e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Teacher Performance at SMAN 3 Medan

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Medan

Siti Humairah [1)]; Muhammad Toyib Daulay [2)]; Kholilul Kholik [3)]
[1,2,3)]*Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*
Email: [1] sityhumaira4@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [01 Juli 2026]
Revised [25 Oktober 2026]
Accepted [29 Oktober 2026]

KEYWORDS
Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline and Teacher Performance

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan. Secara khusus, penelitian ini menguji apakah masing-masing variabel, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga menelaah pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan pengolahan data menggunakan program SPSS. Analisis data dilakukan melalui teknik regresi linier berganda. Jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara individual juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja bersama-sama terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan.

ABSTRACT
This study aimed to examine the influence of work motivation, job satisfaction, and work discipline on the performance of teachers at SMA Negeri 3 Medan. Specifically, the research investigated whether each variable individually exerts a positive and significant effect on teacher performance, as well as whether the three variables collectively contribute to performance in a positive and significant manner. The study employed a quantitative associative approach, and the data were processed using SPSS. Multiple linear regression analysis was applied to test the proposed relationships. The research involved 70 respondents as the sample. The findings revealed that work motivation has a positive and significant partial effect on teacher performance. Likewise, job satisfaction and work discipline were each found to have a positive and significant individual effect on teacher performance. In addition, the simultaneous test indicated that work motivation, job satisfaction, and work discipline together have a positive and significant influence on the performance of teachers at SMA Negeri 3 Medan.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia sendiri dapat dimaknai sebagai proses pengembangan dan pemanfaatan seluruh potensi yang dimiliki manusia agar bernilai guna bagi kehidupan. Dalam konteks tersebut, sektor pendidikan memegang peranan sentral karena menjadi sarana utama dalam membentuk generasi penerus bangsa yang memiliki kualitas dan kompetensi yang dapat diandalkan. Salah satu unsur penting dalam peningkatan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan adalah kinerja guru, karena guru berperan langsung dalam menyampaikan ilmu pengetahuan sekaligus menanamkan nilai-nilai moral kepada peserta didik (Hadi, Tukiran, dan Yuwono, 2009). Kinerja guru tidak terbentuk dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu guru maupun kondisi lingkungan kerjanya. Kasmir (2018:182) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja guru yang optimal menjadi syarat penting dalam mendukung keberhasilan pembangunan di bidang pendidikan secara menyeluruh (Khalid dan Pandipa, 2019). Upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap mutu kerjanya. Kinerja yang baik umumnya tercermin dari semangat tinggi dalam melaksanakan tugas, sedangkan kinerja yang rendah dapat dikenali melalui tingginya tingkat ketidakhadiran, hasil kerja yang kurang memuaskan, seringnya terjadi kesalahan, munculnya kelelahan saat bekerja, hingga tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut Siagian dan Nitisemito (2002), kondisi tersebut tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Motivasi kerja dipahami sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2015) menegaskan bahwa motivasi berkaitan dengan seberapa besar usaha yang dikeluarkan seseorang, ke mana usaha tersebut diarahkan, serta seberapa konsisten usaha itu dipertahankan. Dalam hal ini, intensitas menunjukkan tingkat kesungguhan seseorang dalam berupaya, yang menjadi inti dari motivasi itu sendiri. Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif, yang ditunjukkan melalui rasa senang dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap tersebut tercermin dalam moral kerja, tingkat kedisiplinan, serta pencapaian prestasi kerja. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja, yang turut menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Sastrohadiwiryo (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu melaksanakan pekerjaannya secara tertib, teratur, dan konsisten, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerjanya. Berdasarkan hasil pra-survei, diperoleh gambaran bahwa terdapat beberapa fenomena yang menjadi perhatian dalam penelitian ini yaitu kinerja guru di SMAN 3 Medan masih menunjukkan sejumlah kendala, terutama pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Sebagian guru belum secara konsisten menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan standar profesional yang ditetapkan, sehingga kondisi ini berpotensi memengaruhi mutu serta efektivitas pembelajaran di kelas. Motivasi kerja guru dinilai masih perlu diperkuat. Hal ini terlihat dari belum optimalnya dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri guru, dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selain itu, pengawasan dan dukungan dari pimpinan sekolah belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh guru. Akibatnya, umpan balik dan bentuk apresiasi yang diterima guru masih belum maksimal dalam mendorong semangat kerja serta inovasi dalam proses pembelajaran. Disiplin kerja guru juga belum sepenuhnya stabil, khususnya yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap waktu, pelaksanaan administrasi pembelajaran, dan keteraturan dalam menjalankan tugas tambahan di lingkungan sekolah. Kondisi ini diperburuk oleh belum optimalnya ketegasan dalam penerapan aturan serta belum konsistennya teladan kedisiplinan yang berkelanjutan, sehingga dapat memengaruhi kepatuhan guru terhadap tata tertib yang berlaku. Tingkat kepuasan kerja guru masih belum sepenuhnya mencapai kondisi yang diharapkan. Hal tersebut tampak dari adanya perbedaan pandangan mengenai peluang pengembangan profesional, suasana dan kondisi kerja, serta penghargaan terhadap kinerja yang telah dicapai. Situasi ini dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan kebanggaan guru terhadap profesinya, yang selanjutnya berdampak pada motivasi kerja dan kinerja guru secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Kinerja guru

