

ANALISIS MOTIVASI, KEDISIPLINAN SERTA PERAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA GURU

Agung Rahmadani¹, Anis Dwiastanti², Schohib Adianto³

STIE Indocakti¹; Universitas Kristen Cipta Wacana^{2,3}

Malang^{1,2,3}

Email korespondensi:

anis.pambayung236@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisa peran variabel motivasi, kedisiplinan, serta kepuasan kerja pada kinerja guru di PNS Ar-Rahman Putra Kabupaten Malang, baik secara individu (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan).

Metode kuantitatif yang digunakan metode survei, dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden secara verbal maupun tertulis. Total populasi sejumlah 34 guru di PNS Ar-Rahman Putra Dau, Kabupaten Malang, dan sampel menggunakan seluruh populasi atau sampel jenuh. Data primer dan sekunder digunakan sebagai pelengkap sumber data diantaranya pengumpulan data kuesioner. Adapun analisa data yang digunakan regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan secara parsial motivasi & kedisiplinan memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja guru. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan pada kinerja guru. Adapun berdasarkan pengujian simultan, motivasi, kedisiplinan, kepuasan kerja secara kolektif berdampak pada kinerja guru.

Kata kunci: Motivasi, Kedisiplinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the individual and combined effects of work motivation, discipline, and job satisfaction on teacher performance at Ar-Rahman Putra Civil Servant School in Malang Regency. This research seeks to determine the extent to which these factors influence teachers' performance both separately and simultaneously.

This quantitative study used a survey method, where the researcher asked respondents both verbally and in writing. The total population was 34 teachers at the Ar-Rahman Putra Dau Civil Servant School in Malang Regency, and the sample used was the entire population, or a saturated sample. The data sources used were primary and secondary data. Data collection used a survey method with questionnaire data collection. Data analysis used analysis using multiple linear regression.

The partial test results indicated that motivation and discipline had a positive and significant effect on teacher performance. In contrast, job satisfaction did not show a significant individual effect on teacher performance. However, the results of the simultaneous test revealed that motivation, discipline, and job satisfaction collectively had a significant influence on teacher performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, and Their Impact on Teacher Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin pesat mendorong terjadinya berbagai kemajuan serta transformasi di berbagai bidang. Peningkatan kualitas SDM, dunia pendidikan berperan secara strategis. Peran ini berkontribusi dalam membentuk generasi penerus

bangsa yang unggul, berkualitas, dan mampu menghadapi berbagai tantangan. baik secara ilmu maupun akhlak, sering disebut dengan IMTAK dan IPTEK.

Dalam usaha memperbaiki kualitas SDM di bidang pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting sebagai kunci utama fase keberhasilan dalam proses pendidikan. Oleh sebab itu, Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putra Dau Kabupaten Malang hadir sebagai lembaga pendidikan yang berfokus pada persiapan dan pengembangan peserta didik secara optimal, baik dalam aspek akademik, psikologis, maupun sosial. Selain itu, lembaga ini bertujuan dalam mencerdaskan bangsa dari pemenuhan kebutuhan pengalaman dan keilmuan, peningkatan kemampuan berpikir peserta didik, serta pembentukan kebiasaan belajar yang selaras dengan bakat dan minat masing-masing siswa.

Menghadapi persaingan di dunia pendidikan, Ponpes Ar-Rohmah Putra Dau Kabupaten Malang melaksanakan rangkaian strategi kemajuan sekolah, diantaranya menciptakan SDM yang berkualitas. Upaya itu antara lain melalui penilaian pembelajaran yang bertujuan membina guru-guru serta mendorong perbaikan sistem pendidikan, sehingga tercipta sekolah yang berkualitas.

Dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas, maka perlu penanganan dan pengelolaan lembaga secara profesional. Dorongan dan motivasi dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi merupakan konsistensi antara dorongan dalam diri dan luar seseorang yang ditunjukkan melalui adanya keinginan dan kemampuan (Baskoro & Susanty, 2012). Motivasi yang lebih baik dapat meningkatkan pergerakan seseorang sehingga menumbuhkan gairah dalam bekerja. Dengan demikian, individu terdorong untuk bekerja terintegrasi dan memunculkan keefektifan guna menciptakan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi berperan sebagai faktor yang menyebabkan sekaligus mendukung perilaku seseorang sehingga mendorong individu untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal (Susitoningrum et al., 2015).

