



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung

Azfi Shafia Marwah Anandhita<sup>1\*</sup>, Alda Ramadhika<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Alamat: Kampus 1, Jl. Cibogo No. Indah 3, Kota Bandung, Indonesia

Korespondensi penulis: [azfi11211396@digitechuniversity.ac.id](mailto:azfi11211396@digitechuniversity.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyse the influence of work discipline and motivation on employee performance at 5 Vocational High School Bandung. Work discipline and motivation are important factors in improving employee performance, especially in an educational environment. This research employs a quantitative method. The population in this study is teaching staff at 5 Vocational High School Bandung. The sample used is 98 people. The sampling technique used is nonprobability sampling with a census or total sampling type. The data source used in this study is primary data with research instrument used in form of a questionnaire via g-form which is distributed directly to respondents. The scale is the Likert scale. Analysis of data used is multiple linear analysis using SPSS software version 26. The results of the study indicate that work discipline has a positive effect on employee performance at 5 Vocational High School Bandung, and motivation also has a positive effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and motivation positively influence employee performance at 5 Vocational High School Bandung. Work discipline and motivation contribute 57.4% to employee performance at 5 Vocational High School Bandung, while the remaining 42.6% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Employee Performance, Motivation, Work Discipline*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 5 Bandung. Disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pendidik di SMK Negeri 5 Bandung. Sampel yang digunakan sebanyak 98 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan jenis sensus atau *sampling total*. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner melalui *g-form* yang disebarikan secara langsung ke responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung dan begitu juga dengan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung. Secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung. Disiplin Kerja dan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 57,4% terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung, sedangkan sisanya sebesar 42,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen adalah serangkaian langkah-langkah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian yang dilakukan oleh perusahaan supaya mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Menurut pandangan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020: 1), manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah disiplin dan kemampuan dalam mengelola pemanfaatan tenaga kerja dan berbagai sumber daya lainnya secara maksimal untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui metode yang efisien dan tepat.

Aset penting bagi instansi dalam mencapai targetnya adalah sumber daya manusia. Berdasarkan pendapat Sutrisno (2019:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya kategori sumber daya yang memiliki pemikiran, emosi, motivasi, keterampilan, informasi, semangat, kekuatan, dan tindakan (rasio, rasa, dan karsa). Keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia itu menjadi kekuatan (*power*) untuk instansi atau perusahaan dapat mewujudkan tujuannya. Proses pengembangan dan pengelolaan individu yang menjadi bagian dari organisasi atau tim kerja dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang didasarkan pada upaya dan keuletannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, bermoral, dan beretika (Wahyuni, dkk, 2022). Sehingga dapat dinyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh individu maupun suatu tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kinerja yang baik tidak hanya didukung dengan keahlian terampil dan cakup bekerja, tetapi dengan adanya disiplin dan motivasi menjadi pendukung bagi instansi atau perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik.

Objek pada penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Bandung, yang berlokasi di Jl. Bojongkoneng No. 37 A, Kota Bandung. SMK Negeri 5 Bandung dikenal sebagai lembaga pendidikan menengah kejuruan unggulan di daerah Jawa Barat dengan penekanan pada kemajuan pendidikan vokasional.

Terdapat beberapa permasalahan yang berdampak pada kinerja pegawai di SMK Negeri 5 Bandung, yaitu kurangnya disiplin kerja terkait dengan kehadiran pegawai yang mengalami penurunan setiap tahun ajaran. Pemimpin dan bidang Sumber Daya Manusia (SDM) sudah berusaha untuk mengatasi masalah kehadiran tersebut, salah satu upayanya adalah dengan menghadirkan aplikasi untuk absensi, tetapi tingkat kesadaran dalam menerapkan disiplin kerja masih kurang. Hal ini dibuktikan dengan data kehadiran pegawai ASN maupun non ASN di SMK Negeri 5 Bandung setiap tahun ajarannya:

**Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai ASN dan Non ASN di SMK Negeri 5 Bandung**

Tahun Ajaran	Target	Realisasi	Tidak Tercapai	Keterangan
2021-2022	100%	88,74%	11,26%	Non ASN belum menggunakan aplikasi untuk absensi.
2022-2023	100%	84,60%	15,40%	Non ASN belum menggunakan aplikasi untuk absensi.
2023-2024	100%	84,46%	15,54%	Kehadiran ASN: 96,6%; Guru Non ASN: 76,3% (datang berdasarkan jadwal mengajar); Tenaga Kependidikan Non ASN: 80,5%.

