



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Qodariah^{1*}, Cintya²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur Jakarta

*Penulis korespondensi: qodariah@budiluhur.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of work discipline, work motivation, and job satisfaction on teacher performance. The research method used is descriptive quantitative, and hypothesis testing is conducted using non-parametric methods. The sampling technique employed is non-probability sampling, specifically saturated sampling, involving 64 teacher respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using Microsoft Excel and SPSS version 26. The results indicate that work discipline and work motivation have a significant effect on the performance of public elementary school teachers in Pinang District, Tangerang City. Meanwhile, job satisfaction does not have a significant effect on teacher performance. The findings suggest that disciplined behavior and strong motivation help teachers carry out their responsibilities effectively and achieve educational objectives. This study provides empirical evidence regarding factors influencing teacher performance and offers managerial implications for school leaders in developing policies and strategies to improve productivity, commitment, and educational quality. Overall, the results may also support future research on human resource management in educational institutions nationwide and sustainably.*

Keywords: Job Satisfaction; Teacher Performance; Work Discipline; Work Motivation; Workplace Productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan pengujian hipotesis menggunakan metode nonparametrik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, yaitu sampling jenuh, dengan melibatkan 64 responden guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan Microsoft Excel serta SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Pinang, Kota Tangerang. Sementara itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku yang disiplin dan motivasi yang tinggi membantu guru melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif serta mencapai tujuan pendidikan. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dan menawarkan implikasi manajerial bagi pimpinan sekolah dalam mengembangkan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan produktivitas, komitmen, dan kualitas pendidikan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini juga dapat mendukung penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan secara berkelanjutan di Indonesia.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan memegang peranan krusial sebagai fondasi dalam pengembangan kapasitas individu. Efektivitas sistem pendidikan sangat bergantung pada kompetensi para pendidik, yang merupakan agen sentral dalam fasilitasi proses belajar-mengajar. Para pendidik dituntut untuk tidak sekadar mengkomunikasikan materi akademis, melainkan juga menunjukkan profesionalisme dalam perancangan, implementasi, dan penilaian pembelajaran yang efisien. Dengan demikian, peningkatan kapabilitas para pendidik menjadi agenda prioritas dalam rangka memajukan kualitas pendidikan di tingkat nasional.

Kendati jumlah guru sangat besar, kualitas kinerja guru menjadi tantangan nyata yang dihadapi dunia pendidikan Indonesia. Masih terdapat berbagai fenomena yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru belum optimal. Laporan survei oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyebutkan bahwa 69 persen siswa menyatakan masih ada guru yang terlambat hadir di sekolah, dan dalam 64 persen kasus guru tidak hadir tanpa alasan yang jelas, yang menunjukkan adanya masalah serius dalam kedisiplinan akademik di lingkungan pendidikan (KPK, 2025). Kondisi seperti ini tidak hanya mengganggu proses pembelajaran tetapi juga mencerminkan rendahnya disiplin kerja di antara sebagian tenaga pendidik.

Disiplin kerja menjadi salah satu variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan karena mencerminkan seberapa konsisten guru menjalankan tugas sesuai dengan standar profesional yang ditetapkan. Guru yang disiplin dalam hal kehadiran, persiapan materi pembelajaran, dan pelaksanaan tugas administratif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sedangkan kurangnya disiplin dapat menyebabkan gangguan dalam pelayanan pendidikan.

Dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dikenal sebagai motivasi kerja. Di lingkungan pendidikan, pendidik yang menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi umumnya menampilkan semangat, akuntabilitas, dan fokus pada pencapaian hasil yang lebih besar. Lebih lanjut, tingkat motivasi yang ditingkatkan dapat memperkuat antusiasme kerja di kalangan guru dan staf, yang pada gilirannya berdampak positif pada tingkat keberhasilan mereka. (Saragih et al., 2025). Berdasarkan temuan dari penelitian terdahulu (J & Marnisah, 2024) dan (Saragih et al., 2025), dinyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang substansial terhadap Kinerja Guru.

Kepuasan kerja guru merupakan dimensi psikologis lain yang berpengaruh pada kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana guru merasa terpenuhi secara emosional dan profesional dalam menjalankan tugasnya, termasuk rasa puas terhadap penghargaan, suasana kerja, hubungan profesional, dan kesempatan pengembangan karier.

