

## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMK PLUS UMAR ZAHID

Mohammad Saiq Ali Sya'bana<sup>1</sup>, Moh. Ja'far Sodik Maksum<sup>2</sup>

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

### ARTICLE INFORMATION

#### KEYWORD:

*Corporate Social  
Responsibility, ROA,  
ROE, ROS*

#### DOI:



This Journal is licensed under  
a [Creative Commons Attribution  
ShareAlike 4.0 International  
License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Plus Umar Zahid, sebuah sekolah kejuruan yang terintegrasi dengan sistem pendidikan berbasis pesantren. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, melibatkan 46 guru melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya dengan hasil seluruh item valid dan memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,506 yang berarti 50,6% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru, yang diperkuat oleh nilai religius dan budaya kebersamaan di lingkungan pesantren. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan berbasis pesantren serta menjadi dasar formulasi strategi peningkatan profesionalisme guru.

**Kata kunci:** disiplin, motivasi, kinerja guru, sekolah kejuruan, pendidikan pesantren.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of discipline and work motivation on teacher performance at SMK Plus Umar Zahid, a vocational school integrated with a pesantren-based education system. Using a quantitative correlational design, the research involved 46 teachers selected through a saturated sampling technique. Data was collected using a Likert-scale questionnaire and tested for validity and reliability, yielding valid items with Cronbach's Alpha values above 0.70. Data were analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results show that discipline has a positive but insignificant effect on teacher performance, while motivation has a positive and significant effect. Simultaneously, both variables significantly influence performance, with an  $R^2$  value of 0.506, indicating that 50.6% of performance variation is explained by discipline and motivation. The findings highlight the dominant role of intrinsic and extrinsic motivation in enhancing teacher performance, strengthened by the religious and communal values of the pesantren environment. This study contributes to understanding human resource management in Islamic-based vocational education and provides recommendations for enhancing teacher professionalism through integrated strategies involving motivation, discipline, and organizational support.*

**Keywords:** discipline, motivation, teacher performance, vocational school, pesantren education

#### How to Cite:

Sya'bana, M, S., Maksum, M, J, S., (2026) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Plus Umar Zahid. Management and Education Journal, 4(1),8-18

#### \*AuthorCorrespondent:

Email: [mohammadsaiqalisyanasaiq@gmail.com](mailto:mohammadsaiqalisyanasaiq@gmail.com)

**PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas pendidikan pada era modern sangat bergantung pada kinerja guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, motivator, pembimbing, hingga menjadi role model yang menentukan arah pencapaian kompetensi peserta didik. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, meningkatkan kinerja guru berarti memperkuat seluruh aspek yang memengaruhi efektivitas pembelajaran, mulai dari kualitas perencanaan, proses pembelajaran, hingga evaluasi. Dalam konteks lembaga pendidikan kejuruan seperti SMK Plus Umar Zahid, kinerja guru menjadi faktor kritis karena berpengaruh langsung pada output kompetensi vokasional peserta didik.

Di sekolah berbasis pesantren seperti SMK Plus Umar Zahid, karakteristik pekerjaan guru memiliki kompleksitas yang berbeda dibanding sekolah umum. Guru tidak hanya menjalankan fungsi akademik, tetapi juga terlibat dalam pembinaan spiritual, pengasuhan, serta kegiatan sosial keagamaan. Hal ini menciptakan beban kerja yang tinggi dan berlapis, dari itu para pekerja dituntut dengan prasyarat tertentu menjalankan tugas sesuai dengan profesinya, supaya benar-benar bekerja secara profesional di bidangnya (Maksum, MJS., 2020), namun pada sisi lain berpotensi menurunkan konsistensi kedisiplinan dan motivasi jika tidak dikelola dengan baik. Kondisi inilah yang menjadikan penelitian tentang faktor-faktor penentu kinerja guru di sekolah pesantren sebagai isu penting dalam manajemen pendidikan kontemporer.

Dua faktor yang sering disebut sebagai determinan utama kinerja adalah disiplin dan motivasi. Disiplin dipahami sebagai kesediaan individu untuk menaati aturan, standar kerja, dan norma organisasi (Hasibuan, 2018). Dalam lembaga pendidikan, kedisiplinan mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap administrasi pembelajaran, serta konsistensi dalam menjalankan tugas profesional seperti penyusunan RPP, penggunaan metode pembelajaran, dan penyelesaian evaluasi belajar. Dalam perspektif behavioral management, kedisiplinan merupakan hasil dari pembiasaan perilaku yang didukung oleh sistem pengendalian, pengawasan, dan keteladanan pemimpin.