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja beserta perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja guru dapat dimaknai sebagai hasil kerja serta perilaku guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, baik yang berkaitan dengan proses pembelajaran maupun pelaksanaan tugas administratif di bidang pendidikan. Sejalan dengan itu, Veitzal Rivai dkk. menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Sementara itu, August W. Smith dalam Rusman memandang kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Gibson dkk. juga menegaskan bahwa kinerja berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi dan mencakup unsur kualitas, efisiensi, efektivitas, serta tujuan yang ingin dicapai. Armstrong dan Taylor (2020) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari perilaku kerja serta kontribusi individu dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2017), kinerja guru dapat dinilai melalui sejumlah indikator penting.

1. Mutu atau kualitas
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efisiensi biaya.
5. Pengawasan.
6. Hubungan antar guru dan stakeholder.

Motivasi Kerja

Robbins dalam Riduwan (2010:147) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru dapat diukur melalui dua dimensi utama, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal mencakup hubungan interpersonal, gaji atau honorarium, supervisi kepala sekolah, serta kondisi kerja. Sementara

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

itu, motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja, peluang kemajuan karier, pengakuan atas hasil kerja, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, minat terhadap tugas, dan keinginan untuk berprestasi. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2011:93) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung akan berupaya secara maksimal dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan dengan harapan memperoleh hasil yang lebih baik. Selanjutnya, Uno (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja seseorang. Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015), yang membagi motivasi kerja ke dalam tiga indikator utama:

1. Intensitas (*intensity*).
2. Arah (*direction*).
3. Ketekunan (*persistence*).

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:121), kepuasan kerja guru mencakup sejumlah aspek penting, antara lain hubungan dengan kepala sekolah, interaksi dengan sesama guru, fasilitas serta tunjangan yang diterima, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan maupun kompetensi diri. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari hasil evaluasi individu atas karakteristik pekerjaannya. Sementara itu, Luthans (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa dimensi utama, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau imbalan, peluang promosi, pengawasan atau kepemimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja. Menurut Hasibuan (2019:212), kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama:

1. Kesempatan untuk maju.
2. Keamanan kerja.
3. Faktor intrinsik dari pekerjaan.
4. Kondisi kerja.
5. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryo (2021:333) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang mencerminkan rasa hormat, penghargaan, kepatuhan, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta kesiapan untuk menerima sanksi apabila melanggar kewajiban kerja. Pendapat tersebut selaras dengan pandangan Sutrisno dalam Tumanggor dan Girsang (2021:42), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk perilaku pegawai yang konsisten dengan kebijakan, prosedur, dan standar kerja organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2021), disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator penting:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Sanksi hukuman.
4. Ketegasan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berfokus pada pengolahan data berbentuk angka serta penggunaan analisis statistik untuk menguji hubungan maupun pengaruh antarvariabel penelitian (Setiawan dkk., 2024:766). Jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 70 guru PNS. Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban atas butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

