



Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK

Section:
HR Management

Syafaruddin Siregar*, Hamonangan Siallagan, & Gita Ginting

Magister Manajemen, Universitas Terbuka UPBJJ Medan,
Medan, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and discipline on job satisfaction and its impact on teacher performance at a high school in Central Tapanuli Tengah. Data were collected by questionnaire involving 133 teachers. Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) was used to test the hypothesis. The results of this study indicate that motivation and work discipline has a positive and significant effect on satisfaction and teacher performance. Job satisfaction has a positive and significant impact on teacher performance and mediates the relationship between motivation, work discipline, and teacher performance at SMK.

Received: 20 Feb 2022
Revised: 08 Mar 2022
Accepted: 04 Apr 2022
Online: 30 Jun 2022

JRMB
Jurnal Riset Manajemen
dan Bisnis

Vol. 7, No.1, 2022
pp. 1 - 10

Keywords:

Work motivation, work discipline, job satisfaction, teacher performance

Corresponding author

Syafaruddin Siregar
Magister Manajemen
Universitas Terbuka, Medan
Email: syafaruddin67srg@gmail.com

© The Author(s) 2022

DOI: <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kualitas system pendidikan yang dapat menciptakan generasi muda yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan di masa sekarang. Sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan, guru menjadi sumber utama yang berkontribusi pada penciptaan proses pembelajaran yang berkualitas. Oleh karenanya, upaya untuk meningkatkan kinerja guru terus menjadi perhatian pada peneliti dalam dua puluh tahun terakhir.

Salah satu pendekatan yang sering digunakan untuk memprediksi perilaku kerja adalah motivasi. Guru yang memiliki motivasi tinggi merupakan kunci untuk hasil belajar mengajar (Esdras & Andala, 2021). Motivasi merupakan sumber utama seseorang untuk bertindak, dan oleh karenanya guru yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan daya dan upayanya dalam bekerja secara maksimal, termasuk untuk memenuhi tugas mereka dengan mahir, efisien dan efektif (Esdras & Andala, 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik, seperti tanggung jawab, otonomi, pekerjaan yang menarik dan penting, kontribusi, atau keadilan (Ciobanu et al., 2019). Sejalan dengan itu, hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Abu Nasra & Arar, 2020; Ciobanu et al., 2019; Esdras & Andala, 2021; Normianti et al., 2019). Selain itu, upaya untuk mempertahankan keterlibatan yang tinggi sangat bergantung pada potensi motivasi dari konteks kerja, yang berasal dari variasi tugas dan kebermaknaan tugas yang dilakukan (Allan et al., 2018). Disisi lain, motivasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Breugh et al., 2018), dimana disebutkan bahwa individu yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung puas dan lebih cenderung untuk bertahan di dalam organisasi. Mengkombinasikan berbagai studi sebelumnya, penelitian ini memasukkan seluruh unsur yaitu motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja sebagai penentu kinerja guru. Studi ini merupakan upaya untuk mengatasi kesenjangan dalam literatur dengan mengembangkan dan menguji kerangka kerja di mana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru secara langsung dan tidak langsung (melalui kepuasan kerja).

DESKRIPSI KASUS

Untuk mewujudkan visi, mengemban misi, dan mencapai tujuan pendidikan sekolah memerlukan tenaga profesional dalam menjalankan fungsinya. Sebagaimana yang tertuang pada UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara."

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performance-nya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari

sumber daya manusia khususnya guru yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Sedangkan kinerja guru menurut Supardi (2014:19) adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi. Oleh sebab itu, berbagai usaha dilakukan pemerintah untuk mencapai kinerja guru yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang sehingga kepuasan kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Dengan demikian Sistem Pendidikan Nasional dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Berdasarkan data absensi pada guru di SMK Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah selama 3 tahun, sebagai berikut:

Tabel 1.

Data Absensi Guru SMK Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah

Sekolah	Tahun	Hadir	Tidak Hadir	Izin
SMK Rayon 03 Kabupaten	2017	78%	20%	2%
Tapanuli Tengah	2018	89%	5%	6%
	2019	98%	0	2%

Sumber: SMK Rayon 03 Tapanuli Tengah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 fenomena permasalahan yang sama juga terjadi di SMKN 1 Sirandorung dan SMKN 1 Manduamas. Disiplin kerja guru masih cukup rendah dan belum sesuai dengan harapan khususnya pada daftar absensi. Hal ini ditandai dengan dari jumlah kehadiran kumulatif setiap tahun yang dimiliki setiap guru, dimana setiap tahunnya mengalami penurunan setiap tahunnya. Dimana target kehadiran seharusnya adalah 100%, namun pada tahun 2021 jumlah ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas sebesar 20%, dimana pada tahun 2020, hanya 5%. Hal ini dikarenakan karena kurangnya kedisiplinan Guru SMK Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah terkait daftar absensi guru yang masih rendah, namun guru SMK Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah khususnya kepala SMK Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah tetap berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan setiap guru SMK Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah.

