

PENGARUH MANAJEMEN OPERASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 PROBOLINGGO

Ainul Farhan¹, Farij Ibadil Maula²

^{1,2} Universitas Negeri Surabaya

1ainul.22159@mhs.unesa.ac.id, 2farijmaula@unesa.ac.id

ABSTRACT

This study is motivated by the suboptimal teacher performance observed at SMKN 1 Probolinggo, which is influenced by the complexity of vocational school operations and issues related to work discipline. Ineffective operational management, such as unclear task distribution and inefficient scheduling, along with inconsistent teacher discipline, have contributed to reduced teaching effectiveness. Therefore, this study aims to examine and analyze the influence of operational management and work discipline, both partially and simultaneously, on teacher performance. This research employs a quantitative method with a causal-associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to teachers at SMKN 1 Probolinggo. The analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that operational management has a positive and significant effect on teacher performance. Likewise, work discipline also has a positive and significant influence and acts as a key factor in enhancing teacher professionalism. Simultaneously, operational management and work discipline have a strong and significant effect on teacher performance, with a contribution (Adjusted R Square) of 61%. These findings suggest that optimal teacher performance is achieved through the synergy between effective operational management and strong individual discipline. In conclusion, improving teacher performance requires strengthening school operational systems and fostering a culture of discipline among teachers. These findings provide practical implications for school management in enhancing educational quality.

Keywords: Operational Management, Work Discipline, Teacher Performance, AMO Theory, Vocational Education

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja guru di SMKN 1 Probolinggo yang dipengaruhi oleh kompleksitas operasional sekolah kejuruan serta permasalahan kedisiplinan kerja. Manajemen operasional yang belum efektif, seperti pembagian tugas yang kurang jelas dan pengaturan jadwal yang belum efisien, serta kedisiplinan guru yang belum konsisten, berdampak pada menurunnya efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen operasional dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada guru di SMKN 1 Probolinggo. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja

juga berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi faktor utama dalam meningkatkan profesionalisme guru. Secara simultan, manajemen operasional dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi (Adjusted R Square) sebesar 61%. Kesimpulannya, peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui sinergi antara manajemen operasional yang efektif dan kedisiplinan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui penguatan sistem operasional dan budaya disiplin kerja.

Kata Kunci: Manajemen Operasional, Disiplin Kerja, Kinerja Guru, Teori AMO, Pendidikan Kejuruan

A. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan, khususnya pada sekolah menengah kejuruan (SMK) yang memiliki kompleksitas operasional lebih tinggi dibandingkan sekolah umum. SMK tidak hanya menyelenggarakan pembelajaran teoritis, tetapi juga praktik berbasis industri yang membutuhkan pengelolaan jadwal, sarana prasarana, serta koordinasi yang efektif. Keberhasilan sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh manajemen operasional yang efisien serta tingkat kedisiplinan tenaga pendidik yang tinggi (Soini et al., 2022).

Secara empiris, berbagai permasalahan masih ditemukan dalam dunia pendidikan, seperti rendahnya disiplin kerja dan belum optimalnya manajemen operasional

sekolah. Tingkat ketidakhadiran guru yang masih relatif tinggi menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan yang berdampak pada efektivitas pembelajaran. Selain itu, keterbatasan sistem pengawasan serta lemahnya penerapan manajemen operasional turut memengaruhi kualitas proses belajar mengajar (Karalis Noel & Finocchio, 2022). Di beberapa konteks wilayah, seperti daerah terpencil, faktor akses dan kondisi kerja juga memperburuk tingkat kehadiran guru (Sullivan, 2022)(Kajian, 2024).

Fenomena tersebut juga terjadi di SMKN 1 Probolinggo, di mana masih ditemukan kendala dalam pembagian tugas yang kurang jelas, ketidakseimbangan beban kerja, serta pengaturan jadwal praktik dan pembelajaran yang belum optimal. Selain itu, kedisiplinan guru seperti keterlambatan, ketidakhadiran, serta

keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran masih menjadi permasalahan yang nyata. Kondisi ini berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran dan kinerja guru (Fatmawati et al., n.d.)

Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada Teori AMO (Ability, Motivation, Opportunity) yang menjelaskan bahwa kinerja individu merupakan hasil dari sinergi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Bos-Nehles et al., 2023). Dalam konteks penelitian ini, manajemen operasional diposisikan sebagai opportunity berupa dukungan sistem organisasi, sedangkan disiplin kerja mencerminkan motivation yang berasal dari individu. Manajemen operasional yang efektif memungkinkan guru bekerja secara optimal melalui pengelolaan sumber daya dan sistem kerja yang terstruktur (Wijaya et al., 2024) (Addinar et al., 2025). Sementara itu, disiplin kerja menjadi faktor penting yang mencerminkan tanggung jawab dan komitmen profesional guru terhadap tugasnya (Jubaidah et al., 2023) (Susijawati & Sulistiyowati, 2023).

Kinerja guru sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor

internal dan eksternal, termasuk kompetensi, disiplin, serta dukungan manajemen sekolah (Khasanah et al., 2023; Rahmadani, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen sekolah yang baik dan kedisiplinan guru memiliki hubungan positif dengan kinerja, namun sebagian besar penelitian masih mengkaji variabel tersebut secara parsial (Lochmiller et al., 2024) (Wulandari et al., 2021). Hal ini menunjukkan adanya research gap, khususnya dalam konteks SMK yang memiliki karakteristik operasional yang lebih kompleks.

Berdasarkan fenomena dan kajian teoritis tersebut, fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) pengaruh manajemen operasional terhadap kinerja guru, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan (3) pengaruh manajemen operasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Probolinggo.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen operasional dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen

pendidikan, khususnya dalam penerapan Teori AMO pada konteks pendidikan vokasi. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak sekolah dalam meningkatkan efektivitas manajemen operasional dan kedisiplinan kerja guna meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal (causal-associative approach). Pendekatan ini dipilih untuk membuktikan dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu Manajemen Operasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y) di SMKN 1 Probolinggo.

Metode perolehan data (data acquisition) menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran instrumen berupa kuesioner (angket) tertutup. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di lingkungan SMKN 1 Probolinggo pada tahun ajaran 2025/2026. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan

tingkat toleransi kesalahan (margin of error) sebesar 5%, sehingga didapatkan ukuran sampel sebanyak 70 orang guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proportional random sampling, yang memastikan setiap anggota populasi memiliki probabilitas yang proporsional dan setara untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Pengukuran instrumen dinilai menggunakan skala Likert berdasarkan indikator masing-masing variabel.

Metode analisis data (data analysis) dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Pengujian instrumen diawali dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan alat ukur akurat dan konsisten. Selanjutnya, pengujian prasyarat analisis menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan grafik Normal Q-Q Plot), uji linearitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan analisis Koefisien

Determinasi (Adjusted R-Square). Keseluruhan proses pengolahan data statistik ini dioperasikan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Karakteristik Responden Menurut

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	29	41.4
Perempuan	41	58.6
Total	70	100.0

Penelitian ini melibatkan 70 responden guru di SMKN 1 Probolinggo. Berdasarkan analisis deskriptif, demografi responden didominasi oleh perempuan sebanyak 41 orang (58,6%) dan laki-laki sebanyak 29 orang (41,4%).

Tabel 2 Karakteristik Responden Menurut

status kepegawaian		
Status kepegawaian	Frekuensi	Persen
PNS	6	8.6
PPPK	47	67.1
Honorar	17	24.3
Total	70	100.0

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berstatus sebagai PPPK, yaitu sebanyak 47 orang (67,1%). Selanjutnya, responden dengan status Honorar menempati posisi kedua dengan jumlah 17 orang (24,3%). Adapun responden dengan

status PNS merupakan kelompok minoritas dalam penelitian ini, yaitu hanya sebanyak 6 orang (8,6%)

Tabel 3 Karakteristik Responden Menurut jenjang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen
S1	2	2.9
S2	53	75.7
D3	15	21.4
Total	70	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S2, yaitu sebanyak 53 orang (75,7%). Kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 15 orang (21,4%). Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan S1 merupakan jumlah terkecil, yaitu hanya 2 orang (2,9%). Hal ini menunjukkan bahwa populasi penelitian didominasi oleh tenaga terdidik dengan kualifikasi pascasarjana.