Permasalahan motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi (Baskoro & Susanty, 2012). Oleh karena itu, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja menjadi topik yang menarik dan relevan untuk diteliti.

Motivasi, kepuasan, dan kedisiplinan mampu mempermudah terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Hakim dkk. (2011) membuktikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi, kepuasan juga merupakan faktor penting yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila mendapatkan hak imbalan yang adil dan sesuai. Dengan demikian, kepuasan mampu memberikan peningkatan semangat kerja (Sanjangbati, 2013).

Selanjutnya, Virdiansyah (2014) menyatakan bahwa kepuasan dan motivasi memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, organisasi diharapkan untuk memberikan kebutuhan personal, rasa aman dalam bekerja, kesempatan berprestasi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta menyediakan peluang untuk mengembangkan diri. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi.

Selain motivasi dan kepuasan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nisyak dan Trijonowati (2016) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi serta menjadi

sarana untuk mengoreksi pelanggaran yang terjadi. Selain itu, disiplin kerja mencerminkan tingkat pengendalian diri dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Payana (2015) menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut mengindikasikan jika tingkat patuh pada aturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Meskipun kedisiplinan menampakkan adanya kesadaran serta kesediaan individu dalam menaati aturan, jika kedisiplinan kerja menjadi kurang baik, hal tersebut tetap dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja dan keberlangsungan perkembangan organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara pada kepala sekolah, informasi yang didapatkan bahwa beberapa personal guru kurang memiliki tanggung jawab yang optimal terhadap pekerjaannya. Kondisi ini berdampak pada kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan sering tidak selesai tepat waktu. Beberapa guru masih melanggar batas waktu yang telah ditentukan, misalnya keterlambatan dalam penyerahan daftar nilai. Selain itu, masih terdapat sikap kurang positif terhadap pekerjaan yang berpengaruh pada kualitas hasil kerja. Hasil wawancara juga mengindikasikan bahwa sebagian guru belum menyusun Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sesuai standar kompetensi yang berlaku, sehingga terdapat guru yang mengajar hanya berdasarkan metode pribadi tanpa berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini untuk memberi hasil analisa pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan pada kinerja para guru di Pondok Pesantren Ar-Rahman Putra Kabupaten Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Enny (2023), motivasi ialah poin penting pada setiap kerja tim dalam mencapai sebuah tujuan. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan diri karyawan dalam mencapai tujuan, yang berfungsi sebagai energi pendorong dalam perilaku kerja. Indikator kebutuhan motivasi kerja mengacu pada pendapat Mangkunegara (2017), yang meliputi: 1) fisiologis, 2) rasa aman, 3) sosial atau rasa memiliki, 4) harga diri, dan 5) aktualisasi diri.

Kedisiplinan

Menurut Agustini (2019), kedisiplinan ialah bentuk patuh pada aturan serta norma yang berlaku pada perusahaan, yang bertujuan memperkuat komitmen kerja dalam memenuhi tujuan organisasi. Dalam Hasibuan (2017), kedisiplinan didefinisikan sebuah kesadaran serta kemauan individu dalam mentaati penerapan seluruh aturan dan norma di lingkungan kerja. Agustini (2019) menyatakan bahwa terdapat sejumlah indikator tingkat kedisiplinan karyawan, yakni kehadiran, aturan kerja, patuh, kesadaran kerja, serta penyelesaian tugas dengan tanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kepuasan dalam bekerja merupakan fase dimana mencerminkan daya dukung seorang karyawan terhadap pekerjaannya maupun kondisi yang dihadapinya. Sementara itu, Agustini (2019) memberikan narasi bahwa kepuasan terhadap kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaan yang dijalani, situasi kerja, serta hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai bentuk perasaan positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Adapun menurut Agustini (2019), kepuasan terhadap kerja memiliki beberapa indikator diantaranya upah / imbalan, karakteristik pekerjaan, supervisi, peluang promosi, serta hubungan dengan rekan kerja.