Permasalahan selanjutnya berkaitan dengan motivasi kerja guru, disiplin kerja, kinerja guru dan kepuasan kerja guru juga diamati terjadi di SMKN 1 Barus Utara. Dari hasil pengamatan, dokumen catatan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan dokumen pendukung lainnya diperoleh informasi awal bahwa motivasi kerja guru, disiplin kerja serta kepuasan kerja guru juga masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan sikap emosional guru belum menunjukkan sikap yang utuh dalam mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja yang masih rendah, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja yang belum maksimal.

Dasar teoritis dan permasalahan di lapangan

Dalam beberapa decade terakhir, teori motivasi telah berkembang dan dipelajari dari berbagai perspektif. Salah satu teori yang paling populer adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg (1966) yang membagi dua factor pemuas dan pemotivasi. Herzberg (1966) berpendapat bahwa motivasi intrinsik (motivator) dan motivasi ekstrinsik (faktor pemuas) adalah konstruksi yang terpisah sehingga keduanya (motivasi intrinsik dan ekstrinsik) dapat saling mempengaruhi (Fischer et al., 2019). Dengan demikian, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya dapat mengarah pada hasil tertentu pada perilaku karyawan. Sejalan dengan teori dua factor, salah satu teori yang juga menjelaskan berbagai jenis motivasi internal dan eksternal dan ketergantungannya secara lebih rinci adalah SDT (Deci & Ryan, 2002). Teori ini menyatakan bahwa tindakan manusia, seperti kinerja, sangat dipengaruhi oleh jenis motivasi yang mendasarinya dan dipicu oleh motif dan kebutuhan individu. Menurut SDT, motivasi bervariasi sepanjang kontinum antara motivasi terkontrol dan otonom (Deci & Ryan, 2002). Motivasi otonom terdiri dari motivasi intrinsik seorang karyawan dan motivasi ekstrinsik yang terinternalisasi. Internalisasi didefinisikan “sebagai proses mengambil nilai, keyakinan, atau peraturan perilaku dari sumber eksternal dan mengubahnya menjadi milik sendiri” (Ryan & Deci, 2017). Dengan demikian, internalisasi motif ekstrinsik juga dapat menyebabkan hasil positif yang serupa dengan motivasi intrinsik karena memungkinkan penentuan nasib sendiri.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya motivasi kerja seorang guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakannya tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga guru mau dan rela bekerja keras. Dengan motivasi dapat menjadikan dorongan dasar yang menggerakkan seorang guru bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seorang guru yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Sehingga dapat mengarahkan daya dan potensi bawahan pada seorang manusia, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Karena motivasi merupakan suatu faktor pendorong seorang guru untuk melakukan aktifitas tertentu. Sehingga dapat menggerakkan seorang guru untuk bertingkah laku dan melaksanakan kegiatan karena adanya tujuan tertentu yakni dalam meningkatkan kinerjanya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut dimana aturan tersebut diikuti juga oleh sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sekolah dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. Rendahnya disiplin kerja guru akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Kedisiplinan harus ditanamkan kepada setiap individu, baik itu para guru atau pun siswanya. Sebagai pendidik, segala sikap dan perilaku yang dilakukannya tentu akan dilihat dan dicontohkan oleh siswanya. Jika seorang guru memiliki sikap kedisiplinan, maka tidak dapat disalahkan bila siswanya juga mengikuti perilaku sang guru yang disiplin tersebut.

Di SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki peraturan-peraturan sekolah yang mengacu pada Undang-Undang Pendidikan Nasional. Diantara peraturan-peraturan tersebut berupa tata tertib dan tugas mengajar guru dibawah pengawasan dan bimbingan dari kepala sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memotivasi para guru. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Oleh sebab itu, untuk memenuhi kebutuhan tersebut guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mempunyai dorongan dan upaya selalu ingin tahu, selalu ingin mencoba, selalu ingin lebih maju, selalu bekerja keras dan bersifat terbuka. Selain itu, guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi bersifat mandiri, mempunyai perhatian kepada peserta didik, bekerja secara terencana, tertib waktu, memberi penghargaan kepada peserta didik yang berprestasi, memberi hukuman mendidik kepada peserta didik yang melakukan kesalahan. Setiap guru memiliki motivasi kerja, walaupun rentangannya ada guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan ada yang mempunyai motivasi kerja rendah. Pada umumnya guru mau bekerja keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasi apa yang diharapkan, sehingga dapat memberikan dampak terhadap sejauh mana tingkat kepuasan guru dalam mengajar.