Sementara itu, motivasi merupakan kekuatan psikologis yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam bekerja. Teori motivasi modern, seperti Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), menekankan bahwa motivasi berkualitas tinggi muncul ketika kebutuhan dasar individu—autonomi, kompetensi, dan keterhubungan—dipenuhi. Dalam konteks guru, motivasi tidak hanya dipengaruhi reward atau insentif, tetapi juga oleh rasa bermakna dalam bekerja, pengalaman keberhasilan mengajar, dan hubungan harmonis dengan rekan kerja serta peserta didik. Teori ini memperluas pemahaman klasik Maslow tentang kebutuhan berjenjang dengan memberi perhatian pada motivasi intrinsik sebagai kunci utama performa jangka panjang.

Penelitian sebelumnya telah menegaskan pentingnya disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. Suarta et al. (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada berbagai tipe sekolah. Juita (2018) juga menyebutkan bahwa kedisiplinan berkontribusi positif terhadap kualitas layanan pembelajaran. Namun, temuan berbeda muncul dalam sejumlah penelitian yang menyatakan bahwa disiplin tidak selalu memberikan pengaruh signifikan apabila tidak ditopang oleh sistem

manajemen yang kuat dan kepemimpinan yang konsisten. Keragaman temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin, motivasi, dan kinerja bersifat kontekstual dan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, struktur kepemimpinan, serta karakteristik lingkungan sekolah.

Pada lembaga berbasis pesantren, aspek religiusitas juga ikut membentuk motivasi dan kedisiplinan guru. Nilai-nilai seperti ikhlas, tanggung jawab moral, dan keteladanan spiritual memberikan warna tersendiri dalam dinamika kinerja guru. Teori motivasi spiritual (*spiritual leadership theory* oleh Fry, 2003) menjelaskan bahwa nilai spiritual dapat menciptakan motivasi intrinsik yang kuat melalui makna hidup, rasa panggilan, dan komitmen moral. Oleh karena itu, motivasi guru di sekolah pesantren tidak hanya bersumber dari faktor manajerial, tetapi juga dari keyakinan religius dan nilai-nilai pengabdian yang melekat dalam budaya kerja pesantren.

Meskipun demikian, dinamika pekerjaan guru di lingkungan pesantren yang sarat aktivitas tambahan dapat menimbulkan fluktuasi motivasi maupun disiplin. Ketidakselarasan antara tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan sistem penghargaan dapat menurunkan performa guru. Dengan demikian, penting bagi sekolah untuk memahami sejauh mana disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru agar dapat merumuskan strategi pengembangan SDM yang komprehensif. Mengingat kondisi tersebut, penelitian ini menjadi relevan untuk memberikan gambaran empiris mengenai hubungan disiplin, motivasi, dan kinerja guru di SMK Plus Umar Zahid sebagai sekolah kejuruan berbasis pesantren.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Plus Umar Zahid. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, serta menjadi dasar bagi kepala sekolah dalam merumuskan kebijakan peningkatan profesionalitas dan kinerja guru di lingkungan pendidikan berbasis pesantren.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan mengidentifikasi dan mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur. Desain korelasional dipilih karena mampu memberikan gambaran mengenai seberapa kuat variabel disiplin dan motivasi berkaitan dengan kinerja guru tanpa melakukan manipulasi variabel (Creswell & Creswell, 2018). Pendekatan kuantitatif menekankan penggunaan data numerik, instrumen terstruktur, dan analisis statistik untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan. Dengan populasi penelitian sebanyak 46 guru di SMK Plus Umar Zahid, teknik sampling jenuh digunakan karena seluruh populasi dijadikan sampel, sesuai dengan rekomendasi Sugiyono (2021) yang menyatakan bahwa sampling jenuh tepat digunakan ketika populasi relatif kecil dan homogen, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dan tidak bias.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner skala Likert 1–5 yang dirancang untuk mengukur sikap, persepsi, dan kecenderungan perilaku responden terhadap tiga variabel utama: disiplin ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ). Skala Likert digunakan karena fleksibel, mudah dipahami responden, dan secara empiris terbukti efektif dalam penelitian perilaku organisasi dan pendidikan (Joshi et al., 2015). Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment

untuk memastikan setiap item mampu mengukur konstruk yang dimaksud, serta uji reliabilitas melalui Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Hasil uji menunjukkan seluruh item memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai Alpha di atas 0,70, yang berarti instrumen memenuhi kriteria valid dan reliabel sesuai standar psikometri modern (Tavakol & Dennick, 2011).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui serangkaian prosedur statistik, yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, dilanjutkan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), serta perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data memenuhi prasyarat regresi, seperti normalitas distribusi residual, tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas, serta tidak terjadinya heteroskedastisitas yang dapat mengganggu validitas model (Gujarati & Porter, 2021). Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, yang memungkinkan pengolahan data secara akurat dan efisien. Pendekatan analisis yang sistematis ini sejalan dengan prinsip *evidence-based research* yang menuntut ketelitian metodologis dalam memperoleh kesimpulan ilmiah terkait pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin (24 item), motivasi (15 item), dan kinerja guru (15 item) memiliki nilai **r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,291)** sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Uji validitas menggunakan korelasi ***Pearson Product Moment*** merupakan pendekatan yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menilai tingkat keterkaitan antara item dengan skor total konstruk. Menurut Azwar (2017), item dikatakan valid apabila mampu merepresentasikan konsep teoretis yang hendak diukur. Temuan validitas ini juga sejalan dengan pendekatan *construct validity* dalam teori pengukuran modern, yang menekankan bahwa kualitas instrumen ditentukan oleh sejauh mana item mencerminkan dimensi teoretis dari variabel penelitian (DeVellis, 2016).

Selain valid, instrumen penelitian ini juga memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai ***Cronbach's Alpha*** pada masing-masing variabel: disiplin sebesar 0,954, motivasi sebesar 0,931, dan kinerja guru sebesar 0,964. Nilai ini jauh di atas batas minimal 0,70 yang direkomendasikan dalam teori reliabilitas (Nunnally & Bernstein, 1994), sehingga instrumen dapat dikatakan konsisten dalam mengukur variabel yang sama pada berbagai item. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa responden memberikan pola jawaban yang stabil dan tidak kontradiktif, sehingga data yang diperoleh lebih dapat dipercaya. Dalam perspektif psikometri kontemporer, reliabilitas yang kuat merupakan syarat utama untuk memastikan bahwa analisis lanjutan—seperti regresi, uji t, dan uji F—memiliki dasar pengukuran yang andal (Tavakol & Dennick, 2011).

Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi standar ilmiah baik dari segi validitas maupun reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk menganalisis hubungan antara disiplin, motivasi, dan kinerja guru.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Uji normalitas residual menunjukkan pola distribusi yang normal, sehingga model regresi dapat dianggap representatif terhadap karakteristik data. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai **VIF < 10** dan **Tolerance > 0,10**, yang berarti tidak terdapat gejala korelasi tinggi antarvariabel independen. Kondisi ini penting karena multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi, sehingga model menjadi tidak reliabel (Gujarati & Porter, 2021). Selain itu, grafik scatterplot memperlihatkan penyebaran titik yang acak, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi seluruh asumsi dasar regresi linier klasik, sesuai prinsip *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) dalam teori Gauss–Markov, sehingga estimasi yang diperoleh dapat dianggap efisien dan tidak bias.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan model  $Y = 4,658 + 0,212X_1 + 0,646X_2$ , yang menunjukkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru dibandingkan disiplin ( $X_1$ ). Koefisien disiplin sebesar 0,212 menunjukkan pengaruh yang positif namun relatif kecil, selaras dengan hasil uji t yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja tidak signifikan ( $t = 1,968 < 2,00$ ;  $\text{sig} = 0,056$ ). Temuan ini sejalan dengan penelitian kontemporer yang menunjukkan bahwa disiplin administratif tidak selalu berdampak langsung pada kinerja apabila tidak diiringi dengan internalisasi nilai dan sistem pengawasan yang kuat (Robbins & Judge, 2019). Sebaliknya, koefisien motivasi sebesar 0,646 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Kondisi ini mendukung teori Self-Determination (Deci & Ryan, 2000), yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik—seperti kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan—merupakan pendorong utama performa kerja yang optimal. Dengan demikian, motivasi terbukti menjadi variabel yang paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru di SMK Plus Umar Zahid.

