

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE: AN EMPIRICAL STUDY AT SMA NEGERI 1 KEUMALA, PIDIE REGENCY, INDONESIA**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU: STUDI EMPIRIS DI SMA NEGERI 1 KEUMALA KABUPATEN PIDIE, INDONESIA****Heri Fajri¹, Nasruddin², Muhammad Zaini³**Program Studi Pendidikan Sejarah, Universitas Jabal Ghafur^{1,2,3}

herifajriunigha@gmail.com

Corresponding Author*ABSTRACT**

This study aims to examine the effect of work discipline and work motivation on teacher performance at SMAN 1 Keumala, Pidie Regency, both partially and simultaneously. A quantitative survey approach was employed. The population comprised all 48 teachers at SMAN 1 Keumala, with a sample of 44 respondents selected using proportionate stratified random sampling based on the Slovin formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The results show: (1) work discipline had a positive and significant effect on teacher performance ($t = 3.847$; $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$); (2) work motivation had a positive and significant effect on teacher performance ($t = 4.213$; $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$); (3) simultaneously, work discipline and motivation had a significant effect on teacher performance ($F = 31.26$; $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$), contributing 60.4% ($R^2 = 0.604$). These findings affirm the importance of strengthening work discipline through reward-punishment supervision systems and enhancing intrinsic teacher motivation to optimize teacher performance at SMAN 1 Keumala.

Keywords: *work discipline; work motivation; teacher performance; SMAN 1 Keumala; Pidie Regency.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala Kabupaten Pidie, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah seluruh guru SMAN 1 Keumala yang berjumlah 48 orang, dengan sampel 44 orang yang ditetapkan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 3,847$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$); (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 4,213$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$); (3) secara simultan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 31,26$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 60,4% ($R^2 = 0,604$). Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan disiplin kerja melalui sistem pengawasan berbasis reward-punishment dan peningkatan motivasi intrinsik guru untuk mengoptimalkan kinerja guru di SMAN 1 Keumala.

Kata Kunci: *disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja guru; SMAN Keumala; Kabupaten Pidie.*

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan nasional. Melalui tangan guru, visi dan misi pendidikan diimplementasikan dalam proses pembelajaran yang bermakna bagi peserta didik. Kinerja guru yang tinggi menjadi prasyarat bagi tercapainya tujuan pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru di berbagai daerah, termasuk di Kabupaten Pidie, masih belum mencapai standar optimal yang diharapkan.

SMAN 1 Keumala merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri yang berlokasi di Kecamatan Keumala, Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan Kepala SMAN 1 Keumala, ditemukan beberapa indikasi permasalahan kinerja guru, antara lain: (1) masih terdapat guru yang terlambat hadir dan pulang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan; (2) sebagian guru belum secara konsisten menyusun perangkat pembelajaran sebelum tahun ajaran baru dimulai; (3) tingkat kehadiran guru dalam kegiatan pengembangan profesionalisme seperti pelatihan dan seminar masih rendah; dan (4) motivasi guru dalam berinovasi pada metode pembelajaran tampak menurun, terutama setelah masa pandemi COVID-19.

Berbagai faktor mempengaruhi kinerja guru, dan di antara faktor-faktor tersebut, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua variabel yang paling sering dikaitkan dengan performa seorang pendidik. Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi (Rivai & Sagala, 2020). Guru yang berdisiplin tinggi akan hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan target, dan patuh terhadap kode etik profesi. Motivasi kerja, di sisi lain, adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Junaidi dan Maukar (2023) dalam penelitiannya di SMAN 18 Kabupaten Tangerang menemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Senada dengan itu, Khairuddin, Purba, dan Simaremare (2024) membuktikan bahwa kontribusi disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mencapai nilai yang substansial. Di level internasional, Armstrong dan Baron (2022) dalam *Armstrong's Handbook of Performance Management* menegaskan bahwa disiplin dan motivasi merupakan dua pilar utama dalam manajemen kinerja organisasi.