Tabel 4 Karakteristik Responden lama mengajar

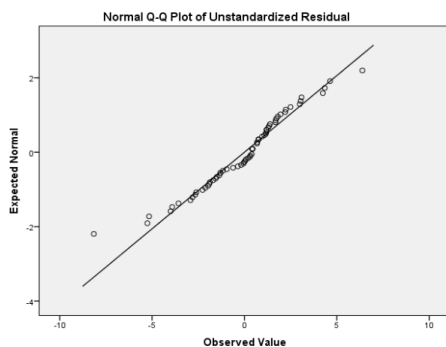
Lama mengajar	Frekuensi	Persen
>5	22	31.4
5 – 10	18	25.7
< 10	30	42.9
Total	70	100.0

Dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 15 orang (21,4%). Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan S1 merupakan jumlah terkecil, yaitu hanya 2 orang

(2,9%). Hal ini menunjukkan bahwa populasi penelitian didominasi oleh tenaga terdidik dengan kualifikasi pascasarjana.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja di atas 10 tahun merupakan kelompok mayoritas, yaitu sebanyak 30 orang (42,9%). Responden dengan masa kerja di bawah 5 tahun berada di posisi kedua dengan jumlah 22 orang (31,4%), sedangkan responden dengan masa kerja 5 hingga 10 tahun berjumlah 18 orang (25,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pengajar senior yang memiliki pengalaman mengajar cukup lama.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji kelayakan instrumen, seluruh item pernyataan pada variabel Manajemen Operasional, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru dinyatakan valid dan reliabel. Pada pengujian normalitas,

model regresi dinyatakan memenuhi asumsi distribusi normal secara visual melalui Normal Q-Q Plot dimana titik data menyebar mengikuti garis diagonal. Uji linearitas juga mengonfirmasi bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y (nilai signifikansi Deviation from Linearity > 0,05).

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	667.765	2	333.882	54.912	.000 ^b
Residual	407.378	67	6.080		
Total	1075.143	69			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Pengujian kausalitas menunjukkan hasil yang membuktikan seluruh hipotesis penelitian. Secara simultan (Uji F), perpaduan antara manajemen operasional (X1) dan disiplin kerja (X2) terbukti memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 7 Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.610	2.466

a. Predictors:	(Constant),
	TOTAL_X2, TOTAL_X1
b. Dependent Variable:	Total_Y

Koefisien determinasi (Adjusted R-Square) yang dihasilkan dalam model regresi ini adalah sebesar 61%. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas tingkat kinerja guru di SMKN 1 Probolinggo dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh efektivitas manajemen operasional sekolah dan tingkat kedisiplinan guru sebesar 61%, sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian membuktikan (H1 diterima) bahwa manajemen operasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Di lingkungan sekolah vokasi yang kompleks, manajemen operasional seperti penyusunan jadwal yang proporsional, pembagian sarana praktik, dan kejelasan alur administrasi sangat meringankan beban kerja guru. Merujuk pada kerangka Teori AMO (Ability, Motivation, Opportunity), manajemen operasional yang diterapkan dengan presisi oleh manajemen sekolah bertindak sebagai komponen Peluang (Opportunity) yang memfasilitasi pendidik untuk memaksimalkan

"Kemampuan" (Ability) pedagogis dan teknis mereka secara efektif di kelas maupun laboratorium.

Berdasarkan pengujian hipotesis (H2 diterima), disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kedisiplinan adalah motor penggerak profesionalisme. Data menunjukkan bahwa guru-guru SMKN 1 Probolinggo yang secara ketat mematuhi peraturan, datang tepat waktu, dan memiliki tingkat kesadaran tinggi atas beban pengajarannya mampu menghasilkan perencanaan serta evaluasi belajar yang jauh lebih optimal. Dalam lensa Teori AMO, disiplin mencerminkan aspek "Motivasi" (Motivation) internal yang tinggi untuk berkontribusi bagi mutu kelulusan sekolah.

Hasil secara simultan (H3 diterima) menegaskan bahwa kinerja guru yang maksimal bukanlah output yang bisa dicapai jika hanya mengandalkan satu aspek. Meskipun seorang guru memiliki tingkat disiplin internal yang tinggi, tanpa adanya dukungan manajemen operasional yang mumpuni dari sekolah (seperti tumpang-tindih beban kerja praktik), hasil kinerjanya akan mengalami stagnasi. Oleh karena itu, sinergitas

sistemik antara manajemen operasional sekolah dan budaya kepatuhan pekerja mutlak dibutuhkan guna mempertahankan kontinuitas prestasi dan performa guru di lembaga pendidikan kejuruan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan utama yang secara langsung menjawab rumusan masalah. Pertama, manajemen operasional terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SMKN 1 Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola operasional yang terstruktur dengan baik seperti efisiensi pengaturan jadwal kelas dan ketersediaan fasilitas laboratorium yang memadai berfungsi sebagai fasilitator utama yang mempermudah guru dalam menjalankan tugas pedagogisnya. Kedua, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