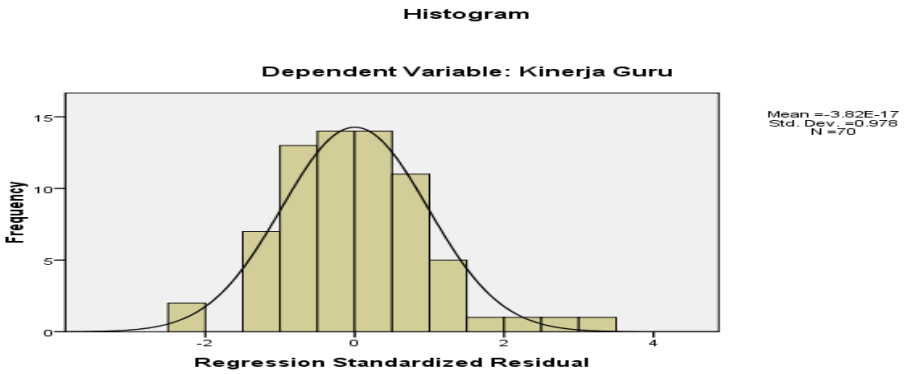
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk menilai apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal.

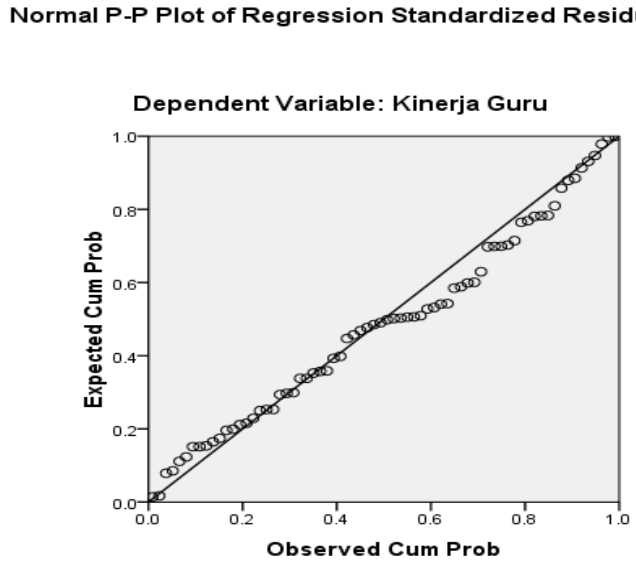
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Mengacu pada Gambar 1. hasil pengujian normalitas memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh pola histogram yang membentuk kurva lonceng serta sebaran data yang tampak simetris dengan puncak yang berada di tengah.

Gambar 2. Normal PP Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Mengacu pada Gambar 2, hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik PP Plot memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menilai ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) yang dihasilkan melalui pengolahan data pada SPSS. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai tolerance > 0,10 atau VIF < 10, maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

Adapun hasil pengujian multikolinieritas berdasarkan data angket yang telah diberikan kepada responden disajikan pada tabel berikut.

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Tabel 1 Uji Multikolinieritas Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			**Tolerance**	**VIF**
1	(Constant)	2.585	2.047	1.263	.211		
	Motivasi Kerja	.783	.128	6.104	.000	**.473**	**2.116**
	Kepuasan Kerja	.436	.093	4.696	.000	**.389**	**2.570**
	Disiplin Kerja	.268	.079	3.394	.001	**.434**	**2.302**

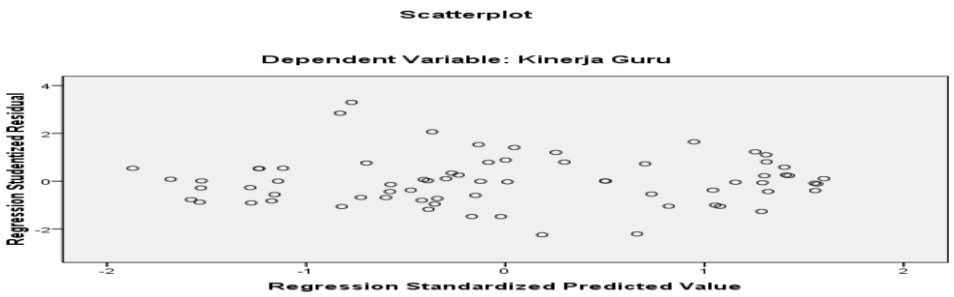
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Mengacu pada Tabel 1 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja masing-masing sebesar 2,116, 2,570, dan 2,302, yang seluruhnya lebih kecil dari 10. Di samping itu, nilai tolerance untuk ketiga variabel tersebut masing-masing sebesar 0,473, 0,389, dan 0,434, atau seluruhnya melebihi batas minimum 0,10. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Kondisi homoskedastisitas terjadi apabila varians residual tetap atau konstan pada setiap tingkat variabel independen. Dalam analisis regresi, model yang baik adalah model yang tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Kriteria penilaiannya didasarkan pada pola sebaran titik-titik pada grafik, di mana apabila titik-titik tersebut membentuk pola yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3. *Scatterplot*