Secara teoritis, kinerja guru (*teacher performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar kompetensi profesi yang ditetapkan (Mangkunegara, 2021), yaitu pencapaian hasil kerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan kriteria yang telah disepakati bersama (Armstrong & Baron, 2022). Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), yang saling berinteraksi membentuk performa seorang pekerja. Secara regulatif, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru mengatur bahwa penilaian kinerja guru dilaksanakan berdasarkan empat domain utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Khairuddin et al. (2024) serta Febriani, Ahyani, dan Fitriani (2023) menegaskan bahwa kinerja guru yang optimal merupakan hasil sinergi dari berbagai faktor, termasuk disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja.

Dalam konteks disiplin kerja, Hasibuan (2019) mendefinisikannya sebagai sikap, perilaku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Rivai dan Sagala (2020) membedakan disiplin preventif, yaitu upaya mendorong pegawai mengikuti standar dan aturan agar penyelewengan dapat dicegah, dan disiplin korektif, yaitu tindakan menangani pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan. Madiistriyatno (2022) menemukan bahwa optimalisasi kinerja karyawan melalui disiplin yang dibentuk oleh pemberian motivasi dan pelatihan terbukti efektif meningkatkan produktivitas kerja, sementara Nur Aeni et al. (2024) membuktikan pengaruh positif disiplin terhadap motivasi dan kinerja guru sekolah dasar di Makassar. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi, keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, ketegasan pimpinan, efektivitas pengawasan, perhatian kepada karyawan, serta kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Dalam konteks lokal Aceh, Nurmalawati, Jullimursyida, dan Heikal (2023) di Kecamatan Blang Mangat menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, sedangkan Fajri (2020) di MAS 17 Bambong, Kabupaten Pidie, mengungkap

bahwa program peningkatan disiplin guru yang dipadukan dengan kepemimpinan situasional, konsultatif, dan partisipatif kepala sekolah efektif menekan keterlambatan kehadiran dan ketidaklengkapan perangkat pembelajaran. Temuan ini diperkuat oleh Ariyanto, Dura, dan Bukhori (2024) serta Zulaida dan Parwoto (2023), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu (Fajri, 2020). Kumar (2023) menegaskan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja mengajar guru sangat kuat, sementara Silalahi dan Nazmia (2022) menemukan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi secara sinergis mempengaruhi kinerja guru. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) dan Teori Dua Faktor Herzberg (1959) menjadi landasan utama dalam penelitian ini: Maslow berpendapat bahwa motivasi digerakkan oleh pemenuhan kebutuhan bertahap dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, sedangkan Herzberg membagi faktor motivasi menjadi faktor higiene (ekstrinsik) seperti gaji dan kondisi kerja, serta faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan profesional. Teori McClelland (1961) tentang kebutuhan berprestasi juga relevan karena guru dengan kebutuhan berprestasi tinggi akan lebih terdorong menampilkan kinerja terbaiknya. Secara empiris, Febriani et al. (2023) menemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak nyata terhadap kinerja guru di Sumatera Selatan, Junaidi dan Maukar (2023) membuktikan efek positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 18 Kabupaten Tangerang, sedangkan Azahra dan Putri (2023) menegaskan bahwa motivasi merupakan prediktor kuat kinerja guru yang pengaruhnya bahkan melebihi disiplin kerja dalam beberapa konteks.

Hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja guru telah dibuktikan secara konsisten oleh berbagai penelitian. Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa disiplin yang konsisten membangun kebiasaan kerja produktif, sementara motivasi memberikan energi dan arah bagi perilaku kerja tersebut, sehingga kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang optimal. Suciningrum, Rhamanda, dan Handayani (2021) melalui regresi linier berganda terhadap 100 guru SMA dan SMK membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan R^2 sebesar 0,579. Sibarani, Okta, dan Nurlina (2025) menemukan bahwa disiplin berperan sebagai mediator antara motivasi dan kinerja, sementara Mangalindung dan Sastrodiharjo (2024) menegaskan bahwa disiplin kerja bersama kompetensi kepribadian guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan Sumarauw dan Sinaga (2025) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja tetap menjadi determinan kinerja guru yang relevan bahkan dalam konteks pembelajaran era digital.