## 3. Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan, dengan nilai **F-hitung = 22,006** yang jauh lebih besar dibanding **F-tabel = 3,13**, serta nilai signifikansi **0,000 < 0,05**. Hal ini menegaskan bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Dalam teori statistik, uji F digunakan untuk menilai kesesuaian model secara keseluruhan (*overall model fit*), dan temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun mampu menjelaskan hubungan kolektif antarvariabel secara substansial. Secara

konseptual, hasil ini mendukung pandangan Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa perilaku kerja individu dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (seperti motivasi) dan faktor eksternal (seperti regulasi dan disiplin). Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak hanya bertumpu pada faktor personal, tetapi juga pada sistem dan struktur organisasi yang meringkai perilaku kerja.

Nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,506$  menunjukkan bahwa **50,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh disiplin dan motivasi**, sedangkan **49,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain** yang tidak termasuk dalam model penelitian. Nilai  $R^2$  yang berada di kisaran menengah ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin dan motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru, masih terdapat variabel eksternal yang berkontribusi signifikan, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, kompetensi pedagogik, lingkungan kerja, dan *dukungan* organisasi. Hal ini selaras dengan teori *multifactor performance* yang menyatakan bahwa kinerja tidak pernah berdiri pada satu atau dua faktor saja, melainkan hasil interaksi kompleks antara faktor individu, organisasi, dan lingkungan (Campbell & Wiernik, 2015). Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja guru harus dilakukan melalui pendekatan multidimensional yang mencakup penguatan motivasi, peningkatan profesionalisme, manajemen disiplin yang konsisten, serta dukungan struktural dari manajemen sekolah.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun peningkatan kedisiplinan berpotensi mendorong perbaikan kinerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk memberikan perubahan signifikan. Salah satu penyebabnya adalah karena disiplin yang diterapkan cenderung bersifat **administratif**, seperti presensi, kepatuhan terhadap jadwal, dan penyelesaian tugas rutin. Menurut teori *behavioral compliance*, bentuk disiplin administratif hanya menghasilkan kepatuhan minimal (*surface compliance*), bukan komitmen mendalam terhadap kualitas pembelajaran. Dengan demikian, kedisiplinan yang bersifat mekanis belum mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara substantif, terutama dalam aspek pedagogik dan inovasi pembelajaran.

Selain itu, hasil ini sejalan dengan pandangan Firmani (2017) yang menekankan bahwa disiplin tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh **pengawasan yang intensif, keteladanan pemimpin, serta pemberian konsekuensi yang konsisten**. Teori *organizational control* yang dikemukakan oleh Ouchi (1979) menyatakan bahwa efektivitas disiplin dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh bentuk kontrol yang diterapkan, apakah berbasis aturan (*bureaucratic control*) atau berbasis nilai (*clan control*). Dalam

konteks SMK Plus Umar Zahid, penerapan disiplin cenderung berfokus pada aturan formal, namun tidak selalu diiringi mekanisme evaluasi dan pengawasan berkelanjutan. Akibatnya, disiplin berjalan secara sporadis tanpa internalisasi nilai kerja yang kuat pada diri guru. Hal ini menjelaskan mengapa dampak disiplin terhadap kinerja masih belum signifikan secara statistik.

Pada sisi lain, karakteristik unik lingkungan pendidikan berbasis pesantren juga turut memengaruhi efektivitas disiplin. Guru di SMK Plus Umar Zahid memiliki beban moral, sosial, dan spiritual yang lebih beragam dibanding guru di sekolah umum. Banyaknya aktivitas ekstra seperti pembinaan santri, kegiatan keagamaan, dan program pesantren dapat menyebabkan disiplin administratif tidak selaras dengan realitas tuntutan pekerjaan. Dalam perspektif *role strain theory*, ketidakseimbangan antara tuntutan peran dan kapasitas individu dapat melemahkan efektivitas disiplin terhadap kinerja. Oleh karena itu, disiplin yang bersifat formal perlu dikembangkan menjadi disiplin profesional yang lebih berorientasi pada kualitas pembelajaran, manajemen waktu, komitmen pedagogik, serta integrasi nilai-nilai religius yang menjadi karakter khas sekolah pesantren. Dengan pendekatan tersebut, disiplin memiliki peluang lebih besar untuk memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi terbukti menjadi faktor yang paling signifikan dalam memengaruhi kinerja guru di SMK Plus Umar Zahid. Hasil ini menggambarkan bahwa ketika seorang guru memiliki dorongan internal yang kuat, baik yang bersumber dari kebutuhan dasar maupun keinginan untuk berkembang, maka kinerjanya cenderung meningkat secara konsisten. Temuan ini sejalan dengan **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**, yang menyatakan bahwa individu akan bekerja secara optimal apabila kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi dirinya terpenuhi. Dalam konteks guru, motivasi akan meningkat ketika mereka merasa dihargai, mendapat pengakuan atas usaha mereka, dan memiliki peluang untuk mengeksplorasi potensi diri melalui kegiatan pengembangan profesional dan spiritual. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, guru akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran, berinovasi dalam metode mengajar, serta menunjukkan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan.