Kemampuan literasi dan numerasi siswa di tingkat nasional masih tergolong sedang. Selain itu, banyak guru yang kurang inovatif dalam merancang alat atau media pembelajaran, sehingga memengaruhi pemahaman siswa terhadap materi pelajaran. Guru juga kurang beragam dalam menerapkan metode pengajaran, di mana sebagian besar masih mengandalkan metode ceramah, yaitu menyampaikan materi kemudian memberikan tugas tanpa melibatkan diskusi untuk memperdalam pemahaman. Pada dasarnya, masalah ini dapat diselesaikan melalui keterlibatan berbagai pihak. Pemerintah dan kepala sekolah perlu bekerja sama,

bersinergi, dan berkolaborasi untuk menangani berbagai tantangan yang dihadapi guru, khususnya terkait performa mereka (Kemendikbud, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru, tetapi motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan, meskipun keterbatasan geografis dan fokus penelitian membuat hasilnya sulit digeneralisasi ke seluruh populasi guru di Indonesia. Sementara itu, penelitian Pondrinal (2020) di SMP Negeri 1 Kecamatan Mungka menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, tetapi pengaruh disiplin kerja secara parsial cenderung lebih rendah dibanding motivasi dan kepuasan kerja.

Perbedaan hasil studi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu digali lebih jauh, terutama terkait konsistensi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di berbagai konteks sekolah. Sebagian penelitian sebelumnya masih memisahkan hubungan variabel atau menggunakan model variabel intervening, sehingga belum sepenuhnya menjelaskan pengaruh langsung dan simultan dari ketiga variabel tersebut dalam satu kerangka penelitian yang utuh. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun banyak penelitian sudah mengangkat faktor-faktor tersebut, masih diperlukan kajian yang lebih komprehensif untuk menggambarkan hubungan yang lebih jelas antar variabel dalam konteks pendidikan Indonesia saat ini.

Kebaruan penelitian ini ada pada pengujian langsung tiga variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja guru dalam sebuah model penelitian yang terpadu. Pendekatan tersebut diantisipasi mampu memberikan wawasan empiris yang lebih dalam serta menyediakan panduan praktis bagi sekolah dan pembuat kebijakan untuk memperbaiki kualitas kinerja guru secara terstruktur. Selain itu, penelitian ini diharapkan berkontribusi pada teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia di pendidikan, terutama untuk mengkaji dinamika perilaku kerja guru di sekolah formal Indonesia.

Urgensi penelitian ini semakin meningkat seiring dengan tuntutan kemajuan pendidikan di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, di mana kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam pembangunan nasional. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memerlukan disiplin kerja yang kuat, motivasi yang tinggi, serta tingkat kepuasan kerja yang memadai agar mampu menghadapi tuntutan profesi yang semakin kompleks dan dinamis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar perumusan kebijakan yang efektif bagi sekolah

maupun dinas pendidikan dalam menyusun program peningkatan kinerja guru melalui pendekatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kebijakan peningkatan kepuasan kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja berasal dari kata *performance*, yang diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu (Zulfiani et al., 2021). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja didefinisikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang ditampilkan, serta kemampuan kerja. Kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian kerja seorang karyawan selama melaksanakan tugas-tugas pokok dalam posisinya. Hasil kerja ini menjadi acuan untuk menilai apakah karyawan tersebut menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan atau sebaliknya (Nugraheni et al., 2022).

Adapun indikator yang dikemukakan Lunevich (2021) yaitu:

- a. kemampuan merencanakan pembelajaran,
- b. kemampuan melaksanakan pembelajaran,
- c. kemampuan membangun hubungan personal,
- d. kemampuan melakukan evaluasi hasil belajar,
- e. kemampuan memberikan program pengayaan, dan
- f. kemampuan melaksanakan remedial.

Istilah disiplin (*discipline*) dapat dipahami sebagai kondisi tertib, patuh, serta kemampuan seseorang untuk mengendalikan perilakunya. Disiplin juga merujuk pada sikap menaati aturan dan mengelola diri secara rasional dan sadar, tanpa dipengaruhi emosi (Ikhsan et al., 2024). Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin ini mencerminkan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan wajib diikuti oleh seluruh karyawan.