Meskipun kajian teoretis dan empiris tentang disiplin, motivasi, dan kinerja guru telah cukup banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Keumala Kabupaten Pidie belum pernah dilakukan. Kesenjangan penelitian (research gap) inilah yang menjadi dasar penting studi ini. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada integrasi konteks lokal Kabupaten Pidie pascapandemi COVID-19 dengan penggunaan instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Kemendikbud secara komprehensif, yang belum digunakan secara bersamaan pada penelitian-penelitian sejenis sebelumnya di wilayah Aceh.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala; (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala; dan (3) menganalisis pengaruh simultan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala Kabupaten Pidie. Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah: H1 = disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala; H2 = motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala; dan H3 = disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala Kabupaten Pidie.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif-kausalitas dan metode survei. Lokasi penelitian adalah SMAN 1 Keumala yang beralamat di Kecamatan Keumala, Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, dari bulan Januari hingga Maret 2024.

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMAN 1 Keumala yang berjumlah 48 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling berdasarkan kelompok guru PNS dan non-PNS untuk memastikan keterwakilan proporsional dari setiap kelompok.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkatan (1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Kurang Setuju; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju). Variabel disiplin kerja (X1) diukur dengan 20 item pernyataan yang mengacu pada indikator Singodimedjo (2019), meliputi ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap aturan sekolah, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta sikap dan perilaku profesional. Variabel motivasi kerja (X2) diukur dengan 22 item pernyataan berdasarkan Uno (2014) dan teori Herzberg (1959), meliputi keinginan dan harapan untuk berhasil, dorongan dan kebutuhan dalam melaksanakan tugas, harapan atas imbalan dan penghargaan, semangat kerja, keinginan mengembangkan diri, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas profesi. Variabel kinerja guru (Y) diukur dengan 24 item pernyataan yang mengacu pada instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Kemendikbud. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment (r hitung $>$ r tabel = 0,297 untuk $n = 44$) dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach (nilai $\alpha > 0,70$), di mana seluruh item dinyatakan valid dan reliabel.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda berbantuan perangkat lunak SPSS 26. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinieritas dengan Variance Inflation Factor (VIF), uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, dan uji autokorelasi dengan Durbin-Watson. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja guru, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, X_1 adalah disiplin kerja, X_2 adalah motivasi kerja, dan e adalah error term. Kriteria penerimaan hipotesis menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 44 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan (61,4%), berusia 36-45 tahun (45,5%), berpendidikan terakhir Strata Satu/S1 (81,8%), memiliki masa kerja 11-20 tahun (43,2%), dan berstatus PNS (59,1%). Sebesar 65,9% responden telah memiliki sertifikat pendidik. Profil ini menggambarkan bahwa responden didominasi oleh guru yang berpengalaman dan telah memenuhi kualifikasi akademik minimum yang dipersyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Maks	Mean
Disiplin Kerja (X1)	44	50	97	75,64
Motivasi Kerja (X2)	44	52	106	79,18
Kinerja Guru (Y)	44	58	112	86,73

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata disiplin kerja guru sebesar 75,64 dari skor maksimal teoritis 100. Nilai ini menggambarkan tingkat disiplin yang cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama pada dimensi ketepatan waktu penyelesaian tugas administrasi pembelajaran. Nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 79,18 mengindikasikan tingkat motivasi yang relatif lebih tinggi dibanding disiplin, sementara nilai rata-rata kinerja guru sebesar 86,73 mencerminkan kinerja yang berada pada kategori baik namun belum mencapai kategori sangat baik.

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,168 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (2,083) dan motivasi kerja (2,083) keduanya jauh di bawah ambang batas 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas. Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi disiplin (0,341) dan motivasi (0,428), keduanya > 0,05, yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,012 berada dalam rentang yang dapat diterima ($dU = 1,6407$; $4-dU = 2,3593$), sehingga tidak terjadi autokorelasi. Keseluruhan asumsi klasik terpenuhi, sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	14,372	3,628	0,001	-
Disiplin Kerja (X1)	0,487	3,847	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,543	4,213	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 14,372 + 0,487X_1 + 0,543X_2$. Persamaan ini bermakna bahwa: (a) konstanta sebesar 14,372 menunjukkan bahwa kinerja guru akan bernilai 14,372 jika disiplin dan motivasi kerja sama dengan nol; (b) koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,487 berarti setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja, dengan motivasi tetap, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,487 satuan; dan (c) koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,543 berarti setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja, dengan disiplin tetap, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,543 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang sedikit lebih besar dibanding disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Nilai Uji	Sig.	Keputusan	Keterangan
H1: Disiplin → Kinerja	$t = 3,847$	0,000	H0 ditolak	Diterima
H2: Motivasi → Kinerja	$t = 4,213$	0,000	H0 ditolak	Diterima
H3: Disiplin+Motivasi → Kinerja	$F = 31,26$	0,000	H0 ditolak	Diterima