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Mengacu pada Gambar 3. scatterplot menunjukkan bahwa sebaran titik-titik residual bersifat acak, tidak membentuk pola tertentu, dan berada di sekitar titik nol. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, serta untuk memperkirakan nilai variabel dependen dengan menggunakan beberapa variabel independen sebagai prediktor. Rumus regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut::

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 2 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.585	2.047	1.263	.211		
	Motivasi Kerja	.783	.128	6.104	.000	.473	2.116
	Kepuasan Kerja	.436	.093	4.696	.000	.389	2.570
	Disiplin Kerja	.268	.079	3.394	.001	.434	2.302

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 2 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 2{,}585 + 0{,}783\ X_1 + 0{,}436\ X_2 + 0{,}268\ X_3 + e.$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Apabila seluruh variabel bebas diasumsikan bernilai nol, maka nilai kinerja guru (Y) sebesar 2,585.
b. Setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,783, dengan asumsi variabel lain tetap.
c. Setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0,436, dengan asumsi variabel lain konstan.
d. Setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan menyebabkan kinerja guru (Y) meningkat sebesar 0,268, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit)*

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian F bertujuan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan terhadap penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilihat dari nilai F hitung dan nilai probabilitas atau signifikansinya.

Tabel 3 Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4304.788	3	1434.929	**123.441**	**.000[a]**
	Residual	767.212	66	11.624		
	Total	5072.000	69			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Mengacu pada Tabel 3, hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung adalah 123,441, sedangkan Ftabel pada taraf α = 0,05 sebesar 2,74. Di samping itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah 0,05. Kondisi ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan signifikan. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga Ha diterima.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian t bertujuan untuk menilai hipotesis secara parsial, yakni pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Dasar pengambilan keputusannya dapat dilihat dari nilai probabilitas atau tingkat signifikansi yang diperoleh.

Tabel 4 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.585	2.047	1.263	.211		
	Motivasi Kerja	.783	.128	6.104	.000	.473	2.116
	Kepuasan Kerja	.436	.093	4.696	.000	.389	2.570
	Disiplin Kerja	.268	.079	3.394	.001	.434	2.302
a. Dependent Variable: Kinerja Guru							

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Mengacu pada Tabel 4, hasil uji parsial menunjukkan bahwa:

1. Motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,104, yang lebih besar dari t tabel 1,996, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Selanjutnya, kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,696, juga lebih besar dari t tabel 1,996, dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga variabel ini dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.
3. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,394, lebih besar dari t tabel 1,996, dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja juga terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya persentase kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	**Adjusted R Square**	Std. Error of the Estimate
1	.921[a]	.849	**.842**	3.40946

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Mengacu pada Tabel 5, nilai R Square sebesar 0,842 menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja guru adalah sebesar 84,2%. Adapun sisanya, yaitu 15,8%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam studi ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan variabel relevan lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,104 lebih besar dibandingkan t tabel 1,996, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dalam pelaksanaan tugas di sekolah, guru kerap dihadapkan pada berbagai tantangan, sehingga tingkat motivasi yang dimiliki berperan penting dalam mendorong mereka untuk membantu siswa mencapai prestasi akademik sekaligus berkembang secara personal. Motivasi tersebut dapat berasal dari faktor internal, seperti antusiasme dalam mengajar, maupun faktor eksternal, seperti dukungan pimpinan serta apresiasi terhadap pekerjaan, yang secara bersama-sama mengarahkan guru dalam mencapai tujuan sekolah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,696 lebih besar daripada t tabel 1,996, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini menandakan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tingkat kepuasan kerja yang baik membuat guru menjalankan tugasnya dengan lebih bertanggung jawab, menuntaskan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, serta terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan di lingkungan sekolah. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki, maka semakin besar pula pengaruh positifnya terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,394 lebih tinggi dibandingkan t tabel 1,996, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja guru dapat dilihat dari kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal pembelajaran, ketaatan dalam menjalankan aturan sekolah, serta kesungguhan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaan. Guru dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung melaksanakan tugas secara teratur dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh sekolah. Keadaan tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu maupun jumlah hasil kerja guru. Oleh sebab itu, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai.