Sumber: SMK Negeri 5 Bandung (2024)

Tabel 1 menunjukkan jumlah kehadiran pegawai baik yang berstatus ASN maupun non ASN mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Apabila kesadaran akan disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik dan dilakukan secara terus menerus maka dapat mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan.

Selain aspek disiplin, peningkatan kompetensi pendidikan dan tenaga kependidikan juga menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di SMK Negeri 5 Bandung. Peningkatan kompetensi pendidikan dan tenaga kependidikan yang diprogramkan di SMK Negeri 5 Bandung yaitu pelatihan, seminar, atau lokarkarya, baik yang dilakukan secara internal atau eksternal. Peningkatan kompetensi tersebut belum dilaksanakan secara optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan rekapitulasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 5 Bandung selama tiga tahun terakhir, sebagai berikut:

**Tabel 2. Rekapitulasi Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 5 Bandung**

Tahun Ajaran	Target	Realisasi	Target Kinerja	Kinerja	Tidak Tercapai
2021-2022	PTK PNS: 12 Orang	PTK ASN: 5 Orang	100%	83,33%	16,67%
	PTK Non PNS: 5 Orang	PTK Non ASN: 9 Orang			
2022-2023	PTK PNS: 12 Orang	Belum terealisasi sesuai jumlah	100%	66,67%	33,33%
	PTK Non PNS: 5 Orang				
2023-2024	PTK PNS: 12 Orang	Belum terealisasi sesuai jumlah	100%	66,67%	33,33%
	PTK Non PNS: 5 Orang				

Sumber: SMK Negeri 5 Bandung (2024)

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa peningkatan kompetensi pegawai di SMK Negeri 5 Bandung selama tiga tahun terakhir tidak mengalami kenaikan terutama di dua tahun terakhir. Tahun ajaran 2021 s.d. 2022 pelatihan dilaksanakan dari pihak eksternal melalui jalur undangan. Kurangnya peningkatan kompetensi tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang tidak mengalami kenaikan setiap tahunnya, dilihat dari tahun ajaran 2022 s.d. 2023 dan 2023 s.d. 2024 tidak mengalami perubahan presentase dan jauh dari target yang diharapkan. Hal tersebut membuktikan bahwa peningkatan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Indikasi dari permasalahan tersebut yaitu karena kurangnya motivasi untuk mencari pelatihan secara mandiri. Motivasi juga memiliki peranan yang penting terhadap peningkatan kompetensi.

Peningkatan kompetensi menjadi bagian penting dari motivasi untuk menunjukkan kemampuannya secara optimal dengan aktif mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri, seperti diskusi, seminar, dan lokarya. Sehingga peningkatan kompetensi berperan penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Disiplin dan motivasi kerja pegawai yang dilaksanakan di SMK Negeri 5 Bandung dilakukan untuk membimbing dan membina para pegawai agar mampu bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Merujuk pada permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis menyusun penelitian ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung”**.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **A. Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2023) disiplin merupakan bentuk penghormatan terhadap aturan dan ketentuan yang telah ditentukan oleh instansi, yang tertanam pada diri karyawan, supaya mereka beradaptasi menyesuaikan diri dengan aturan dan ketentuan perusahaan. Sedangkan menurut (Sinambela, 2016) disiplin merupakan kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mengacu pada kesadaran serta kesiapan karyawan dalam mengikuti ketentuan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Berdasarkan pendapat Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2023) besarnya kompensasi yang diberikan, adanya keteladanan dari pimpinan di lingkungan kerja, keberadaan aturan yang jelas sebagai pedoman, keberanian pimpinan dalam memberikan tindakan tegas, tersedianya pengawasan yang efektif dari pimpinan, perhatian yang diberikan kepada karyawan, serta terciptanya kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung terciptanya disiplin di tempat kerja.