Pengujian H1 menunjukkan nilai t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,847 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Junaidi dan Maukar (2023) di Tangerang, Nurmalawati et al. (2023) di Aceh, serta Khairuddin et al. (2024) yang semuanya membuktikan pengaruh positif disiplin terhadap kinerja guru.

Pengujian H2 menunjukkan nilai t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 4,213 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala. Hal ini mendukung temuan Febriani et al. (2023), Kumar (2023), dan Azahra dan Putri (2023) yang semuanya menyimpulkan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru.

Pengujian H3 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 31,26 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima: disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala. Nilai R^2 sebesar 0,604 menunjukkan bahwa kedua variabel ini mampu menjelaskan 60,4% variasi kinerja guru, sedangkan 39,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja.

Pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala menegaskan relevansi teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2020) bahwa disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dalam konteks SMAN 1 Keumala, guru-guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi, yang tecermin dari ketepatan kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal mengajar, dan ketuntasan penyelesaian administrasi pembelajaran, terbukti menghasilkan kinerja yang secara signifikan lebih baik dibanding rekan-rekan mereka yang kurang disiplin.

Temuan ini sejalan dengan Madiistriyatno (2022) yang menemukan bahwa disiplin yang dikombinasikan dengan pemberian motivasi dapat mengoptimalkan kinerja secara sinergis. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa masih terdapat kelemahan dalam aspek disiplin, khususnya pada ketepatan waktu pengumpulan laporan hasil evaluasi belajar siswa dan kehadiran dalam rapat dinas. Hal ini mengindikasikan perlunya sistem pengawasan berbasis reward-punishment yang lebih terstruktur dari kepala sekolah dan Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie. Temuan Fajri (2020) pada konteks kepala sekolah di MAS 17 Bambong, Kabupaten Pidie, memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan situasional yang dipadukan dengan diskusi konsultatif dan partisipatif antara kepala sekolah dan guru terbukti efektif meningkatkan komitmen disiplin guru, sehingga dapat menjadi rujukan strategi kontekstual bagi Kepala SMAN 1 Keumala dalam merancang sistem pengawasan disiplin yang lebih partisipatif.

Pengaruh motivasi kerja yang sedikit lebih besar dibanding disiplin (koefisien 0,543 vs 0,487) mengkonfirmasi temuan Azahra dan Putri (2023) bahwa dalam beberapa konteks sekolah, motivasi merupakan prediktor yang lebih kuat bagi kinerja guru. Hal ini dapat dijelaskan melalui perspektif Herzberg (1959): meskipun faktor higiene (ekstrinsik) seperti gaji dan kondisi kerja sudah terpenuhi secara memadai di SMAN 1 Keumala, faktor motivator (intrinsik) seperti pengakuan atas pencapaian, kesempatan pertumbuhan profesional, dan rasa tanggung jawab terhadap peserta didik justru menjadi penggerak utama kinerja guru.