Hal ini merepresentasikan bahwa tingkat kepatuhan guru terhadap regulasi kehadiran dan penyelesaian administrasi secara

tepat waktu merupakan fondasi internal yang menggerakkan kualitas pengajaran. Ketiga, manajemen operasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan sumbangan pengaruh sebesar 61%. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja unggul seorang pendidik vokasi tidak dapat diraih hanya melalui satu aspek, melainkan membutuhkan sinergi yang kuat antara dukungan operasional dari sistem sekolah (Opportunity) dan budaya kepatuhan dari dalam diri individu pendidik (Motivation).

Berdasarkan temuan penelitian, implikasi praktis yang dapat disarankan kepada pihak manajemen SMKN 1 Probolinggo adalah perlunya melakukan audit dan evaluasi operasional secara berkala, terutama dalam mendistribusikan beban mengajar dan mensinkronisasikan jadwal praktik laboratorium agar tidak terjadi tumpang tindih (overlap). Selain itu, kepala sekolah dan tim manajemen disarankan untuk mengoptimalkan penegakan sistem apresiasi dan sanksi (reward and punishment) yang objektif guna mempertahankan sekaligus

meningkatkan kedisiplinan kerja guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini tidak luput dari beberapa keterbatasan. Model penelitian hanya membatasi pada dua variabel independen, yaitu manajemen operasional dan disiplin kerja, yang mana secara akumulatif menjelaskan 61% dari total kinerja guru, sehingga masih terdapat 39% faktor lain di luar model ini. Selain itu, populasi penelitian ini terbatas pada satu sekolah kejuruan saja. Oleh karena itu, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan populasi ke beberapa institusi pendidikan vokasi dan menambahkan variabel anteseden lainnya, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi digital, kompensasi, maupun iklim organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Addinar, R., Fatimah, M., & Maisu, A. (2025). *Application of George R. Terry ' s Management Functions in the Curriculum of Bilal bin Rabah Tahfidz Boarding School*. 3(3), 373–386.
- Bos-Nehles, A., Townsend, K., Cafferkey, K., & Trullen, J. (2023). Examining the Ability, Motivation and Opportunity (AMO) framework in HRM research: Conceptualization, measurement and interactions. *International Journal of Management Reviews*, 25(4), 725–739. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12332>
- Fatmawati, F., Witarsa, R., & Masrul, M. (n.d.). *Kedisiplinan Guru Jenjang Pendidikan Dasar dalam Mengimplementasikan Peraturan Sekolah*. 4(2023), 2058–2063.
- Jubaidah, I., Mei, A., & Widigdo, N. (2023). *Model Strategy for Improving Teachers ' Work Discipline at Public Senior High School 96 in Jakarta*. 8(6), 44–48.
- Kajian, R. (2024). *Ketidakhadiran Guru di Tanah Papua*. 1–20.
- Karalis Noel, T., & Finocchio, B. (2022). Using theories of human, social, structural, and positive psychological capital to explore the attrition of former public school practitioners. *International Journal of Educational Research Open*, 3(December 2021), 100112. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.20>

- 21.100112
Lochmiller, C. R., Perrone, F., & Finley, C. (2024). Understanding School Leadership's Influence on Teacher Retention in High-Poverty Settings: An Exploratory Study in the U.S. *Education Sciences*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/educsci14050545>
- Soini, T., Pyhältö, K., Haverinen, K., Sullanmaa, J., Leskinen, E., & Pietarinen, J. (2022). Building coherence and impact: differences in Finnish school level curriculum making. *Curriculum Perspectives*, 42(2), 121–133. <https://doi.org/10.1007/s41297-022-00165-9>
- Sullivan, M. O. (2022). Teacher absenteeism , improving learning , and financial incentives for teachers. *PROSPECTS*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s11125-022-09623-8>
- Susijawati, N., & Sulistiyowati, L. H. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja*. 7(2), 179–187.
- Wijaya, A., Supriyanto, S., & Asih, M. S. (2024). *Analysis of the Effectiveness of Management of School Operational Assistance Funds in Elementary Schools*. 53(1), 233–242.
- Wulandari, M., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The effect of leadership and work discipline on teacher performance. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(1), 204. <https://doi.org/10.29210/021027jpgi0005>