

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan)

Herlina Ayu Ningsih^{1*}, Koen Hendrawan²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

*E-mail: herlyherlianaa@gmail.com

Alamat: Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia 12260

*Penulis korespondensi

Abstract. *This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, and job satisfaction on the performance of teachers at SMK Kartika X-2 South Jakarta. The research method used is descriptive quantitative, with data analysis using multiple linear regression. The sampling technique employed is non-probability sampling, specifically saturated sampling, with 45 teacher respondents. Data was collected through questionnaires using a Likert scale and processed using Microsoft Excel software and SPSS version 22. This study focuses on three main variables: work discipline, work motivation, and job satisfaction, which are believed to affect teacher performance. The results of the study indicate that the work discipline variable has a significant effect on teacher performance, meaning that the better the work discipline of teachers, the higher the performance they produce. However, work motivation and job satisfaction were found not to have a significant effect on teacher performance at SMK Kartika X-2 South Jakarta. This finding suggests that work discipline is more dominant in influencing teacher performance compared to work motivation and job satisfaction. The results of this study are expected to provide managerial implications for the school in designing policies to improve teachers' work discipline, which in turn will contribute to the overall improvement of performance within the educational environment of SMK Kartika X-2 South Jakarta.*

Keywords: *Impact; Job Satisfaction and Teacher Performance; Managerial; Work Discipline; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 45 orang guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dan diolah menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel serta SPSS versi 22. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya semakin baik disiplin kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Namun, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor disiplin kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru dibandingkan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi manajerial bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja guru, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan di lingkungan pendidikan SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru; Manajerial; Motivasi Kerja; Pengaruh.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, karena mereka adalah pendorong utama keberhasilan organisasi. Pada dasarnya manusia memiliki dorongan untuk saling berinteraksi dan tidak bisa lepas dari pengaruh orang lain. Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang menjadi aset untuk mencapai tujuannya, karena dalam dunia pendidikan, kinerja guru memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran

dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga pendidik harus mampu mengembangkan kemampuan, watak, dan peradaban bangsa yang bermartabat. Untuk itu, guru sebagai sumber daya manusia (SDM) dalam lingkungan pendidikan perlu memiliki kinerja yang optimal, yang tercermin dari kompetensinya dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengevaluasi hasil belajar, serta melaksanakan tindak lanjut.

Mengutip dari Kompas.id mengatakan bahwa Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah mengubah sistem pengelolaan kinerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah demi mengurangi beban administrasi guru. Para guru kini dituntut untuk lebih fokus mengajar dan membimbing peserta didik serta berperan aktif di masyarakat. Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah (Mendikdasmen) Abdul Mu'ti menyatakan, perubahan sistem pengelolaan kinerja guru ini merupakan tindak lanjut dari penampungan aspirasi ke sejumlah pihak yang ia lakukan sejak awal menjabat menteri. Banyak guru merasa terbebani dengan urusan administrasi. Bahkan, sejumlah guru harus meninggalkan kelas demi mengejar pemenuhan administrasi. Namun, perubahan ini tak berarti membuat tugas guru lebih longgar, melainkan mengembalikan esensi peran guru sebagai pendidik yang berfokus pada peserta didik, bukan administrasi. Ini berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan akan dimulai pada tahun 2025. "Birokrasi itu tidak harus birokratis, birokrasi di pemerintahan itu (harus) lebih simpel, lebih sederhana, tetapi memiliki makna penting sebagai bagian dari pelayanan kepada publik," kata Mu'ti di Gedung Kemendikdasmen, Jakarta, Senin (9/12/2024).

Dia menjelaskan, dalam sistem yang baru ini pemenuhan kewajiban jam mengajar 24 jam seminggu tidak hanya melalui jam mengajar di dalam kelas, tetapi bisa juga dipenuhi dari kegiatan membimbing peserta didik di luar kelas. Pelaksana Tugas Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Haryomo Dwi Putranto mengatakan, sistem pengelolaan kinerja yang baru ini sudah terintegrasi dengan sistem informasi di BKN. Dengan begitu, data guru di seluruh Indonesia akan selalu terbaru. Integrasi ini sekaligus menjadi upaya pepadanan data untuk menjadikan satu data aparatur sipil negara demi mewujudkan satu data Indonesia. Hingga tahun 2024, ada 1.464.484 atau 81 persen data kinerja guru dan kepala sekolah sudah tercatat dalam satu data. "Kita ingin ke depan mengembangkan sistem informasi penilaian kinerja bagi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah lebih obyektif, transparan, dan akuntabel," ungkap Haryomo.