Ditemukan pula bahwa guru-guru di SMAN 1 Keumala yang memiliki motivasi intrinsik tinggi, yang ditandai dengan keinginan kuat untuk terus berkembang, aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan berinovasi dalam metode pembelajaran, menunjukkan kinerja yang secara konsisten lebih tinggi pada semua dimensi PKG. Temuan ini mendukung argumentasi Kumar (2023) bahwa motivasi intrinsik guru memiliki dampak jangka panjang yang lebih sustainable terhadap kualitas pembelajaran dibanding motivasi ekstrinsik semata. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Keumala harus diarahkan tidak hanya pada penguatan sistem disiplin, tetapi juga pada penciptaan iklim sekolah yang merangsang tumbuhnya motivasi intrinsik guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Keumala Kabupaten Pidie ($t = 3,847$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), demikian pula motivasi kerja ($t = 4,213$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), dengan motivasi kerja, terutama motivasi intrinsik, menjadi prediktor yang sedikit lebih kuat dibanding disiplin kerja. Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($F = 31,26$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 60,4% ($R^2 = 0,604$), sedangkan 39,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, Kepala SMAN 1 Keumala perlu memperkuat sistem pengawasan disiplin melalui mekanisme reward-punishment yang transparan dan konsisten, sementara Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie perlu merancang program peningkatan motivasi guru yang komprehensif, mencakup penghargaan bagi guru berprestasi dan perluasan akses pengembangan profesional. Pemerintah Kabupaten Pidie juga perlu memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar (faktor higiene) guru, termasuk ketepatan pembayaran tunjangan profesi dan penyediaan sarana prasarana pembelajaran yang memadai, sebagai fondasi bagi tumbuhnya motivasi intrinsik guru. Penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim organisasi, kompensasi, dan komitmen organisasi, serta menggunakan metode structural equation modeling (SEM) untuk menganalisis hubungan yang lebih kompleks antar variabel.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A., Dura, J., & Bukhori, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kidsstar School Makassar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(9), 675–686. <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3744>
- Armstrong, M., & Baron, A. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership* (7th ed.). Kogan Page.
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Information Systems and Management*, 02(04), 34–42.
- Fajri, H. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru MAS 17 Bambong, Kabupaten Pidie. *Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin*, 2(3), 332–345. <https://doi.org/10.52626/jg.v2i3.68>
- Fajri, L., & Konadi, W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57–66. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.305>
- Febriani, N., Ahyani, N., & Fitriani, Y. (2023). Work Discipline and Work Motivation's Impact on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(3). <https://doi.org/10.52690/jswse>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2023). The Influence of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of State Vocational Teachers in Pekalongan Regency. *Journal of Educational Management*, 5(2).
- Junaidi, I., & Maukar. (2023). The Effect of Discipline, Work Motivation, on Teacher Performance at Senior High School 18 Tangerang Regency. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(2), 233–241. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i2.1586>
- Khairuddin, K., Purba, S., & Simaremare, A. (2024). Contribution of Work Discipline, Motivation, Work, and Work Environment to Teacher Performance. *Randwick International of Education and Linguistics Science Journal*, 5(3), 1029–1046. <https://doi.org/10.47175/rielsj.v5i3.1058>
- Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 6(6), 45–58.
- Kurniawati, E., & Miftahul, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri. *Jurnal Mirai Management*, 7(1).
- Madiistriyatno, H. (2022). Employee performance optimization through discipline that formed by providing motivation and training. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(2), 1–25.
- Mangalindung, G. H., & Sastrodiharjo, I. (2024). The Influence of Personality Competence and Discipline on the Performance of the Teachers. *Dinasti International Journal of Economics, Finance and Accounting*, 5(3), 1975–1981. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v5i3.3205>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-15). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nur Aeni, N., Naninsih, N., Mattalatta, Malik, T., Ansar, & Sandra, K. (2024). The Influence of Discipline on Teacher Motivation in Public Elementary Schools in Makassar. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 1(4), 397–412. <https://doi.org/10.62951/ijecm.v1i4.266>
- Nurmalawati, N., Jullimursyida, J., & Heikal, M. (2023). Analysis of the Influence of Work Environment and Work Discipline on Teacher Performance With Motivation as an Intervening Variable In State Junior High School In Blang Mangat District. *J-Mind (Indonesian Journal of Management)*, 7(2), 131–142.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behaviour* (19th ed.). Pearson International.
- Sibarani, D. D., Okta, H., & Nurlina, N. (2025). Effect of motivation and satisfaction on performance with discipline as mediator. *Research Horizon*, 2(3), 23–26.
- Silalahi, E., & Nazmia, I. (2022). The influence of motivation, leadership, and competence on teacher performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(4), 178–189.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarauw, R. O., & Sinaga, D. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era Digital. *Educatio*, 20(3), 534–539. <https://doi.org/10.29408/edc.v20i3.30323>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Uno, H. B. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zulaida, C. P., & Parwoto, P. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Environment and Organizational Culture on Teacher Performance at SMP Negeri 252 Jakarta with Work Motivation as a Mediating Variable. *Journal of Social Research*, 2(4), 1342–1354. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i4.806>