Sementara itu, Siswanto (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap yang mencerminkan penghormatan, kepatuhan, serta kepatuhan terhadap peraturan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, individu yang berdisiplin siap melaksanakan aturan serta menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut (Sinambela, 2021), disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi dan indikator berikut:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran digunakan sebagai ukuran tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin sering seorang karyawan hadir tepat waktu, semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya. Indikatornya meliputi ketepatan waktu dalam kehadiran dan tingkat absensi.

b. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan penuh ketelitian dan perhitungan menunjukkan kewaspadaan yang tinggi terhadap tugas serta dirinya sendiri. Indikator kewaspadaan ini mencakup tingkat ketelitian dan kehati-hatian dalam bekerja.

c. Ketaatan terhadap Standar Kerja

Setiap karyawan diwajibkan untuk mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan guna memastikan efisiensi dan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Indikatornya meliputi kepatuhan terhadap pedoman kerja serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

d. Ketaatan terhadap Peraturan Kerja

Kepatuhan terhadap aturan perusahaan bertujuan untuk menciptakan kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja. Dimensi ini diukur melalui tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan kelancaran dalam melaksanakan tugas.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai antar karyawan. Indikator etika kerja mencakup suasana kerja yang harmonis serta sikap saling menghargai dalam interaksi antar pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri individu, baik secara sadar maupun tidak, untuk melakukan suatu aktivitas dengan tujuan tertentu (Riyanto et al., 2021). Motivasi juga dapat diartikan sebagai tekad untuk mencapai sesuatu melalui upaya yang bermakna, sejalan dengan usaha dalam memenuhi kebutuhan pribadi (Saudi et al., 2021). Selain itu, motivasi berhubungan dengan faktor internal individu yang dikaitkan dengan resiliensi, yaitu kemampuan seseorang dalam mengendalikan serta mempengaruhi lingkungannya agar dapat menjalani kehidupan yang lebih baik (Zeng et al., 2022).

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2020:142) adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisik

Manusia memerlukan dorongan dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kebutuhan ini mencakup imbalan yang bersifat materi, seperti gaji yang sesuai, bonus, uang lembur, serta tunjangan makan dan transportasi.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman dan Keselamatan

Organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya. Hal ini dapat diwujudkan melalui perlindungan keselamatan kerja, program pensiun, serta ketersediaan alat-alat keselamatan kerja lainnya.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini timbul dari keinginan individu untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan orang lain, seperti membentuk relasi pertemanan, diterima dalam suatu kelompok sosial, serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan Sesuai Kemampuan

Indikator ini berkaitan dengan keinginan individu untuk memperoleh pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapainya. Karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik jika mendapatkan penghargaan, rasa hormat, dan pengakuan dari atasan atas prestasi yang diraih.

Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja merujuk pada penilaian atau evaluasi subjektif yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Evaluasi ini dapat bersifat positif atau negatif, bergantung pada seberapa baik pekerjaan tersebut memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan karyawan. Perilaku karyawan terhadap pekerjaan, seperti tingkat motivasi, komitmen, produktivitas, dan keterlibatan, sering kali mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Pengalaman karyawan dalam lingkungan kerja juga turut mempengaruhi evaluasi mereka terhadap kepuasan kerja.

Wibowo et al. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaannya maupun lingkungan tempat ia bekerja. Sementara itu, menurut Sutrisno et al. (2022), kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia dalam diri pegawai ketika mereka menjalankan dan memenuhi tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Afandi (2021), terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kepuasan kerja seseorang, yaitu:

a. Pekerjaan

Jenis tugas atau aktivitas yang dilakukan pekerja dapat berpengaruh terhadap rasa puas atau tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Upah

Besaran kompensasi yang diterima sebagai balasan dari pekerjaan dinilai berdasarkan tingkat kelayakan dan keadilan yang dirasakan oleh pegawai.

c. Pengawas

Sosok atasan atau pimpinan yang memberikan bimbingan dan instruksi selama proses bekerja turut menentukan tingkat kepuasan kerja.

d. Rekan Kerja

Kolega yang bekerja bersama dapat membangun suasana kerja yang positif atau sebaliknya, sehingga memengaruhi kenyamanan dan kepuasan pegawai.