## **B. Motivasi**

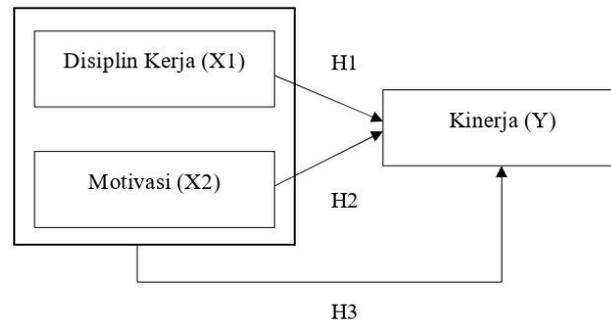
Motivasi merupakan faktor yang membangkitkan semangat dan dorongan seseorang dalam bekerja dan merupakan sebuah proses psikologis, motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menentukan tingkat keterlibatan dan kinerja individu dalam organisasi (Sutrisno, 2023). Adapun pengertian motivasi menurut (Robbins & Judge, 2023) adalah *Motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*. Sedangkan menurut (Syamsir, 2021) motivasi bisa diartikan sebagai dorongan yang menggerakkan seseorang untuk beraksi dan meraih target, serta motivasi mencerminkan suatu dorongan yang mempengaruhi perilaku seorang dalam bertindak dengan cara-cara tertentu guna memenuhi kebutuhan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian prosedur yang bertujuan untuk mengarahkan kemampuan dan potensi individu agar dapat berkolaborasi secara efektif.

## **C. Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja atau *job performance* merujuk pada hasil kerja nyata yang dicapai oleh seseorang. Adapun pendapat (Sinambela, 2016) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut (Dessler, 2015) berpendapat bahwa *Performance management is the continuous process of identifying, measuring, and developing the performance of individuals and teams and aligning their performance with the organization's goals*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses yang menunjukkan seberapa baik seseorang atau suatu organisasi dapat mencapai sasaran dan menyelesaikan tugas secara efisien mengikuti kriteria yang telah ditetapkan dengan dipengaruhi potensi intelektual, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi

## **D. Kerangka Pemikiran**

Penulis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi bertindak sebagai variabel bebas (X1 dan X2) dan Kinerja berperan sebagai variabel terikat (Y), yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel sebelumnya. Dengan menggunakan paradigma ini, model penelitian dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2024)

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## Hipotesis

Dengan mempertimbangkan kerangka pemikiran dan teori-teori yang relevan, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung
- H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung.
- H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung
- H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung

## 3. METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan datanya. Menurut (Sugiyono, 2019) metode survei dimanfaatkan untuk mengumpulkan informasi dari lokasi yang alami dan bukan hasil rekayasa, namun peneliti menerapkan tindakan dalam proses pengumpulan data, seperti penyebaran kuesioner.

### B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian verifikatif atau eksplanasi untuk menguji suatu kebenaran melalui hipotesis sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dianalisis, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel *independent*, serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel *dependent*.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh tenaga pendidik SMK Negeri 5 Bandung sebanyak 98 orang. Sampel yang digunakan penelitian ini diambil dari seluruh anggota populasi dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sensus atau sampling total.

#### **D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan sumber primer sebagai sumber utama informasi dan instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai pendidik di SMK Negeri 5 Bandung. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2019) sumber primer merupakan sumber informasi yang didapat langsung dari responden, dengan metode pengumpulan berupa kuesioner, wawancara, atau observasi langsung.

#### **E. Alat Ukur Penelitian**

Pada penelitian ini menerapkan skala pengukuran berupa skala likert dengan penyebaran kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2019) skala likert menyatakan bahwa respon terhadap setiap item digunakan memiliki tingkat dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat diungkapkan melalui beberapa pilihan kata, seperti: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Data yang didapat dari kuesioner diolah dengan menggunakan *software* Microsoft Excel dan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Hasil penelitian kemudian diolah dengan menggunakan pendekatan statistik, dengan analisis linear berganda. Berikut merupakan persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (*dependent*)

$X_1 X_2$  = Variabel bebas (*independent*)

$\alpha$  = Konstanta (kemiringan *slope*)

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien

e = *error term*

### F. Operasionalisasi Variabel

Berikut merupakan tabel operasional untuk variabel *independent* (Variabel X1) yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan (Variabel X2) yaitu Motivasi, serta variabel *dependent* (Variabel Y) yaitu Kinerja sebagai berikut:

**Tabel 3. Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Kepatuhan Terhadap Waktu	Jam Masuk Kerja
		Jam Pulang
	Kepatuhan Terhadap Peraturan Perusahaan	Peraturan Dasar Tentang Cara Berpakaian
		Bertingkah Laku dalam Pekerjaan
	Kepatuhan Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Jabatan dan Tugas
		Tanggung Jawab dalam Pekerjaan
Motivasi (X2)	Kebutuhan akan Berprestasi ( <i>nAch</i> )	Mengembangkan Kreativitas
		Kesempatan Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan
	Kebutuhan akan Kekuasaan ( <i>nPow</i> )	Mengerahkan Kemampuan Demi Mencapai Kekuasaan
		Memiliki Kedudukan yang Terbaik
	Kebutuhan Berafiliasi ( <i>nAff</i> )	Kebutuhan Akan Perasaan Diterima oleh Orang Lain
		Kebutuhan Akan Perasaan Dihormati
Kinerja (Y)	Kuantitas Kerja	Kecepatan
		Kemampuan
	Kualitas Kerja	Kerapihan
		Ketelitian
		Hasil Kerja
	Kerja Sama	Jalinan Kerja Sama
		Kekompakan
	Tanggung Jawab	Hasil Kerja
		Pengambilan Keputusan
	Inisiatif	Kemampuan