Kinerja

Menurut Chairunnisah et al. (2021), kinerja pegawai merupakan pelaksanaan fungsi kerja sesuai tanggung jawab, berdasarkan hasil dimana mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Sementara itu, W Enny (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan keterampilan yang kompleks dan sangat penting, khususnya bagi seorang pengawas atau supervisor, di mana kinerja diartikan sebagai pelaksanaan tugas sesuai fungsi dan tanggung jawab pekerjaan.

Korelasi antar Variabel serta Hipotesis dalam Penelitian

Peran Motivasi pada Kinerja Guru

Motivasi dibutuhkan karyawan disebabkan karena motivasi merupakan hal yang merancang, memberi bimbingan, memberi dorongan pada perilaku manusia dalam mencapai hasil optimal. Disini Motivasi merupakan ketrampilan berupa dorongan untuk karyawan agar bekerja dan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi merupakan bagian dari upaya individu dalam mendukung pencapaian sasaran perusahaan (Hasibuan, 2017; Parashakti dan Setiawan, 2019).

Korelasi motivasi dan kinerja juga mendapatkan dukungan penelitian Eka (2018) dan Sulila (2019), yang menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Peran Kedisiplinan pada Kinerja Guru

Kedisiplinan adalah faktor yang penting dalam organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Semakin tinggi kedisiplinan, maka kinerja semakin baik. Kedisiplinan juga berkontribusi menghasilkan pengelolaan beban kerja serta kualitas kinerja yang optimal (Arda, 2017). Hubungan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan juga didukung oleh penelitian Eka (2018) serta Sulila (2019), disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Peran Kepuasan pada Kinerja

Menurut Hasibuan (2017), kepuasan dalam kerja adalah sikap emosional yang lebih baik, berupa perasaan nyaman pada pekerjaan, dimana terlihat dalam etos kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja. Sementara itu, penelitian Arda (2017) menunjukkan adanya korelasi antara kepuasan dan kinerja, dimana kepuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan mencerminkan sikap positif yang mampu memberikan peningkatan kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Istikhomah & Prijati (2021), dimana kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

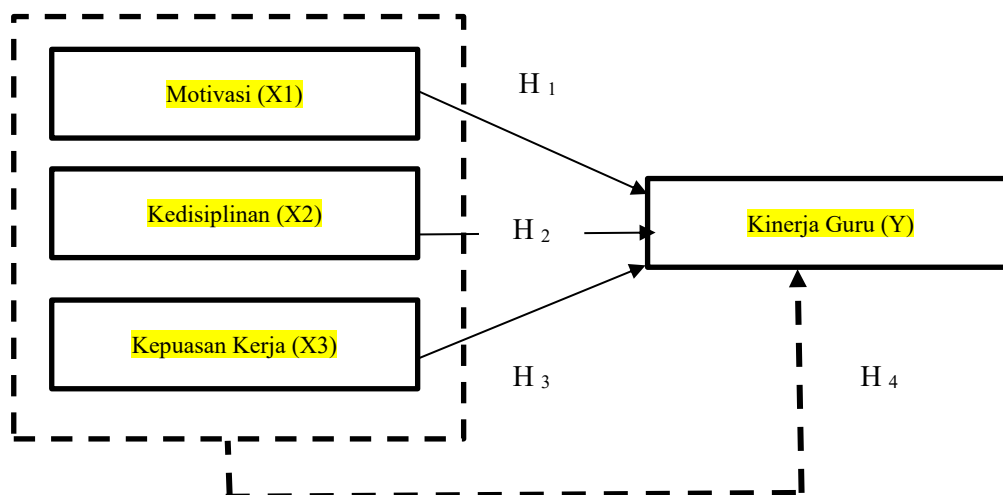
Berdasarkan kajian teori terlampir, didapatkan hipotesis pada penelitian yaitu:

- H₁ : ada dampak motivasi secara parsial pada kinerja guru.
- H₂ : terdapat dampak kepuasan kerja secara parsial pada kinerja guru.
- H₃ : terdapat pengaruh kedisiplinan secara parsial pada kinerja guru.
- H₄ : terdapat dampak motivasi, kepuasan dalam kerja, dan kedisiplinan secara simultan pada kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai alur penelitian. Adapun kerangka konseptual penelitian ini dilampirkan dalam bentuk bagan berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sanusi (2018) metode survei yakni cara pengumpulan data dari pertanyaan responden dalam bentuk lisan maupun secara tertulis. Selain kuesioner, peneliti melaksanakan wawancara langsung dengan kepala sekolah , dengan tujuan mengkonfirmasi jawaban responden (para guru). Ada proses dokumentasi yang dilakukan untuk melengkapi data penelitian. Sampel diambil dari seluruh populasi yaitu 34 orang sebagai sampel, sehingga disebut penelitian populasi.

Analisa data diawali uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya ada uji asumsi klasik, yang terdiri dari multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Pengujian hubungan antar variabel kemudian dilakukan melalui analisis regresi, serta dilanjutkan dengan pengujian uji parsial dan uji simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UjiValiditas

Uji keabsahan (validitas) data dipergunakan agar dapat mengetahui item pernyataan yang diajukan dapat mengukur apa yang diinginkan, per butir pertanyaan. Hasil tersebut dibandingkan pada $r_{table} / df = n - k$ dengan level kesalahan 5%. Perhitungan keabsahan data dilaksanakan dengan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Dalam penelitian ini, nilai r tabel adalah 0,355 dengan derajat kebebasan $(df) = 34 - 3 = 31$ pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Motivasi (X₁)

Item	rhitung	rtabel 5% (N = 34)	Keterangan
X _{1.1}	0.728	0.355	valid
X _{1.2}	0.916	0.355	valid
X _{1.3}	0.830	0.355	valid
X _{1.4}	0.732	0.355	valid
X _{1.5}	0.411	0.355	valid
X _{1.6}	0.009	0.355	tidak valid
X _{1.7}	0.539	0.355	valid
X _{1.8}	0.362	0.355	valid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terdapat satu item instrumen yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, yaitu X_{1.6}, sehingga instrumen tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak mampu dipergunakan pada tahap pengujian selanjutnya. Sementara itu, tujuh item instrumen lainnya dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X₂)

Item	r hitung	r tabel 5% (N = 34)	Keterangan
X _{2.1}	0.552	0.355	v alid.
X _{2.2}	0.732	0.355	v alid
X _{2.3}	0.519	0.355	v alid
X _{2.4}	0.634	0.355	v alid
X _{2.5}	0.627	0.355	v alid
X _{2.6}	0.629	0.355	v alid
X _{2.7}	0.388	0.355	v alid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh instrumen memperlihatkan nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel, maka seluruh item dinyatakan valid dan mampu digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₃)

Item	rhitung	rtabel 5% (N = 34)	Keterangan
X _{3.1}	0.770	0.355	v alid
X _{3.2}	0.477	0.355	v alid
X _{3.3}	0.601	0.355	v alid
X _{3.4}	0.672	0.355	v alid
X _{3.5}	0.879	0.355	v alid
X _{3.6}	0.847	0.355	v alid
X _{3.7}	0.514	0.355	v alid
X _{3.8}	0.879	0.355	v alid
X _{3.9}	0.847	0.355	v alid
X _{3.10}	0.514	0.355	v alid

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas diatas, semua instrumen penelitian dikatakan valid sebab nilai r hitung disetiap butir pertanyaan lebih tinggi jika dibandingkan r tabel pada tingkat signifikansi yang ditetapkan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Guru (Y)

I tem	rhitung	r tabel 5% (N = 34)	Keterangan
Y ₁	0.639	0.355	v alid
Y ₂	0.233	0.355	tidak v alid
Y ₃	0.718	0.355	v alid
Y ₄	0.595	0.355	v alid
Y ₅	0.371	0.355	v alid
Y ₆	0.250	0.355	tidak v alid
Y ₇	0.396	0.355	v alid
Y ₈	0.639	0.355	v alid
Y ₉	0.448	0.355	v alid
Y ₁₀	0.597	0.355	v alid

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat dua instrumen yang memiliki nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam pengujian tahap selanjutnya. Sementara itu, delapan instrumen lainnya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga dinyatakan valid.