Selain motivasi kerja, hal yang tidak kalah pentingnya adalah disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru tersebut secara sukarela berusaha bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja dan memberikan kepuasan guru dalam mengajar di dalam kelas. Dengan disiplin kerja, sikap, tingkah laku dan perbuatan guru dapat sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya sehingga tujuan pembelajaran dan proses pendidikan dan prestasi untuk memajukan sekolah dapat terwujud dengan lebih baik. Sehingga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui **kepuasan kerja**.

Aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut dimana aturan tersebut diikuti juga oleh sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Di SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki peraturan-peraturan sekolah yang mengacu pada Undang-Undang Pendidikan Nasional. Diantara peraturan-peraturan tersebut berupa tata tertib dan tugas mengajar guru di bawah pengawasan dan bimbingan dari kepala sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memotivasi para guru. Setiap guru wajib hadir sesuai dengan jam ketentuan masing-masing unit yang disesuaikan dengan jumlah jam belajar pada setiap tingkat pendidikan.

Dalam kenyataannya tingkat disiplin kerja guru secara umum di SMK Sub Rayon 03 masih diperoleh tingkat kedisiplinan kehadiran guru yang masih rendah, hal ini dicermati dari aspek keterlambatan masuk ke sekolah, waktu jam belajar masuk ke dalam kelas, dan kelengkapan perangkat pembelajaran. Dalam hal ini memberikan dampak yang kurang optimal terhadap kinerja guru dalam menjalankan perannya dengan baik. Selain daripada itu juga diperoleh masih rendahnya kedisiplinan waktu yang dilakukan oleh guru terhadap ketepatan waktu pengumpulan berkas administrasi perangkat pembelajaran. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu, maka seorang guru hendaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Maka, kedisiplinan serta kinerja guru sangatlah diperlukan untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya.

Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sekolah dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan guru. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Kedisiplinan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan bagi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Rendahnya disiplin kerja guru akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Kedisiplinan harus ditanamkan kepada setiap individu, baik itu para guru atau pun siswanya. Sebagai pendidik, segala sikap dan perilaku yang dilakukannya tentu akan dilihat dan dicontohkan oleh siswanya. Jika seorang guru memiliki sikap kedisiplinan, maka tidak dapat disalahkan bila siswanya juga mengikuti perilaku sang guru yang disiplin tersebut.

METODE

Jenis desain penelitian ini adalah *survey research*, yaitu meneliti suatu perilaku guru pada aspek motivasi kerja guru, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru (di SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah yang berada di Jalan Desa Binjohara, Kecamatan Manduamas, Kabupaten Tapanuli Tengah. Karena populasi penelitian dari seluruh guru di SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah berjumlah 133 guru yang disebut dengan studi populasi atau sampel penelitian. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner. Seluruh variabel dalam penelitian ini menggunakan diukur menggunakan skala yang sudah digunakan oleh penelitian sebelumnya.

Pengukuran

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Hadiwiryo, 2003). Motivasi diukur menggunakan pendekatan dua faktor meliputi motivasi internal, meliputi: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Selanjutnya motivasi eksternal, meliputi: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Rivai (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2016) meliputi: kehadiran, ketataan pada peraturan, standar kerja, tingkat kewaspadaan, bekerja etis.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh para individu sehubungan dengan jabatan atau pekerjaan mereka. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2016) adalah sebagai berikut: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, aikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

HASIL DAN EVALUASI

Deskripsi Responden

Tabel 1. menunjukkan bahwa dari 133 orang Guru SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah, 109 orang diantaranya adalah Guru perempuan (82 %) sedangkan Guru laki-laki sebanyak 24 orang (18 %). Komposisi Guru seperti ini cukup ideal karena sebgaaian besar melaksanakan tugas sebagai Guru SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah. Guru perempuan pada umumnya cukup terampil dan teliti dalam pelaksanaan tugas. Tabel 1. menunjukkan bahwa dari 133 orang Guru SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah, 130 orang diantaranya adalah Guru yang memiliki ijazah S1 (98%) sedangkan Guru yang memiliki ijazah Diploma adalah tidak ada (0 %), Guru dengan jenjang pendidikan SMA adalah tidak ada (0 %) dan Guru dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 3 orang (2 %). Komposisi tingkat jenjang pendidikan Guru SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah ini cukup ideal untuk memenuhi semua posisi tugas.