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2025)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif merupakan bentuk analisis yang memanfaatkan statistik. Pada penelitian ini analisis dijalankan dengan hasil data yang dikumpulkan berdasarkan hasil kuesioner dari 98 responden yang mencakup setiap variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja dengan menggunakan skala likert dimulai dari skor 1 sampai dengan 5.

Tabel 4 Skala Likert

Penilaian	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Skala likert ini digunakan untuk menilai rata-rata jawaban dari 98 responden menggunakan interval kelas dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Alternatif Jawaban Tiap Item}} \\ &= \frac{490-98}{5} = 78,4 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat disajikan tabel interval kategori, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Interval Penilaian Statistik Deskriptif

No	Rentang Interval	Kategori
1	98 - 176,4	Sangat Rendah
2	176,4 - 254,8	Rendah
3	254,8 - 333,2	Cukup
4	333,2 - 411,6	Baik
5	411,6 - 490	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh hasil analisis deskriptif sebagai berikut:

1. Hasil rekapitulasi pembobotan item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja memiliki rata-rata sebesar 432,2. Rata-rata jawaban responden atas pernyataan variabel disiplin kerja berada pada rentang kategori "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa responden sepakat bahwa taat terhadap aturan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan kepatuhan aturan perilaku dalam pekerjaan berperan penting terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil rekapitulasi pembobotan item pernyataan pada variabel motivasi memiliki rata-rata sebesar 419,2. Rata-rata jawaban responden atas pernyataan variabel motivasi berada pada rentang kategori “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa responden sepakat bahwa kebutuhan akan berprestasi (*nAch*), kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*), dan kebutuhan akan berafiliasi (*nAff*) berperan penting terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil rekapitulasi pembobotan item pernyataan pada variabel kinerja memiliki rata-rata sebesar 423,8. Rata-rata jawaban responden atas pernyataan variabel kinerja berada pada rentang kategori “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa responden sepakat bahwa kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif berperan penting terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Pengolahan Data

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel / Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Disiplin Kerja</b>			
1	0,718	0,199	Valid
2	0,733	0,199	Valid
3	0,648	0,199	Valid
4	0,682	0,199	Valid
5	0,681	0,199	Valid
6	0,679	0,199	Valid
<b>Motivasi</b>			
1	0,702	0,199	Valid
2	0,628	0,199	Valid
3	0,750	0,199	Valid
4	0,600	0,199	Valid
5	0,691	0,199	Valid
6	0,702	0,199	Valid
<b>Kinerja</b>			
1	0,613	0,199	Valid
2	0,656	0,199	Valid
3	0,719	0,199	Valid
4	0,682	0,199	Valid
5	0,674	0,199	Valid
6	0,682	0,199	Valid
7	0,590	0,199	Valid
8	0,765	0,199	Valid
9	0,703	0,199	Valid
10	0,500	0,199	Valid

#### 1. Uji Validitas

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa, dari seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y) dalam penelitian ini dinyatakan valid, hal ini dikarena seluruh indikator yang digunakan mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0,778	0,6	Reliabel
Motivasi	0,763	0,6	Reliabel
Kinerja	0,854	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2025)

Mengacu pada tabel 7, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas, karena nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan berada di atas angka 0,6.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas data dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan cara membandingkan distribusi data sampel terhadap distribusi normal. Proses pengujian ini memanfaatkan software SPSS versi 26, di mana pengambilan keputusan didasarkan pada nilai Asymp.Sig. Jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal, sedangkan nilai di atas 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64913532
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.050
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 8 hasil pengujian data ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,116 yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal karena memiliki nilai *Asymp.Sig* lebih besar dari 0,05. Sehingga nilai residual dinyatakan tersebar secara normal.