Uji R elibilitas

Tabel 5. Hasil Uji R elibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,730	0.60	R eliable
Kedisiplinan (X_2)	0,666	0.60	R eliable
Kepuasan Kerja (X_3)	0,890	0.60	R eliable
Kinerja Guru (Y)	0,667	0.60	R eliable

Tabel diatas adalah hasil dari uji reliabilitas, semua dapat dikatakan reliabel sebab besar nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih dari 0,6, maka analisis selanjutnya dapat dilakukan..

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian terhadap normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov - Smirnov dengan kriteria jika signifikansi nilainya lebih besar dari 0,05 dan data dinyatakan terdistribusi normal. Hasil uji menunjukkan signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga disimpulkan yakni residual terdistribusi normal.

One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test

		Un standardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,23499179
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,086
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a) The test assumes a normal distribution.

b) The value is derived from the data.

c) Lilliefors significance adjustment was applied.

d) This represents a minimum estimate of the actual significance level.

2) Uji. Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Menurut Imam Ghozali (2021), model regresi dapat dijelaskan tidak mengalami gejala-gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$. Oleh karena itu, apabila kedua faktor tersebut terpenuhi, maka mampu disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antarvariabel dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil. Uji Multikolonieritas

		Un standardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,384	3,190		2,315	,028		
	MOTIVASI	,573	,109	,616	5,266	,000	,514	1,947
	KEDISIPLINAN	,728	,144	,561	5,051	,000	,568	1,760
	KEPUASAN KERJA	-,151	,091	-,206	-1,656	,109	,455	2,198

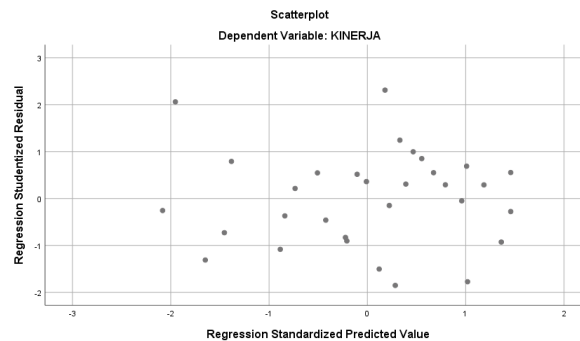
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Dari data Uji Multikolonieritas diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian heteroskedastisitas dilihat melalui grafik Scatterplot dalam grafik berikut:



Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Hasil dari grafik scatterplot, terlihat bahwa ada titik menyebar yang acak tanpa membuat pola tertentu, baik diatas maupun di bawah sumbu Y. Dengan demikian, dapat dibuat kesimpulan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisa regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,384 + 0,573 X_1 + 0,728 X_2 - 0,151 X_3$$

Persamaan diatas mampu dijelaskan antara lain:

1. Konstanta nilainya sebesar 7,384 menunjukkan yakni apabila motivasi kerja, kedisiplinan, dan kepuasan kerja bernilai nol, maka nilai kinerja guru sebesar 7,384.
2. Koefisien regresi motivasi kerja nilainya 0,573 menunjukkan setiap meningkat satu satuan motivasi kerja mampu menyebabkan kenaikan kinerja guru dengan nilai 0,573, dimana asumsi variabel independen lainnya konstan.
3. Dalam regresi variabel koefisien kedisiplinan bernilai 0,728 mengindikasikan setiap meningkat satu satuan, kedisiplinan maka diikuti oleh peningkatan hasil kerja guru bernilai 0,728 satuan, dengan ketentuan variabel lain dianggap tidak berubah (konstan).
4. Pada Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar $-0,151$ memberikan petunjuk bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja justru akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,151 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh nilai t tabel 1,989. Interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. **Dampak motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)**
Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar $5,266 > 1,989$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a dapat diterima, berarti motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja guru.
2. **Dampak kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja guru (Y)**
Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $5,501 > 1,989$ dengan nilai signifikansi $0,000 <$