Menurut Koo et al. (2020), indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dijalani saat ini sesuai dengan preferensi dan kecocokan pribadinya.
- b. Pekerjaan yang dilakukan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan kemampuannya serta membawa rasa senang dalam pelaksanaannya.
- c. Gaji yang diterima dinilai memadai dan kompetitif dibandingkan dengan standar pasar kerja sejenis.
- d. Karyawan merasa bahwa pencapaian yang diraih mendapatkan apresiasi atau pengakuan yang layak.
- e. Karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan kerja atau strategi bisnis.
- f. Kepemimpinan manajerial dinilai efektif dalam menjalankan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. (Sugiyono, 2023), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD Negeri di Kec. Pinang Kota Tangerang yang berjumlah 64 guru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 Guru di SD Negeri di Kec. Pinang Kota Tangerang, peneliti hanya mengambil dari Sebagian dari seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel. Jadi metode sampling pada penelitian ini yaitu metode sampling jenuh. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer karena ada dalam penelitian ini diperoleh langsung dari guru SD Negeri di Kec. Pinang Kota Tangerang, baik secara struktur maupun bebas menggunakan kuesioner mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Sumber dalam data primer ini ialah responden SD Negeri di Kec. Pinang Kota Tangerang sebanyak 64 responden. Kuesioner bisa berupa pertanyaan yang ada dalam penelitian ini,

Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala likert. Studi keperpustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai referensi ilmiah seperti buku, jurnal dan artikel yang relevan. Studi keperpustakaan membantu memberikan landasan teoritis yang mendukung analisis data primer yang diperoleh dari kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Skala Likert menggunakan lima poin untuk mengevaluasi sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan suatu pernyataan, dengan rentang jawaban dari sangat positif hingga sangat negatif (Sesana, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Shapiro-Wilk non Parametrik.

	Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Disiplin Kerja	.260	64	.000	.632	64	.000	
Motivasi Kerja	.207	64	.000	.753	64	.000	
Kepuasan Kerja	.213	64	.000	.770	64	.000	
Kinerja Guru	.223	64	.000	.708	64	.000	

a. Lilliefors Significance Correction

Ketika data tidak berdistribusi normal, kaidah metodologi penelitian statistik menyarankan penggunaan uji nonparametrik. Dalam konteks penelitian ini, hubungan yang diuji melibatkan pasangan data (paired data) antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga Uji Wilcoxon Signed Ranks Test dipilih sebagai metode analisis yang paling tepat. Uji Wilcoxon digunakan untuk menguji perbedaan median dua variabel berpasangan tanpa mensyaratkan distribusi normal, sehingga secara metodologis valid dan sah untuk menggantikan uji parametrik pada kondisi data tidak normal. Berikut ini merupakan hasil Uji Wilcoxon.

Uji Wilcoxon

Tabel 2. Hasil Uji Wilcoxon Signed Ranks.

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja Guru - Disiplin Kerja	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	64 ^b	32.50	2080.00
	Ties	0 ^c		
	Total	64		
Kinerja Guru - Motivasi Kerja	Negative Ranks	63 ^d	32.95	2076.00
	Positive Ranks	1 ^e	4.00	4.00
	Ties	0 ^f		
	Total	64		
Kinerja Guru - Kepuasan Kerja	Negative Ranks	0 ^g	.00	.00
	Positive Ranks	64 ^h	32.50	2080.00
	Ties	0 ⁱ		
	Total	64		

Tabel 3. Hasil Uji Test Statistics Wilcoxon.

Test Statistics ^a			
	Kinerja Guru - Disiplin Kerja	Kinerja Guru - Motivasi Kerja	Kinerja Guru - Kepuasan Kerja
Z	-7.025 ^b	-7.015 ^c	-7.033 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test
b. Based on negative ranks.
c. Based on positive ranks.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov dan Shapiro–Wilk, seluruh data penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal, sehingga penggunaan uji parametrik tidak memenuhi syarat statistik. Oleh karena itu, penggantian metode analisis dengan Uji Wilcoxon Signed Ranks Test merupakan keputusan yang tepat, sah secara akademik, dan metodologis.