**b) Uji Multikolonieritas**

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

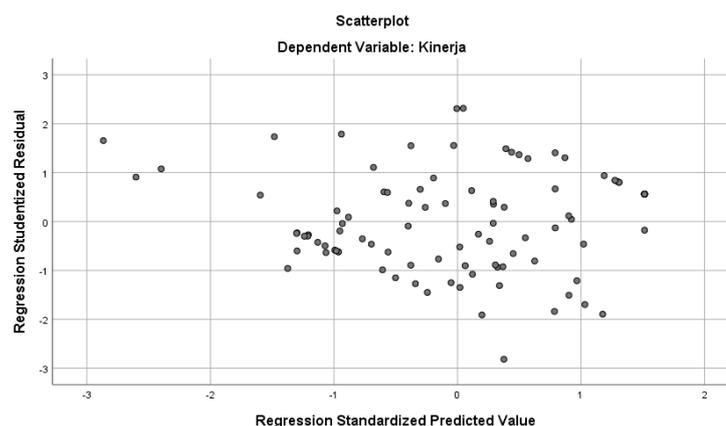
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.532	1.880
	Motivasi	.532	1.880

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2025)

Penelitian ini melakukan uji multikolonieritas dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* sebagai indikatornya. Berdasarkan hasil analisis terlihat pada tabel 9 bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini memiliki nilai *VIF* di bawah 10 yaitu masing-masing variabel memiliki nilai *VIF* yang sama sebesar 1,880 dan memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,1 yaitu sebesar 0,532 untuk masing-masing variabel. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas yang signifikan diantara variabel *independent*.

**c) Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil *Output SPSS* (2025)

**Grafik 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot*. Berdasarkan grafik 1 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* dapat terlihat bahwa penyebaran titik-titik tidak menunjukkan pola bergelombang dan tersebar secara acak tanpa pola teratur, serta titik-titik tersebar di atas maupun

di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut homoskedastisitas atau dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Correlations

		Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.684**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	98	98	98
Motivasi	Pearson Correlation	.684**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	98	98	98
Kinerja	Pearson Correlation	.635**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	98	98	98

Model 1

1.001

0.008

0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 4. Uji

##### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana arah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari pengujian regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2025)

Mengacu pada tabel di atas, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7,765 + 0,396X_1 + 0,890X_2$$

Dari rumus yang telah diformulasikan, dapat dijelaskan persamaan regresi dari masing-masing variabel sebagai berikut:

- Nilai  $\alpha = 7,765$  apabila disiplin kerja dan motivasi sama dengan nol, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 7,765.
- Nilai  $\beta_1 = 0,396$  bernilai positif, apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat sebesar 0,396.
- Nilai  $\beta_2 = 0,890$  menunjukkan nilai positif, apabila motivasi meningkat, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,890.

#### 5. Koefisien Korelasi

**Tabel 10. Koefisien Korelasi**

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2025)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.565	3.687347

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Mengacu pada tabel 11, hasil uji korelasi memperlihatkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja

**Tabel 11. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

(Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *r* untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,635 dan Motivasi sebesar 0,736. Nilai *r* yang mendekati +1 menandakan hubungan positif yang kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada Disiplin Kerja dan Motivasi akan diikuti oleh peningkatan Kinerja. Hasil uji korelasi Pearson ini dapat dianalisis lebih lanjut melalui tabel interpretasi koefisien korelasi berikut:

Sumber: Sugiyono (2019)

Tabel 12 menunjukkan bahwa keterkaitan hubungan antara variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja termasuk kategori dengan tingkat hubungan yang **kuat**, karena berada pada rentang interval 0,60 – 0,799.

## 6. Koefisien Deteriminasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y). Berikut adalah hasil perhitungan uji koefisien determinasi:

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2025)

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan hasil koefisien determinasi (*R square*) adalah sebesar 0,574, sehingga didapatkan hasil perhitungan sebagai berikut:

$$KD = 0,574 \times 100\% = 57,4\%$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi mencapai 57,4%, yang berarti Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung dipengaruhi oleh

Disiplin Kerja dan Motivasi sebesar 57,4%, sementara faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 42,6%.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji-t)

**Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.765	2.289		3.392	.001
	Disiplin Kerja	.396	.146	.248	2.705	.008
	Motivasi	.890	.144	.566	6.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil *Output SPSS (2025)*

Merujuk pada tabel 4.12 *coefficients*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Sumber: Hasil

### **Tabel 14. Kesimpulan Pengujian Secara Parsial**

Olah

Data Penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  serta  $H_2$  diterima. Dengan demikian, Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung, yang berarti perubahan sekecil apapun pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) akan berdampak langsung terhadap variabel Kinerja (Y).