Kinerja guru yakni pencapaian hasil kerja seorang guru yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diembannya pada sebuah lembaga pendidikan (Munawir et al., 2022). Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh

masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2019) dalam (Putri et al., 2025), kinerja merupakan hasil kerja individu yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Menurut Fahmi, (2017) dalam Fitria & Limgiani, (2024) disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan baik berupa sanksi dalam bentuk teguran lisan maupun teguran tertulis, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Sedangkan menurut Ruhayu, *et al.*, (2020) dalam Masitha *et al.*, (2024) disiplin kerja berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Kondisi disiplin kerja guru SMK Kartika X-2 Jakarta Pesanggrahan perlu adanya peningkatan dikarenakan peneliti melihat masih ada guru yang belum memahami tugas dan fungsi kerjanya secara keseluruhan dalam pembagian tugas mengajar masih terdapat guru yang tidak melaksanakan tugas mengajarnya sesuai dengan jadwal yang diberikan, jadwal mengajar merupakan keputusan bersama yang sudah disepakati untuk dilaksanakan oleh masing-masing guru sebagai tanggung jawab personal sebagai seorang guru (Kapitaraw et al., 2023).

Motivasi kerja juga berperan penting. Menurut Chairany Fadilah et al., (2019) dalam Anriyani et al., (2024), motivasi kerja yang tinggi pada seorang guru akan mendorong mereka untuk mengatasi setiap tantangan dengan tekad, dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Motivasi guru SMK Kartika X-2 Jakarta Pesanggrahan dalam melaksanakan rutinitas kerja dan kegiatan pembelajaran disekolah terlihat pada saling memberikan dukungan pada setiap tugas yang dikerjakan secara bersama-sama, guru di SMK Kartika X-2 Jakarta Pesanggrahan dituntut untuk saling memotivasi satu sama lain dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan kegiatan sekolah lain. Guru yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Kapitaraw et al., 2023).

Kepuasan kerja pun menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Darmawan, (2020) dalam Pangestu et al., (2024) mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya”. kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sedangkan Gibson, *et al.*, (1985) dalam Mursyid et al., (2023), kepuasan kerja merupakan

hasil dari keselarasan antara ekspektasi individu dengan penghargaan yang diterima. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih bersemangat, loyal, dan berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat mengakibatkan kinerja yang menurun, rendahnya kreativitas, serta kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah kepuasan kerja turut menentukan tingkat kinerja guru. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih loyal, berinisiatif, dan menunjukkan dedikasi tinggi. Menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Musyarofah et al., 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah Salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kinerja disiplin kerja. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga menunjukkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Disiplin yang baik mendukung efisiensi, mengurangi pelanggaran, dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Karir & Dan, 2023).

Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Soleha et al., (2024) penelitian yang menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian tersebut (yaitu pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian dari untuk menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian dari Pondrinal, (2020) pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan ditolak. Penelitian dari Kapitaraw et al., (2023) mendukung bahwa hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ditolak.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja guru terdiri dari hasil kerja guru yang sesuai dengan tujuan, visi dan misi sekolah serta memenuhi standar etika dan persyaratan umum. Prestasi kerja guru merupakan hasil pengetahuan, keterampilan, nilai – nilai dan sikap dalam melaksanakan tugasnya yang tercermin dalam kinerja dan perilakunya. kinerja merupakan hasil kegiatan yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu kesatuan organisasi. Hal ini sesuai dengan batasan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan oleh undang – undang, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan standar moral dan etika yang relevan.

Ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru mencakup berbagai faktor. Antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dalam melaksanakan tugas. Secara umum, perilaku

bertanggung jawab yang memenuhi standar moral, etika serta tidak melanggar hukum akan menghasilkan hasil yang lebih efisien.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas Tenaga Kerja seterusnya orang – orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses dengan mana usaha orang didorong diarahkan, dan dilanjutkan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini mengandung tiga elemen utama, yaitu: *energy, direction, dan persistance* (energi, arah, dan ketekunan). Elemen energi adalah ukuran dari intensitas, dorongan dan semangat. Orang yang termotivasi menampilkan usaha kedepan dan bekerja keras. Tetapi kualitas usaha dan intensitas harus dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah pada kinerja baik kecuali usaha disalurkan dalam arah yang bermanfaat bagi organisasi. Usaha yang diarahkan pada dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah usaha yang kita inginkan dari pekerja. Akhirnya, motivasi termasuk dimensi ketekunan. Kita ingin pekerja tetap melakukan usaha kedepan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai respon emosional yang dirasakan guru setelah melakukan penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya sebagai guru. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah (Musyarofah et al., 2021).