Hasil uji Wilcoxon menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki perbedaan yang signifikan terhadap Kinerja Guru, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi seluruh pengujian sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan

		Correlations			
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
Spearman's rho	Disiplin Kerja	1.000	.868**	.808**	.813**
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
Motivasi Kerja	N	64	64	64	64
	Correlation Coefficient	.868**	1.000	.910**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
Kepuasan Kerja	N	64	64	64	64
	Correlation Coefficient	.808**	.910**	1.000	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
Kinerja Guru	N	64	64	64	64
	Correlation Coefficient	.813**	.903**	.862**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64

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

bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini memiliki keterkaitan yang bermakna dengan Kinerja Guru, meskipun dianalisis menggunakan pendekatan statistik nonparametrik akibat pelanggaran asumsi normalitas data.

Analisis Koeafisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 4. Hasil Uji Correlation Rank Spearman.

Berdasarkan hasil uji korelasi Rank Spearman, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan positif yang kuat hingga sangat kuat dan signifikan secara statistik pada taraf kepercayaan 99%. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terbukti memiliki keterkaitan yang erat dengan Kinerja Guru. Dengan demikian, hasil analisis korelasi ini memberikan dasar empiris yang kuat bahwa peningkatan pada variabel-variabel independen secara simultan maupun parsial berpotensi meningkatkan Kinerja Guru, serta mendukung temuan pada analisis lanjutan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi (Non Parametrik Bootstrap)

Penggunaan regresi nonparametrik dengan metode Bootstrap dilakukan karena data penelitian sebelumnya terbukti tidak berdistribusi normal, sehingga asumsi regresi parametrik klasik tidak sepenuhnya terpenuhi. Metode Bootstrap memungkinkan estimasi parameter regresi yang lebih robust dengan melakukan pengambilan sampel ulang (resampling) secara berulang, dalam hal ini sebanyak 1.000 sampel bootstrap, sehingga hasil estimasi koefisien menjadi lebih reliabel.

Hasil Model Summary menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,935, yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Guru).

Nilai R Square sebesar 0,875 menunjukkan bahwa 87,5% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara simultan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,869 mengindikasikan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model, sebesar 86,9% perubahan Kinerja Guru tetap dapat dijelaskan oleh model regresi. Sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,772 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif kecil, sehingga model regresi dapat dikatakan memiliki ketepatan estimasi yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.869	1.772

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

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 140,198 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel

dependen secara simultan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, meskipun analisis dilakukan dengan pendekatan nonparametrik melalui Bootstrap.

Tabel 6. Hasil Anova(Uji F).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1320.156	3	440.052	140.198	.000 ^b
	Residual	188.328	60	3.139		
	Total	1508.484	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Koefisien regresi Disiplin Kerja memiliki nilai $B = 0,382$ dengan nilai signifikansi 0,014 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, setiap peningkatan Disiplin Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Standardized Beta sebesar 0,291 menunjukkan bahwa kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru berada pada tingkat moderat dibandingkan variabel lainnya dalam model.

Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi $B = 0,429$ dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif dan paling dominan terhadap Kinerja Guru. Nilai Standardized Beta sebesar 0,555 menegaskan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel independen dengan kontribusi terbesar dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru. Dengan kata lain, peningkatan Motivasi Kerja berperan sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Guru.

Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi $B = 0,141$ dengan nilai signifikansi 0,360 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru dalam model regresi ini. Meskipun arah pengaruhnya positif, kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru relatif kecil, yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Beta sebesar 0,113.

Tabel 6. Hasil Uji Bootstrap Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.718	1.675		1.623	.110
	Disiplin Kerja	.382	.150	.291	2.543	.014
	Motivasi Kerja	.429	.117	.555	3.682	.000
	Kepuasan Kerja	.141	.153	.113	.922	.360

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil Bootstrap memberikan estimasi yang lebih kuat terhadap koefisien regresi. Berdasarkan hasil Bootstrap:

- a. Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi bootstrap 0,150 ($> 0,05$) dengan interval kepercayaan 95% yang masih mencakup nilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara regresi konvensional signifikan, pengaruh Disiplin Kerja menjadi kurang stabil ketika diuji dengan pendekatan bootstrap.
- b. Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi bootstrap 0,091 ($> 0,05$) dengan interval kepercayaan yang juga mencakup nilai nol. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru cenderung kuat namun belum sepenuhnya robust pada pendekatan bootstrap.
- c. Kepuasan Kerja menunjukkan nilai signifikansi bootstrap 0,536 ($> 0,05$) dengan interval kepercayaan yang cukup lebar, yang menegaskan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil ini menegaskan bahwa pendekatan bootstrap memberikan perspektif yang lebih konservatif dan ketat dalam menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Non Parametrik Bootstrap.