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Tingkat Signifikansi	Nilai Signifinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
Disiplin Kerja (X1)	0,05	0,008	2,705	1,98525
Motivasi (X2)	0,05	0,000	6,161	1,98525

**Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1739.549	2	869.774	63.970	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1291.670	95	13.597		
	Total	3031.219	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2025)

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 63,970 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,09. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $63,970 > 3,09$ ) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, secara simultan, variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pendidik di SMK Negeri 5 Bandung.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pendidik di SMK Negeri 5 Bandung, yang terlihat melalui koefisien sebesar 0,396. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (2,705) lebih tinggi dibandingkan  $t_{tabel}$  (1,98525) dengan tingkat signifikansi 0,008, sehingga hipotesis pertama diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil sebelumnya dari (Nurandini & Siska Fajar Kusuma, 2024) dan (Sari & Suroso Enjang Suherman, 2021), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa peningkatan disiplin kerja di SMK Negeri 5 Bandung memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja pegawai secara keseluruhan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear berganda, ditemukan bahwa Motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pendidik di SMK Negeri 5 Bandung dengan koefisien yang tercatat sebesar 0,890. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (6,161) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,98525) pada tingkat signifikansi 0,000, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan

bahwa dengan meningkatnya motivasi, kinerja pegawai juga akan meningkat. Motivasi mempunyai peranan krusial dalam mendorong semangat kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Kirana dkk, 2022) dan (Riwukore dkk, 2022), yang menunjukkan bahwa Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, diyakini bahwa peningkatan motivasi kerja di SMK Negeri 5 Bandung akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersamaan (uji F), terlihat bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 63,790 lebih besar dari  $f_{tabel}$  3,09 dan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 57,4%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam Disiplin Kerja disertai dengan Motivasi kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai saat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Hal ini terlihat dari indikator kinerja tertinggi pada kecepatan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang didukung oleh kedisiplinan dan dorongan motivasi internal.

Hasil ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2020), (Syamsir, 2021), dan (Sinambela, 2016) yang menegaskan pentingnya disiplin dan motivasi dalam mendorong kinerja optimal pegawai. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan studi sebelumnya oleh (Wahyuni dkk, 2022) dan (Tamba et al., 2023), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hipotesis, pengolahan data, dan hasil pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung. Hasil ini menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai akan turut meningkat.

2. Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung. Hasil ini menunjukkan apabila Motivasi ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.
3. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Motivasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung, sehingga hipotesis H3 yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil uji determinasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 5 Bandung sebesar 57,4%, sedangkan sisanya 42,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa temuan yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan untuk ke depannya, berikut ini beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, diantaranya:

1. Saran untuk SMK Negeri 5 Bandung adalah melakukan pendekatan persuasif dalam penegakan aturan, khususnya terkait pemakaian seragam, supaya disiplin menjadi bagian dari budaya kerja positif. Selain itu, perlu meningkatkan motivasi pegawai terhadap promosi jabatan melalui sosialisasi manfaat karier, pemberian insentif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta pengalaman bertahap. SMK Negeri 5 Bandung juga diharapkan menyusun strategi untuk mendorong motivasi pegawai dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, seperti pemberian penghargaan, penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, dan membangun budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.
2. Saran untuk Akademisi adalah dapat mengembangkan lebih lanjut penelitian dengan menambahkan variabel lain, misalnya mempertimbangkan aspek lingkungan kerja atau kepuasan kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar atau di organisasi yang berbeda supaya hasil yang diperoleh lebih umum dan memungkinkan untuk perbandingan dengan lembaga pendidikan lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dessler, G. (2015). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.

- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The effect of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance in manufacturing company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurandini, A. S., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Balqis Mandiri Konsultan. *Journal of Social Science Research*, 4(3), 4313–4321.
- Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee performance analysis based on the effect of discipline, motivation, and organizational commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(1), 76–88. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.1009>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sari, D. P., & Suherman, S. E. (2021). The effect of work training and work discipline on performance of PT Plasindo Sustainable Karawang. *International Journal of Accounting, Taxation, and Business*, 2(2). <https://journal.unsika.ac.id/index.php/IJATB>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siyoto. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syamsir. (2021). *Motivasi dan motivasi pelayanan publik dalam manajemen SDM sektor publik*. Rajawali Pers.
- Tamba, M. R., Sulistyowati, A., & Putra, C. I. W. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(10), 2987–3003. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.929>
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *ECo-Buss*, 5(1), 297–308. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.505>