3. METODOLOGI PENELITIAN

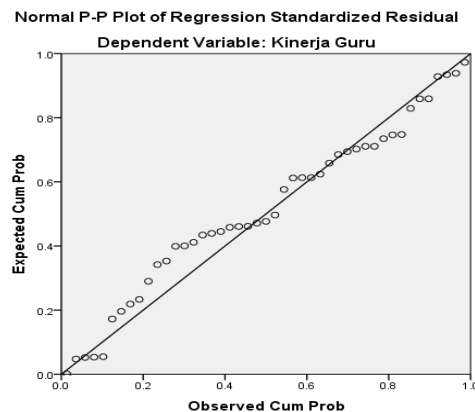
Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Kartika X-2 Jakarta yang berjumlah 45 orang. Pengumpulan data ini dilakukan langsung dari guru, maka penelitian ini menggunakan data Primer. Metode sampling pada penelitian ini yaitu metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data ini menggunakan *Google form* untuk memberikan kuesioner kepada responden mengenai disiplin

kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja guru. Lokasi penelitian ini berada pada disebuah sekolah SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan yang terletak di Jl. Anggrek No.1, Pesanggrahan, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12320. Proses penelitian ini memakan waktu dari awal bulan Mei hingga akhir bulan Juni 2025.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : SPSS v.22

Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot.

Dapat dilihat pada gambar 1 hasil output SPSS Normal *P-P Plot*, menunjukkan bahwa distribusi titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan searah dengan garis diagonal, sehingga data untuk variabel penelitian ini dianggap berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil dari pengujian sebagai berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83271634
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.089
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : SPSS v.22

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* sebesar $0,059 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.914	1.094
	Motivasi Kerja	.388	2.574
	Kepuasan Kerja	.378	2.645

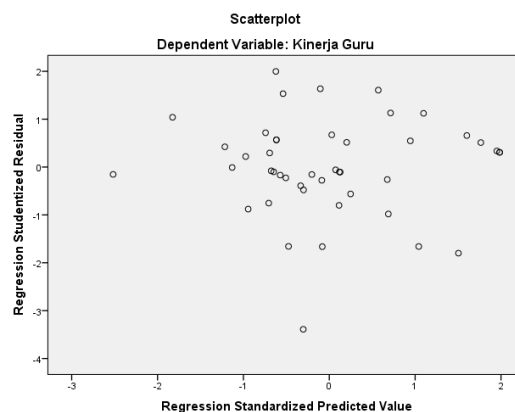
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : SPSS v.22

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai tolerance masing- masing variabel independen sebagai berikut: a) Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai VIF: $1,094 < 10$ dan nilai *tolerance*: $0,914 > 0,1$. b) Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai VIF: $2,574 < 10$ dan nilai *tolerance*: $0,338 > 0,1$. c) Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai VIF: $2,645 < 10$ dan nilai *tolerance*: $0,378 > 0,1$.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel dapat diketahui uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing masing variabel bebas lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan variabel bebas dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS v.22

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan dan titik – titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Diperkuat dengan uji glejser yang dilakukan dengan menregresikan variable – variable bebas terhadap nilai absolute residualnya.

Tabel 3. Hasil Uji Glejser.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-.093	3.174		-.029
	Disiplin Kerja	-.057	.080	-.112	-.706
	Motivasi Kerja	.018	.092	.049	.200
	Kepuasan Kerja	.113	.162	.172	.695

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : SPSS v.22

Berdasarkan table 3 dapat dijelaskan bahwa hasil signifikansi disiplin kerja 0,484, motivasi kerja 0,842, dan kepuasan kerja 0,491,. Semua signifikansi menunjukkan angka lebih dari 0,05 (> 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable tidak terjadi heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi.