Tabel. 1

Karakteristik responden

	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin		
Perempuan	109	82
Laki-laki	24	18
Masa Kerja		
< 4 tahun	9	7
4 – 12 tahun	112	84
13 – 20 tahun	11	8
> 20 tahun	1	1
Usia		
≤ 30 tahun	2	1.5

30 – 40 tahun	65	49
41 – 50 tahun	65	49
> 50 tahun	1	0.5
Pendidikan		
SMA	-	-
Diploma	-	-
S 1	130	98
S 2	3	2

Tabel 1. menunjukkan bahwa dari 133 orang Guru SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah, Guru terbanyak berada pada rentang usia 30–40 tahun sebanyak 65 orang (49 %) dan Guru pada rentang usia 41–50 tahun sebanyak 65 orang (49 %). Sedangkan Guru dengan usia kurang dari 30 tahun adalah 2 orang (1.5%), dan Guru dengan usia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang (0.5 %) Komposisi tingkat usia Guru ini cukup ideal untuk memenuhi semua posisi tugas Guru SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah. Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 133 orang Guru SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah. Guru terbanyak berada pada rentang masa kerja 4 – 12 tahun sebanyak 112 orang (84 %). Sedangkan Guru dengan masa kerja kurang dari 4 tahun adalah 9 orang (7 %), Guru dengan masa kerja 3 - 20 tahun sebanyak 11 orang (8 %) dan Guru dengan masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 1 orang (1 %) Komposisi masa kerja Guru ini cukup ideal untuk memenuhi semua posisi tugas Guru SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Diketahui nilai koefisien jalur Motivasi 0,112 yaitu bernilai positif, dengan signifikansi 5 persen t hitung $1,339 < 1,96$ (t tabel) dan nilai *p value* $0,181 > \alpha$ (0,05) artinya Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin tinggi Motivasi, maka tidak signifikan meningkatkan Kinerja Guru, demikian sebaliknya. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel Motivasi, terdapat 68 orang responden dengan persentase sebesar 51 persen menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “Saya termotivasi jika kondisi kerjasi sekolah tertata dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru menganggap kondisi sekolah kurang tertata dengan baik, sehingga membuat motivasi guru yang ada tidak dapat mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurwati, dkk. (2012) Guteres, dkk (2014) dan Salain dan Wardana (2014) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2

Direct Effect dan Indirect Effect

Interaksi	Direct Effect	Interaksi	Indirect Effect
MOT → KG	0,112		
MOT → KK	0,478**	MOT → KK → KG	0,237**
DK → KG	0,036		
DK → KK	0,342**	DK → KK → KG	0,170**
KK → KG	0,495**		

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Diketahui nilai koefisien jalur Disiplin Kerja 0,036 yaitu bernilai positif, dengan signifikansi 5 persen t hitung $0,381 < 1,96$ (t tabel) dan nilai p value $0,704 > \alpha$ (0,05) artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka tidak signifikan akan meningkatkan kinerja guru, demikian sebaliknya. Disiplin merupakan perilaku kerja guru dalam mentaati peraturan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Namun hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini disebabkan adanya faktor lain untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja, terdapat 58 orang responden dengan persentase sebesar 59 persen menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya mematuhi peraturan kerja di sekolah”.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru

Diketahui nilai koefisien jalur Motivasi 0,478 yaitu bernilai positif, dengan signifikansi 5 persen t hitung $7,638 > 1,96$ (t tabel) dan nilai p value $0,00 < \alpha$ (0,05) artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi, maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya. Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri setiap orang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian ada beban guru SMK Sub Rayon 03 Kabupaten Tapanuli Tengah tersebut untuk bersikap yang tidak wajar atau tidak sebenarnya. Motivasi jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mempunyai motivasi berarti guru tersebut telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan, karena motivasi yang baik akan mendorong seorang guru melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga tujuan sekolah tercapai, hal ini akan menimbulkan kepuasan pada diri sendiri dikarenakan hasil kerja yang telah ia lakukan tercapai, sehingga motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel pengawasan, terdapat 90 orang responden dengan persentase sebesar 67 persen menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya selalu diberi kemudahan administrasi dalam bekerja”.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Diketahui nilai koefisien jalur Disiplin Kerja 0,342 yaitu bernilai positif, dengan signifikansi 5 persen t hitung $5,168 > 1,96$ (t tabel) dan nilai p value $0,00 < \alpha$ (0,05) artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja, maka Kepuasan Kerja akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya. Adapun yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan perilaku kerja guru, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan distribusi jawaban