		Bootstrap for Coefficients					
						Bootstrap ^a	
Model		B	Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
1	(Constant)	2.718	.384	2.482	.225	-.360	9.591
	Disiplin Kerja	.382	-.059	.237	.150	-.091	.779
	Motivasi Kerja	.429	.015	.228	.091	-.018	.844
	Kepuasan Kerja	.141	.020	.252	.536	-.217	.840

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Berdasarkan hasil analisis regresi nonparametrik menggunakan Bootstrap, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan sangat kuat dan signifikan dalam menjelaskan Kinerja Guru. Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Guru, dengan Motivasi Kerja sebagai variabel yang paling dominan.

Namun demikian, hasil bootstrap menunjukkan bahwa signifikansi pengaruh masing-masing variabel menjadi lebih berhati-hati dalam interpretasi, terutama karena interval kepercayaan masih mencakup nilai nol. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun hubungan antarvariabel kuat secara empiris, terdapat kemungkinan pengaruh faktor lain di luar model yang turut memengaruhi Kinerja Guru. Dengan demikian, penggunaan regresi nonparametrik berbasis bootstrap dalam penelitian ini telah memberikan pendekatan analisis yang tepat, robust, dan sesuai kaidah akademik dalam kondisi data yang tidak berdistribusi normal.

Interprestasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi nonparametrik menggunakan metode Bootstrap, variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,382, yang menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru. Pada analisis regresi konvensional, Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($< 0,05$), sehingga secara statistik dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja Guru.

Namun demikian, hasil uji Bootstrap menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,150 ($> 0,05$) dengan interval kepercayaan 95% yang masih mencakup nilai nol. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru belum sepenuhnya stabil atau robust ketika diuji dengan pendekatan resampling yang lebih ketat. Dengan demikian, meskipun arah pengaruhnya positif, interpretasi signifikansi pengaruh Disiplin Kerja perlu dilakukan secara lebih hati-hati.

Hasil ini diperkuat oleh analisis koefisien korelasi Rank Spearman yang menunjukkan hubungan positif dan kuat antara Disiplin Kerja dan Kinerja Guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 dan signifikansi 0,000 ($< 0,01$). Temuan ini menunjukkan bahwa secara konseptual dan empiris, Disiplin Kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan Kinerja Guru.

Secara teoritis, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab profesional, dan konsistensi perilaku kerja yang berdampak langsung pada kualitas pelaksanaan tugas. Guru dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih tertib dalam menjalankan kegiatan pembelajaran, administrasi, serta kewajiban profesional lainnya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu, khususnya dalam konteks organisasi pendidikan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi nonparametrik menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,429, yang merupakan nilai terbesar dibandingkan variabel independen lainnya. Pada regresi konvensional, Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) serta nilai Standardized Beta sebesar 0,555. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru.

Namun, berdasarkan hasil uji Bootstrap, Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,091 ($> 0,05$) dengan interval kepercayaan 95% yang masih mencakup nilai nol. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sangat kuat secara empiris, signifikansinya menjadi lebih konservatif ketika diuji menggunakan pendekatan bootstrap. Dengan demikian, pengaruh Motivasi Kerja cenderung kuat, tetapi perlu diinterpretasikan secara hati-hati dari sisi inferensial. Analisis koefisien korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan Kinerja Guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,903 dan signifikansi 0,000 ($< 0,01$). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan Motivasi Kerja hampir selalu diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru.