		Correlations			
		Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Guru (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	-.029	.166	.503**
	Sig. (2-tailed)		.852	.276	.000
	N	45	45	45	45
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	-.029	1	.766**	.380*
	Sig. (2-tailed)	.852		.000	.010
	N	45	45	45	45
Kepuasan Kerja (X3)	Pearson Correlation	.166	.766**	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.276	.000		.000
	N	45	45	45	45
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.503**	.380*	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : SPSS 22

Dalam menentukan koefisien korelasi terdapat klasifikasi menurut sebagai berikut:

- 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

Sumber: (Sugiyono, 2023)

Berdasarkan tabel 4 keterangan pada output mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: **(1)Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y):** Nilai *Pearson Correlation* antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,503 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sedang. Korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru jika dilihat dari nilai *sig.* Sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. **(2)Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y):** Nilai *Pearson Correlation* antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,380 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang rendah. Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru jika dilihat dari nilai *sig.* Sebesar $0,010 < 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. **(3)Variabel Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Guru (Y):** Nilai *Pearson Correlation* antara kepuasan kerja dengan kinerja guru sebesar 0,526 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sedang. Korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru jika dilihat dari nilai *sig.* Sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat hubungan yang antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.654	4.851		1.372
	Disiplin Kerja (X1)	.454	.123	.445	3.703
	Motivasi Kerja (X2)	.085	.141	.111	.605
	Kepuasan Kerja (X3)	.487	.248	.367	1.967

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : SPSS v.22

Dari data tabel 5 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KPK = \alpha + \beta 1 DK + \beta 2 MK + \beta 3 KK + e$$

$$KPK = 6,654 + 0,454 DK + 0,085 MK + 0,487 KK$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut : a) Konstanta 6,654 artinya jika Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0, maka Kinerja Guru sebesar 6,654. b)Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,454 dengan tanda positif, dapat diartikan apabila variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 45,4 % dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. c)Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,085 dengan tanda positif, dapat diartikan apabila variabel motivasi kerja meningkat

1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 08,5 % dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. d)Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,487 dengan tanda positif, dapat diartikan apabila variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 48,7 % dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinan.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.420	2.935

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : SPSS v.22

Berdasarkan tabel 6 pada koefisien determinasi atau r square untuk menentukan pengaruh dari variabel tersebut. Pada pengujian ini variable disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama kepada variabel kinerja guru menunjukkan 0,420 artinya sebesar 42,0 % sedangkan sisanya sebesar 58,0 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.654	4.851		1.372
	Disiplin Kerja (X1)	.454	.123	.445	3.703
	Motivasi Kerja (X2)	.085	.141	.111	.605
	Kepuasan Kerja (X3)	.487	.248	.367	1.967

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : SPSS v.22

Hasil Uji T pada tabel adalah sebagai berikut : **(1)Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y):** a)Mendapatkan t hitung disiplin kerja (3,703) > t tabel (1,682), maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru. b)*Sig.* disiplin kerja (0,001) < (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. **(2)Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y):** a)Mendapatkan t hitung motivasi kerja (0,605) < t tabel (1,682), maka H0 diterima dan H2 ditolak, artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru. b)*Sig.* motivasi kerja (0,549) > (0,05) maka H0 diterima dan H2 ditolak, artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. **(3)Keseimbangan Kepuasan Kerja**

(X3) terhadap Kinerja Guru (Y): a) Mendapatkan t hitung kepuasan kerja (1,967) > t tabel (1,682), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru. b) $Sig.$ kepuasan kerja (0,056) > (0,05) maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,703 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,682, serta nilai signifikansi ($Sig.$) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi sebesar 0,454 juga menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,454 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tingkat kinerja guru. Disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen dan tanggung jawab seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya secara konsisten. Guru yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, tertib, dan mematuhi aturan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja di kalangan guru dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pondrinal, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel **Motivasi Kerja** tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **Kinerja Guru SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan**. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 0,605 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,682, serta nilai signifikansi ($Sig.$) sebesar 0,549 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, **H_0 diterima dan H_2 ditolak**, yang berarti bahwa secara parsial, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru dalam konteks penelitian ini belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja mereka. Hal ini

bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti bentuk motivasi yang tidak tepat sasaran, rendahnya penghargaan atau insentif, atau adanya hambatan lain dalam lingkungan kerja yang mengurangi efektivitas motivasi. Oleh karena itu, meskipun motivasi kerja secara teoritis penting, dalam praktiknya perlu diperhatikan bagaimana strategi motivasi diterapkan agar benar-benar mampu mendorong peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan menunjukkan (Triyana et al., 2024) bahwa motivasi kerja memiliki tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel **Kepuasan Kerja** memiliki nilai **thitung sebesar 1,967**, yang lebih besar dari **ttabel sebesar 1,682**. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, terdapat kecenderungan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap **Kinerja Guru SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan**. Namun demikian, nilai signifikansi (**Sig.**) sebesar **0,056** sedikit melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, meskipun H_0 ditolak berdasarkan perbandingan t , hasil signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%.