responden terhadap variabel pengawasan, terdapat 90 orang responden dengan persentase sebesar 67 persen menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “Saya bersungguh-sungguh mendidik kepada para siswa di dalam kelas/di sekolah”.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Diketahui nilai koefisien jalur Kepuasan Kerja 0,495 yaitu bernilai positif, dengan signifikansi 5 persen t hitung $4,929 > 1,96$ (t tabel) dan nilai p value $0,00 < \alpha$ (0,05) artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka Kinerja Guru akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perbedaan seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima dan sifatnya subjektif. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, terdapat 106 orang responden dengan persentase sebesar 79 persen menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya merasa puas karena sekolah menyediakan sumber pembelajaran perpustakaan yang mendukung siswa saya untuk membaca”.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Besarnya koefisien pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Guru 0,112 yakni bernilai positif, dan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Kinerja Guru 0,237 yakni bernilai positif, sehingga koefisien pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja lebih besar daripada pengaruh langsung Kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dengan mediasi kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Robbins et al. (2015) bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perbedaan seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima dan sifatnya subjektif.

Dengan demikian Motivasi Kerja dalam hal ini berpengaruh langsung terhadap kinerja guru secara signifikan dengan menunjukkan pengaruh yang kurang bermakna dari rendah tingginya Kepuasan Kerja mereka. Artinya adalah Motivasi kerja dengan mediasi kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja guru. Kepuasan Kerja Guru merupakan sesuatu yang sangat subjektif dan lebih menunjukkan sifat emosional untuk dijadikan indikator terhadap Kinerja Guru. Antara motivasi dan kinerja kerja guru terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan kerja dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan dalam hal ini Kepala Sekolah disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja guru sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi guru melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Besarnya koefisien pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,036 yakni bernilai positif, namun besarnya koefisien pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap Kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,170 yakni bernilai positif, sehingga koefisien pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Konsumen. Hal ini dapat disimpulkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan mediasi kepuasan kerja juga tidak memiliki pengaruh yang bermakna secara langsung terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, kepuasan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variable motivasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja sehingga motivasi guru dalam bekerja harus dipelihara dan bahkan ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk penghargaan dan apresiasi terhadap prestasi yang diraih guru walau sekecil apapun. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja sehinggadisiplin guru dalam bekerja harus dipelihara dan bahkan ditingkatkan melalui penerapan peraturan yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Diharapkan bagi penelitian berikutnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya. Berdasarkan Hasil uji R² dalam penelitian ini, menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Guru seperti sikap kerja, tingkat keahlian, iklim kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, karena dengan semakin baik kinerja Guru maka akan semakin baik juga hasil kerjanya sehingga berpengaruh baik juga bagi dirinya yang mengakibatkan dirinya merasa puas.

REFERENSI

- Abu Nasra, M., & Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65(2), 155–165. <https://doi.org/10.1037/cou0000228>
- Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423–1443. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>
- Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019). An Integrated Psycho-Sociological Perspective on Public Employees' Motivation and Performance. *Frontiers in Psychology*, 10.

- <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00036>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Self-determination research: Reflections and future directions. In *Handbook of self-determination research*. (pp. 431–441). University of Rochester Press.
- Esdras, R., & Andala, H. O. (2021). The Influence of Motivation on Teacher Performance in Boarding Secondary Schools of the Western Province of Rwanda Rugirangoga Esdras and Dr . Hesbon Opiyo Andala The Influence of Motivation on Teacher Performance in Boarding Secondary Schools of the West. *Journal of Education*.
<https://stratfordjournals.org/journals/index.php/journal-of-education/article/view/671>
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Normianti, H., Aslamiah, & Suhaimi. (2019). Relationship of Transformational Leaders of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments With Performance of Primary School Teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia. *European Journal of Education Studies*, 2, 123–141. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2583734>
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.

Declarations

Funding

The authors received no financial support for the research and publication of this article.

Conflicts of interest/ Competing interests:

The authors have no conflicts of interest to declare that are relevant to the content of this article.

Data, Materials and/or Code Availability:

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

How to cite this Article

Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1 - 12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>