Namun, motivasi yang memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja tidak hanya berasal dari kebutuhan berjenjang sebagaimana dijelaskan Maslow. Teori motivasi kontemporer seperti **Self-Determination Theory (SDT)** oleh Deci dan Ryan (2000) menegaskan bahwa motivasi berkualitas tinggi muncul dari terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar: **autonomi, kompetensi, dan relasi**. Dalam konteks SMK Plus Umar Zahid, otonomi tercermin dari kebebasan guru dalam memilih dan mengembangkan strategi pembelajaran; kompetensi ditunjukkan melalui kesempatan mengikuti pelatihan dan kegiatan peningkatan kapasitas; sedangkan relasi dibangun melalui hubungan kekeluargaan yang kuat

antara guru, siswa, dan pimpinan sekolah. Ketiga dimensi ini saling mendukung untuk menciptakan motivasi intrinsik—jenis motivasi yang paling efektif dalam mendorong kinerja jangka panjang dan komitmen profesional (Maksum M.J.S., Mutammimah, N.C. 2025).

Lingkungan kerja berbasis pesantren di SMK Plus Umar Zahid juga memberikan kontribusi penting terhadap tingginya motivasi guru. Nilai-nilai religius, budaya kekeluargaan, serta atmosfer spiritual yang khas pesantren berperan sebagai “energi moral” bagi guru dalam menjalankan tugas. Pendekatan ini selaras dengan *Spiritual Leadership Theory* yang dikembangkan oleh Fry (2003), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan nilai spiritual seperti keikhlasan, makna hidup, dan panggilan pengabdian dapat meningkatkan motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan kinerja kerja. Guru tidak hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan administratif, tetapi juga merasa bahwa pekerjaannya adalah bagian dari pengabdian dan tanggung jawab moral. Dengan demikian, tingginya motivasi guru di SMK Plus Umar Zahid tidak hanya dipengaruhi faktor manajerial, tetapi juga diperkuat oleh nilai religius dan budaya pesantren yang menumbuhkan semangat kerja secara holistik.

### 3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi secara Simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, disiplin dan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Plus Umar Zahid. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja efektif. Disiplin memberikan kerangka perilaku yang terstruktur, sedangkan motivasi memberikan energi psikologis untuk menjalankan tugas secara optimal. Dalam teori perilaku organisasi, hubungan simultan antara faktor pengendalian (disiplin) dan faktor pendorong (motivasi) menggambarkan kombinasi antara *control system* dan *commitment system* yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja berkualitas (Pfeffer, 1998). Dengan terpenuhinya kedua aspek tersebut, guru tidak hanya menunjukkan kepatuhan pada aturan, tetapi juga memiliki dorongan intrinsik untuk bekerja dengan baik.

Motivasi terbukti berperan sebagai motor utama peningkatan performa, sementara disiplin berfungsi sebagai fondasi yang menjaga konsistensi perilaku. *Teori Expectancy Vroom* menegaskan bahwa individu akan bekerja keras ketika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan membawa imbalan yang dihargai. Dalam konteks ini, motivasi bertindak sebagai pendorong utama yang menggerakkan usaha guru, sedangkan disiplin memastikan agar usaha tersebut dijalankan secara teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan standar profesional. Ketika motivasi tinggi tetapi disiplin rendah, kinerja cenderung tidak stabil; sebaliknya, ketika disiplin tinggi tetapi motivasi rendah, kinerja berjalan secara mekanis dan tidak inovatif. Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan kinerja guru membutuhkan perpaduan antara keteraturan perilaku dan dorongan intrinsik yang kuat.

Kombinasi disiplin dan motivasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

bagi peningkatan kinerja guru, terutama dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren. Nilai-nilai religius, etos kerja ikhlas, dan kebersamaan yang kuat memperkuat motivasi intrinsik, sedangkan aturan pesantren yang rapi turut memperkuat disiplin kerja. Dalam perspektif **model budaya kerja sekolah (*schoolwork culture model*)**, sinergi tersebut membentuk ekosistem organisasi yang mendorong produktivitas, kolaborasi, dan komitmen profesional guru (Hargreaves, 2010). Ketika kedua variabel bekerja secara simultan, guru tidak hanya memenuhi standar minimum pekerjaan, tetapi juga terdorong untuk memberikan performa terbaik, menjaga kualitas pembelajaran, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Dengan demikian, disiplin dan motivasi yang terkelola dengan baik menjadi pilar krusial bagi peningkatan mutu pendidikan di SMK Plus Umar Zahid.

#### SIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Disiplin berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Secara simultan, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 50,6%.
4. Motivasi merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja guru di SMK Plus Umar Zahid.

#### Saran

5. **Untuk sekolah:**
  - a. Meningkatkan sistem *reward and punishment* secara konsisten.
  - b. Memperkuat keteladanan dan pengawasan dalam penerapan disiplin profesional.
6. **Untuk guru:**
  - a. Memanfaatkan peluang pengembangan diri melalui pelatihan dan kegiatan akademik.
7. **Untuk penelitian selanjutnya:**
  - a. Menambah variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau kompetensi pedagogik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Ashlan, S., & Akmaludddin. (2021). Manajemen Kinerja Guru. In *Yayasan Barcode*. Yayasan Barcode. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1>  
<http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024>  
<https://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103>  
<http://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and*

- mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage Publications.
- Embong, M. (2022). Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Kelas Viii Pada Smp Negeri 1 Suppa Melalui Layanan Bimbingan Sosial. *Jurnal Kependidikan Media*, 10(2), 103–117. <https://doi.org/10.26618/jkm.v10i2.7957>
- Ernawati, I. (2019). Pengaruh Layanan Informasi Dan Bimbingan Pribadi Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas Xii Ma Cokroaminoto Wanadadi Banjarnegara Tahun Ajaran 2014/2015. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.31316/g.couns.v1i1.40>
- Firmani, I. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 115–124.
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2021). *Basic econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hargreaves, A. (2010). *The fourth way: The inspiring future for educational change*. Corwin Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Irwanto, T. (2015). Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu berjumlah 100 pegawai menggunakan simpel random sampling . Metode Analisis yang digunakan dengan Analisis Regresi Berganda , Analisis Korelasi , Uji T , Uji F serta Uji Koefisien Determinasi ( R 2 ). Hasil. *EKombis Review:Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, Vol 3(2)*, 215–228.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403.
- Joen, S. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2). Magama.
- Juita, R. (2018). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 45–58.
- Maksum, MJS. (2020) *Hukum dan Etika Bisnis*, DeePublish, Yogyakarta
- Maksum, M.J.S., Mutammimah, N.C. (2025) *Kepemimpinan Transformatif Dan Komitmen Organisasi*, Lima Aksara, Jombang
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nihayaturrohman, F. (2021). *Pengaruh Emosi Positif Dan Motivasi Belanja Hedonis Terhadap Pembelian Impulsif Pada Konsumen Shopee Di Karesidenan Madiun*. 1–81.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Ouchi, W. G. (1979). A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. *Management Science*, 25(9), 833–848.
- Oktarini, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Usaha Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11, 117–124.
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard

Business School Press.

- Pamulang, W. U. (2019a). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Pamulang, W. U. (2019b). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Pratiwi, S. D., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 730–739. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1822>
- Puncak Joyontono, 1)Subarno, 1)Reineta Puspitasari, 1)Tiara Handayani, 1)Asal Izmi, 1)Cut Ayu Tiara S, 1)M. Rifki Ghozali, 1)Ika Indah Karlina, 1)Muhammad Fitranata N, 2)Suprpto Dibyosaputro. (2024). *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri ISSN. 10(September)*, 301–320.
- ratna wijayanti daniar paramita; dkk. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. WIDYa GAMA PRESS.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Revita, F., Perkantoran, P. A., Kutaraja, P., Aceh, B., & Korespodensi, I. (2023). Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja Implementation of Employee Performance Assessment in Politeknik Kutaraja. *Jurnal Kreasi Rakyat*, 1(1), 25–035. <https://jurnal.kreyatcenter.com/index.php/jkr/index>
- Sa'adah, L. (2021). *Metode penelitian ekonomi dan bisnis*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Sa'adah, L. (2023). Analisis kualitatif dan kuantitatif. In *Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Saputra, N. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Slamet, D. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.
- Suarta, P., Suaedi, & Nurdin. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 2(2), Hal. 19-26.
- sugiyono. (2013). *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. ALFABETA, CV.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55.