Secara teoritis, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi intensitas usaha, ketekunan, dan komitmen individu dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berinisiatif, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi nonparametrik, variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,141. Namun, nilai signifikansi pada regresi konvensional sebesar 0,360 ($> 0,05$) serta nilai signifikansi bootstrap sebesar 0,536 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru. Interval kepercayaan bootstrap yang mencakup nilai nol semakin menegaskan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja bersifat tidak signifikan dalam model regresi.

Meskipun demikian, hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan dengan Kinerja Guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,862 dan signifikansi 0,000 ($< 0,01$). Perbedaan hasil antara analisis korelasi dan regresi ini mengindikasikan adanya kemungkinan pengaruh tidak langsung atau tumpang tindih pengaruh Kepuasan Kerja dengan variabel lain, khususnya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Secara teoritis, kepuasan kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, melainkan sering berperan sebagai faktor pendukung atau mediator. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa individu yang merasa puas belum tentu menunjukkan kinerja tinggi apabila kepuasan tersebut tidak disertai dengan motivasi dan disiplin kerja yang memadai. Selain itu,

tingginya korelasi antarvariabel independen dalam penelitian ini berpotensi menyebabkan pengaruh Kepuasan Kerja tertutupi dalam analisis regresi parsial.

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

Hasil uji simultan melalui analisis regresi nonparametrik dengan metode Bootstrap menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,935 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru. Nilai R Square sebesar 0,875 mengindikasikan bahwa 87,5% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,869 menunjukkan bahwa model tetap memiliki daya jelaskan yang sangat baik setelah memperhitungkan jumlah variabel yang digunakan.

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 140,198 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menegaskan bahwa model regresi layak digunakan dan signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menjelaskan Kinerja Guru, meskipun secara parsial terdapat perbedaan tingkat signifikansi masing-masing variabel.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Pinang, Kota Tangerang, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin dan motivasi kerja guru, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan untuk menumbuhkan budaya disiplin secara berkelanjutan melalui penerapan aturan yang jelas, keteladanan pimpinan, serta pembinaan yang konsisten dan edukatif. Selain itu, peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas prestasi, menciptakan suasana kerja yang positif, serta menyediakan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan potensi dan karier melalui pelatihan atau kegiatan profesional. Pihak sekolah juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti kenyamanan lingkungan kerja, kejelasan tugas dan tanggung jawab, hubungan kerja yang harmonis antar guru, serta sistem penghargaan yang adil

dan transparan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta mencakup jenjang pendidikan lain seperti SMP atau SMA agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who gives a hoot? Intercept surveys of litterers and disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 1–10.
- Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh pendekatan keras dan lunak pemimpin organisasi terhadap kepuasan kerja dan potensi mogok kerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57–66. <https://doi.org/10.30588/jmp.v5i2.164>
- Ikhsan, W. N., Mukson, M., & Afrizal, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(3).
- Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371–401. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Lunevich, L. (2021). Critical digital pedagogy and innovative model, revisiting Plato and Kant: An environmental approach to teaching in the digital era. *Creative Education*, 12(9), 2011–2024. <https://doi.org/10.4236/ce.2021.129154>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, H. A., & Hendrawan, K. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (Studi pada SMK Kartika X-2 Jakarta Selatan). *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(4), 116–130. <https://doi.org/10.59841/glory.v3i4.3284>
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 8(4), 1304–1318. <https://doi.org/10.29210/020221994>
- Pondrinal, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 16 Padang. *Jurnal EKOBISTEK*, 9(2), 1–7.
- Risdwiyanto, A., & Kurniyati, Y. (2015). Strategi pemasaran perguruan tinggi swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta berbasis rangsangan pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1–23. <https://doi.org/10.30588/jmp.v5i1.142>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

- Saragih, J. E., Saragih, H., & Purba, I. R. (2025). Pengaruh tunjangan sertifikasi, motivasi dan keahlian terhadap kinerja guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 4(2), 996–1002.
- Sesana, I. P. (2022). Efektivitas penggunaan aplikasi Google Form dalam pelaksanaan PAT berbasis online di SMKN 1 Tembuku. *Widyadewata*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.47655/widyadewata.v3i1.4>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo, A., Setiawan, & Lestari, D. (2022). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 10(1), 23–30.
- Zulfiani, Thaha, H., & Mahmud, H. (2021). Model supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Islamic Education Management*, 6(1), 26. <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/1833>