0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

3. **Pengaruh kepuasan kerja (X_3) pada kinerja guru (Y)**
Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $-1,656 < 1,989$ dengan nilai signifikansi $0,109 > 0,05$. Pada akhirnya, H_0 diterima dan H_a ditolak, dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja guru.

Uji F (Uji simultan)

Uji simultan ini dapat digunakan menguji variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel dependen. Adapun dasar keputusan yaitu jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 berarti ditolak serta H_a artinya diterima, dan memperlihatkan dampak signifikan simultan antar independen variabel terhadap dependen variabel. Sebaliknya, apabila F hitung lebih kecil daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan.

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini, diperoleh F hitung sebesar 38,473 yang lebih besar dari F tabel 3,369 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil menunjukkan nilai R Square bernilai sebesar 0,810 atau 81%. Dimana variabel independen, yaitu motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), dapat memberi penjelasan variasi perubahan pada variabel dependen (kinerja) sebesar 81%. Dan sisanya sebesar 19% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi serupa dorongan personal yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusiawi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017), motivasi berperan dalam membentuk, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan arah perilaku individu untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Aspek motivasi yang paling dominan adalah kebutuhan sosial, yang terlihat dari kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas secara baik dan sesuai waktu yang ditentukan.

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan seseorang untuk diterima di lingkungan sosialnya (Muhibbin & Marfuatun, 2020). Interaksi dengan rekan adalah salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja, di mana hubungan kerja yang baik dan harmonis termasuk dalam aspek lingkungan kerja. Lingkungan sekolah yang tidak memberikan ruang interaksi yang baik dapat menyebabkan guru merasa jenuh dan terisolasi, sehingga menurunkan semangat kerja. Sebaliknya, dinamika sosial yang baik antara guru, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian Pasaribu (2019), menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Salsabillah (2019) penelitian berjudul “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Cabang Mangga Dua*”, yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

Kedisiplinan merupakan sikap serta perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur kerja, serta norma-norma yang berlaku dalam sebuah organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2021). Disiplin kerja yang baik dapat menjadi landasan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020), disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain tujuan serta kemampuan, keteladanan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang berkelanjutan, pemberian sanksi, serta hubungan antar manusia. Faktor itu memiliki peran dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin sekaligus produktif.

Kedisiplinan adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Kedisiplinan yang baik akan mendukung penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, meningkatkan kualitas kerja, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian, kedisiplinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Aspek disiplin yang paling dominan terlihat pada sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan sikap ramah kepada pimpinan maupun rekan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Gabriella dan Tannady (2019). Selain itu, penelitian Siska (2017) dan Amaliyyah (2017) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana jika kedisiplinan meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepuasan terhadap kerja adalah perasaan individu, yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan, serta dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja (T. Hani Handoko, 2020). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan situasi kerja, hubungan kerja, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja (Edy Sutrisno, 2019).

Berdasarkan penelitian hasil penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada peningkatan maupun penurunan kinerja. Dengan kata lain, perubahan tingkat kepuasan kerja tidak diikuti oleh perubahan yang berarti pada kinerja guru.

Tidak berpengaruhnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden, seperti sebagian besar guru yang telah memiliki stabilitas pekerjaan, orientasi kerja yang cenderung bersifat pengabdian, serta selain kepuasan kerja yang lebih dominan dalam kinerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Panggalo dkk. (2021) dan Widayati dkk. (2020) dimana menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan serupa juga dikemukakan Fauziek dan Yanuar (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uraian sebelumnya, kinerja guru sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja guru. Secara umum, motivasi diartikan sebagai dorongan dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) sebagai pendorong individu agar bekerja lebih optimal, ikhlas, teliti, serta mempunyai orientasi kualitas kerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerjanya, dan sebaliknya.

