uji signifikansi pada tingkat 5% atau 0,05. Dalam penelitian ini, dengan 38 responden yang mengisi kuesioner, r tabel untuk uji validitas adalah 0,30. Setiap item dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dianggap valid. Berikut adalah hasil uji validitas untuk setiap item indikator menggunakan koefisien korelasi Pearson:

Tabel 5.
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Pembinaan Disiplin (X_1)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,793	0,30	Valid
2	0,714	0,30	Valid
3	0,781	0,30	Valid
4	0,643	0,30	Valid
5	0,742	0,30	Valid

Tabel 6.
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,715	0,30	Valid
2	0,714	0,30	Valid
3	0,825	0,30	Valid
4	0,619	0,30	Valid
5	0,653	0,30	Valid
6	0,866	0,30	Valid

Tabel 7.
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,721	0,30	Valid
2	0,689	0,30	Valid
3	0,757	0,30	Valid
4	0,679	0,30	Valid
5	0,722	0,30	Valid
6	0,807	0,30	Valid
7	0,574	0,30	Valid
8	0,704	0,30	Valid

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menerapkan uji reliabilitas untuk memastikan keandalan data yang diperoleh melalui kuesioner, serta kemampuannya dalam menyajikan informasi yang akurat. Metode yang digunakan adalah pengukuran nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel. Mengacu pada Ursachi, Horodnic, dan Zait (2015), pada variabel yang dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* melebihi dari 0,60. Proses ini bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi dan keterpercayaan instrumen penelitian dalam mengungkapkan data yang sebenarnya.

Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel:

Tabel 8.
Hasil uji reliabilitas

No	Nama Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
1	Pembinaan Disiplin (X_1)	0,775	Reliabel
2	Motivasi (X_2)	0,824	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,852	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 8 hasil dapat didapatkan apabila nilai dari masing-masing butir soal dalam angket mendapatkan perolehan skor 0,6, maka data dikatakan reabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

a. Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik

Untuk menilai normal nya residual pada diagram histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi normal merupakan metode sederhana yang umum digunakan. Namun, metode ini bisa kurang akurat, terutama untuk sampel kecil. Sebagai alternatif yang lebih tepat, normal probability plot dapat digunakan. Plot ini memperlihatkan perbandingan antara distribusi kumulatif data dengan distribusi normal ideal, yang ditunjukkan oleh garis diagonal lurus (Ghozali, 2009:147).

Penilaian normalitas data dilakukan dengan mengamati penyebaran titik-titik data pada plot. apabila titik-titik tersebut terletak dekat dan

mengikuti arah garis diagonal maka Data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik data jauh menyimpang atau tidak sejalan dengan garis diagonal, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Menurut Santoso (2015: 43), suatu grafik histogram dianggap menunjukkan distribusi normal bila pola datanya membentuk kurva menyerupai lonceng yang simetris, tanpa kecenderungan miring ke salah satu sisi. Dalam kasus ini, grafik histogram yang dianalisis menampilkan bentuk lonceng yang seimbang, tanpa kemiringan ke arah kanan maupun kiri. Berdasarkan karakteristik ini, maka kesimpulannya yaitu grafik tersebut memenuhi kriteria atau berdistribusi normal.

c. Hasil Uji normalitas secara statistic

Dari pengujian berbasis grafik dapat melesat jika tidak diperhatikan dengan teliti, karena meskipun secara visual terlihat normal, hasil statistiknya mungkin berbeda. Maka dari pada itu, untuk melengkapi uji grafik statistik (Ghozali, 2009:149). Berikut menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dalam hasil perhitungan:

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas Secara Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23927065
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.070
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* seluruh variabel diketahui mempunyai nilai signifikan. $> 0,05$ yaitu $0,200 > 0,05$ dimana memiliki artian semua data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilaksanakan guna mengetahui didalam model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas. Untuk mengetahui problem multikol, maka mampu dilaksanakan dengan mengamati hasil dari tabel *toleransi* dan tabel (VIF) juga hasil atau nilai dari korelasi setiap variabel bebas.

Tabel 10.

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.205	2.293		1.834	.075		
Pembinaan Disiplin	.495	.114	.517	4.352	.000	.803	1.245
Motivasi	.329	.099	.394	3.320	.002	.803	1.245

Tabel 10 menerangkan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas pada setiap variabel bebasnya, diketahui pada nilai *VIF*. *VIF* hanya memperoleh nilai 10 sedangkan data pada tabel dapat dinyatakan tak terjadi multikolinearitas. Sebab hasil pada tabel 10 memperlihatkan *VIF* yang < 10 juga hasil *toleransi* lebih besar dari nilai 0,10, hal ini membuktikan bahwa tak ada terjadinya multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan guna mengidentifikasi perbedaan variansi residual antar pengamatan dalam model regresi. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabilitas variabel tak konsisten di semua pengamatan. Dalam kasus heteroskedastisitas, kesalahan tak tersebar secara acak, melainkan menunjukkan pola sistematis yang berkaitan dengan ukuran satu atau lebih variabel. Hasil analisis data mampu dilihat pada Scatterplot yang ditampilkan pada gambar berikut:

Tabel 11.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.832	1.268		3.022	.005
	Pembinaan	-.059	.063	-.172	-.944	.352
	Disiplin					
	Motivasi	-.042	.055	-.138	-.757	.454

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 11, yaitu hasil pengujian dari heterokedastisitas mengaplikasikan uji glejser memperlihatkan nilai signifikansi $> 0,05$ yang didapatkan dari variabel, maka dengan ini di dalam data pengujian tak terjadi heterokedastisitas.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini diaplikasikan guna mengamati variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari data yang diolah, diperoleh hasil pada tabel 12:

Tabel 12.
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.205	2.293		1.834	.075
	Pembinaan	.495	.114	.517	4.352	.000
	Disiplin					
	Motivasi	.329	.099	.394	3.320	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \varepsilon$$

$$= 4,205 + 0,495X_1 + 0,329X_2$$

- a. Nilai (α) diketahui sebesar 4,205, hal ini menyatakan bahwa pada data Pembinaan Disiplin (X_1), juga Motivasi (X_2) sebesar 0 maka dapat diketahui Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 4,205.
- b. Besaran koef. β_1 yaitu 0,495, hal ini menyatakan bahwa dengan adanya peningkatan Pembinaan Disiplin (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,495.
- c. besaran koef. β_2 yaitu 0,329, hal ini menyatakan dengan adanya peningkatan Motivasi (X_2) sebesar satu dalam satuan, maka juga akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,329.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Pada hasil penilaian yang menyatakan besar kepengaruh secara bersama pada variabel bebas terhadap variabel terikat ialah koefisien determinasi. Pada permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh Pembinaan Disiplin (X_1), juga Motivasi (X_2) secara bersama dalam menerapkan kontribusi pengaruh kepada Kinerja Karyawan (Y). Dengan mengaplikasikan SPSS, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 13.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.581	2.30236
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pembinaan Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa nilai *R-square* senilai 0,603 atau 60,3%, Menunjukkan adanya Pembinaan Disiplin (X_1), juga Motivasi (X_2) secara bersamaan dalam memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,3%. Sejugagkan sisanya sebesar $100\% - 60,3\% = 39,7\%$ yakni pengaruh dari variabel lain yang tak diteliti.

Hasil Penelitian

1. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengeujian ini membuktikan adanya variabel bebas secara bersamaan apakah memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009:88). Hasil daripada uji statistik F mampu dilihat pada tabel 14, apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari nilai 0,05 maka hipotesis alternatif diterima dan menolak H_0 , apabila nilai probabilitasnya lebih dari 0,05 maka H_0 diterima juga menolak H_a .

Tabel 14.**Hasil Uji Statistik F (Simultan)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.285	2	141.143	26.626	.000 ^b
	Residual	185.530	35	5.301		
	Total	467.816	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pembinaan Disiplin						

Didasarkan pada tabel 14 dengan ini dapat disimak bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$, juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $26,626 > 3,27$. Didasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ juga nilai F hitung $> F$ Tabel, disimpulkan bahwa H_3 diterima yakni Pembinaan Disiplin, juga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Tunas Bangsa Ngamprah.

2. Hasil Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 15.**Hasil Uji Statistik T (Parsial)**

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.205	2.293		1.834
					Sig.

Pembinaan Disiplin	.495	.114	.517	4.352	.000
Motivasi	.329	.099	.394	3.320	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Diketahui bahwasanya pada tabel 15, terdapat variabel pembinaan disiplin dengan diketahui nilai signifikansi nya sebesar $0.000 < 0.05$ juga dengan nilai koefisien sebesar positif 0.495. Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK tunas bangsa ngampruh
2. Juga dapat Diketahui pada tabel 15, terdapat variabel motivasi dengan diketahui nilai signifikansi nya sebesar $0.002 < 0.05$ juga dengan nilai koefisien sebesar positif 0.329. Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK tunas bangsa ngampruh

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruh pembinaan disiplin juga motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Tunas Bangsa Ngamprah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan disiplin juga motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Data kuesioner yang mendapat jawaban sebanyak 38 jawaban menunjukkan bahwa termampu masalah dalam pelaksanaan pembinaan disiplin, seperti tingginya angka keterlambatan juga ketakhadiran guru. Pembinaan disiplin yang baik sangat penting guna meningkatkan kinerja guru, sebab tanpa ajugaya disiplin yang kuat, sulit guna meraih kinerja yang optimal. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif juga mendukung. Penelitian ini merekomendasikan supaya manajemen sekolah terus berupaya meningkatkan motivasi juga disiplin di kalangan tenaga pendidik, yang akan ikut serta pada pemenuhan kualitas pendidikan disekolah. Dengan demikian, mampu disimpulkan bahwa guna meraih kinerja guru yang lebih baik, perlu ajugaya perhatian yang lebih terhadap pembinaan disiplin juga motivasi kerja. Hal ini juga tak hanya meningkatkan kinerja individu guru, juga akan berpengaruh positif pada kualitas di bidang pendidikan secara keseluruhan di SMK Tunas Bangsa Ngamprah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Siagian, S. P. (2012). Teori Motivasi juga Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syamsuriansyah. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Uno, H. B. (2016). Teori Motivasi juga Pengukurannya: Analisis di Bijugag Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi juga Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pemberdayaan juga Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital, 2.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, juga Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Mejuga. Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 Maret 2020, 4.

- Samsuddin dkk. (2022). Perencanaan Desa Wisata Berbasis Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat di Desa Sering Kecamatan Donri Donri Kabupaten Soppeng. JURNAL TEPAT : Teknologi Terapan guna Pengabdian Masyarakat.
- Syatoto. (2018). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Pondok Aren Branch .
- Kompas. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia. Retrieved from Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/debiset/590fd61db37e61f505ce64d9/manajemen-sumber-daya-manusia-guna-mutu-pendidikan?page=all#sectionall>.
- Silabus. (n.d.). Pengertian Pendidikan juga Makna Pendidikan. Retrieved from Silabus: <https://www.silabus.web.id/pengertian-pendidikan-juga-makna-pendidikan>.
- Indonesia, P. (2003). Unjugag- Unjugag Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 perihal Sistem Pendidikan Nasional Pasal 18. Jakarta: Sekretariat Negara.