Dengan demikian, interpretasi hasil penelitian ini mengarah pada kesimpulan bahwa **kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru**. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai kemungkinan, seperti tingkat kepuasan kerja yang belum cukup tinggi untuk mendorong perubahan signifikan dalam kinerja, atau adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja guru dalam konteks penelitian ini. Meski demikian, nilai koefisien regresi sebesar 0,487 menunjukkan adanya arah hubungan positif, yang berarti peningkatan kepuasan kerja tetap cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja guru, walaupun secara statistik belum signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kapitaraw et al., 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki tidak pengaruh signifikan tetapi menunjukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa **disiplin kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru**, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja, dalam konteks penelitian ini, belum mampu memberikan dampak nyata secara statistik.

Hal ini bisa saja terjadi karena disiplin mencerminkan tindakan nyata dan terukur dalam

pelaksanaan tugas sehari-hari, sedangkan motivasi dan kepuasan bersifat lebih subjektif dan mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau sistem penghargaan.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru lebih efektif dilakukan melalui penguatan budaya disiplin dalam institusi pendidikan, tanpa mengabaikan pentingnya perhatian terhadap aspek motivasional dan kepuasan kerja sebagai penunjang jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dapat dinyatakan sebagai berikut: (1)Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan. (2)Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan. (3)Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan tetapi menunjukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru pada SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan.

Saran

Berdasarkan keterbatasan peneliti yang telah disebutkan di atas, maka temuan penelitian ini perlu pengkajian lebih seksama untuk penelitian selanjutnya dengan mengurangi atau menghilangkan keterbatasan. terdapat beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu: (1)Bagi Perusahaan: **a)SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan perlu melakukan evaluasi berkala** terhadap tingkat disiplin dan kinerja guru juga penting dilakukan agar kebijakan dan program yang diterapkan dapat disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan. **b)SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan** perlu melakukan evaluasi ulang terhadap strategi peningkatan motivasi kerja yang telah diterapkan, agar lebih selaras dengan kebutuhan dan harapan guru. **c)SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan disarankan** untuk tetap memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja guru, seperti **kondisi kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, kejelasan tugas, dan penghargaan yang adil.** (2)Bagi Penelitian Selanjutnya: **a)Bagi peneliti selanjutnya disarankan** untuk menggunakan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sehingga menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif. **b)Memperluas objek penelitian** dengan menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anriyani, L., Yandri, H., & Kusayang, T. (2024). Analisis Dinamika Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *As-Sibyan: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 9(1), 55–72.
<https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/assibyan/article/view/9862>
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141–155.
<https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Kapitaraw, B., Kusdyah, I., & . F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(2), 515–525.
<https://doi.org/10.32815/jiram.v1i2.39>
- Karir, P. P., & Dan, D. K. (2023). *Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt srikandi multi rental bogor*. 3(2).
- Masitha, M., Suriansyah, A., & Novitawati, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research*, 5(4), 6012–6022.
<https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1906>
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Mursyid, A., Tianti, A. Y., Ayuna, N., Anwar, W. F., & Fauziyah, H. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Muslimin Bojongpicung. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 6(2), 448–459.
<https://doi.org/10.32923/kjmp.v6i2.3946>
- Musyarofah, M., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(2), 319–335.
<https://doi.org/10.26877/jmp.v10i2.9440>
- Pangestu, R., Handayani, T., Muhlis, M., Hasnita, N., & Sardi, A. (2024). Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD

Negeri 190 Barru. *Jurnal Edukasi Saintifik*, 4(1), 1–7.
<https://doi.org/10.56185/jes.v4i1.605>

Pondrinal, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kecamatan Mungka. *Jurnal Ekobistek*, 9(2), 1–7.

Putri, D. S., Hasanuddin, & Jumawan. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 236–249. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4063>

Soleha, F., Rizal, M., & Wahyuningtiyas, N. (2024). Vol. 13. No. 01 ISSN : 2302-7061. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 627–638.

Sugiyono, (2023). (2023). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Triyana, Woestho, C., Putra, C. I. W., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Sangkuriang 1 Cimahi*. 2(1), 2632–2642.

Yope, & Isma. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru : Kepemimpinan kepala sekolah sebagai Variabel Moderasi*. 1(2), 58–67.