Sejalan dengan motivasi, kedisiplinan, juga memberi dampak pada kinerja guru. Dari hasil penelitian, kedisiplinan memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja guru. Hal ini menunjukkan semakin baik kedisiplinan kerja guru, maka kinerja yang dihasilkan semakin baik pula.

Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja guru. Dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan guru terhadap kerja tidak memberi pengaruh yang berarti pada peningkatan maupun penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian ketiga variabel tersebut, motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja, ada satu variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, yaitu kepuasan kerja. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didukung penelitian Situmorang (2023) yang menyatakan bahwa motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian beserta pembahasan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya dampak atau pengaruh independen variabel, yaitu motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja pada kinerja guru di SMA Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putra, Semanding, Dau, Kabupaten Malang. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Adanya motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja guru. Artinya, motivasi kerja, semakin tinggi tingkat maka semakin meningkat pula kinerja guru
2. Kedisiplinan mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja. Yang berarti disiplin kerja yang lebih baik, maka semakin tinggi tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja juga meningkat.
3. Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja guru dalam penelitian ini.
4. Motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan pada kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

Saran

Dari kesimpulan diatas hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa masukan yang diharapkan mampu bermanfaat bagi pihak sekolah maupun pihak lain yang berkepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Pihak pimpinan diharapkan dapat meningkatkan pembinaan motivasi melalui komunikasi efektif diantara antara guru dan pimpinan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan arahan, motivasi, serta ruang untuk pengembangan kreativitas dan inovasi secara berkelanjutan.
2. Peningkatan motivasi kerja perlu diarahkan pada pemenuhan kebutuhan sosial, aktualisasi diri, serta pemberian penghargaan yang sesuai, sehingga guru mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan lebih optimal.
3. Disiplin kerja perlu terus ditingkatkan melalui penerapan kebijakan yang tegas dan konsisten, termasuk pemberian sanksi yang sesuai bagi pelanggaran aturan. Dengan demikian, diharapkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas dapat semakin baik.
4. Terkait kepuasan kerja, pihak sekolah diharapkan lebih peka terhadap kebutuhan dan kesejahteraan guru, misalnya melalui evaluasi kebijakan terkait kompensasi, tunjangan, maupun penghargaan bagi guru yang telah mengabdikan, agar kepuasan kerja dapat meningkat dan berdampak pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho, I. (2019). Pengaruh faktor stres dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BNI KC Mamuju (Persero) Tbk. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 177–192.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Anggreany Hustia, et al. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja

- terhadap kinerja karyawan pada PT. Truba Jaga Cita. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Internasional Bina Bangsa (BBIJBM)*, 1(1).
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1).
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S., & Zamzam, F. (2015). *Model penelitian kuantitatif berbasis SEMAMOS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Baskoro, & Susanty. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *J@TI Undip*, VII(2).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dame, B. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 77–84.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiempok*, 3(1), 113–134.
- Hakim, A. K. (2011). Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *JRBI*, 2(2), 165–180.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38.
- Istikhomah, D., & Prijati. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT BTPN Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Marliani, S. (2016). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT BNI. *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1).
- Nanda, E. N. (2018). Pengaruh penerapan disiplin terhadap kinerja guru di SMA/SMK Swasta Bersama Berastagi.
- Nisyak, I. R., & Trijonowati. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).
- Payana, M. A. (2015). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 18(2), 1314–1342.
- Priyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UB Press.
- Sanusi, A. (2013). *Metode penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjangbati. (2013). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121–131.
- Sutanto, P. H., & Ariyanto, E. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).

- Sutrisno. (2021). *Meningkatkan minat dan hasil belajar TIK materi topologi jaringan dengan media pembelajaran*. Malang: Ahlimedia Press.
- Virdiansyah, I. K. (2014). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Diponegoro Journal of Social and Political Science*.
- Yuwono, B. (2015). Pengembangan model public monitoring system menggunakan Raspberry Pi.