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

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 123,441 lebih besar dibandingkan F tabel 2,74 pada taraf signifikansi α = 0,05. Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan. Dengan demikian, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga Ha diterima. Secara substantif, kinerja guru tidak terlepas dari peran motivasi kerja yang dimiliki. Dalam menjalankan tugas di sekolah, guru dihadapkan

pada berbagai tantangan yang menuntut semangat dan komitmen tinggi. Motivasi tersebut dapat bersumber dari dalam diri, seperti antusiasme dalam mengajar, maupun dari luar diri, seperti dukungan pimpinan dan penghargaan atas pekerjaan. Kedua aspek ini berkontribusi dalam mendorong guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sekolah. Di samping itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu, serta aktif mengambil bagian dalam berbagai kegiatan sekolah. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, khususnya di SMA Negeri 3 Medan. Faktor lain yang turut menentukan adalah disiplin kerja. Disiplin guru tercermin dari kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal mengajar, ketaatan pada peraturan sekolah, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja secara konsisten sesuai standar yang berlaku. Kondisi ini pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja guru. Dengan kata lain, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan yang menjawab permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.
2. Kepuasan kerja secara parsial juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.
3. Disiplin kerja secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.
4. Secara simultan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Kepala sekolah disarankan untuk bersikap lebih tegas sekaligus arif dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin di sekolah, serta secara konsisten memberikan dorongan kepada guru yang kinerjanya masih belum optimal. Dengan langkah tersebut, guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerjanya juga menjadi lebih baik.
2. Guru disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja dengan membangun cara pandang yang positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Sikap tersebut akan membantu guru dalam melaksanakan tugas secara lebih optimal sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dengan lebih mudah.
3. Guru diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sebagai salah satu upaya untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
4. Kepala sekolah diharapkan senantiasa memberikan perhatian dan arahan kepada guru terkait peningkatan kinerja. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memperbanyak pelatihan yang mendukung profesionalisme guru dalam pelaksanaan kebijakan sekolah, serta mengadakan kegiatan berbagi pengalaman atau diskusi bersama guru. Komunikasi yang harmonis antara kepala sekolah dan guru juga perlu terus dijaga, karena hubungan komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2020). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page.

Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.

Daulay, M. T. (2019). Analysis of the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance at PT PLN (Persero).

Daulay, M. T. (2019). The effect of mutation, promotion and job satisfaction on employee performance of plantation companies in Medan..

Daulay, M. T. (2023). The influence of compensation, work motivation and work discipline on the performance of employees in administrative department with work loyalty as an intervening variable at the Airport Authority Office in Medan Region II.
Hadi, S., Tukiran, T., & Yuwono, B. (2009). Pengaruh supervisi akademik, kompetensi guru, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Slawi Kabupaten Tegal. Khazanah Pendidikan, 2(1).
Hakim, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Sariwangi. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(1), 55–66.
Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
Hidayat, T., Murniati, & Abdullah. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK negeri. Jurnal Administrasi Pendidikan, 30(2), 145–156.
Kasmir. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). PT Rajagrafindo Persada.
Kholik, K. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PTPN IV Medan.
Kholik, K. (2025). Analysis of the influence of work discipline, work environment, and job satisfaction on employee performance at the Military Court Office I-02 Medan.
Kholik, K. (2025). Analisis motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
Kusuma, I. P., & Negara, I. G. (2021). Korelasi disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha, 9(3), 210–219.
Leon, R., dkk. (2023). Pendekatan kuantitatif dalam penelitian pendidikan. Jurnal Ilmu Pendidikan, 15(2), 200–215.
Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
Muhardi, M., Muawanah, U., & Farhan, D. (2023). Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pendidik SMK negeri di Lombok Timur. SOSIO EDUKASI: Jurnal Studi Masyarakat dan Pendidikan, 6(2), 157–164.
Nasution, H. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi pendidikan. Jurnal Sains Manajemen Panca Budi, 7(1), 22–35.
Nikmah, et al. (2023). Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Kedoya Jakarta Barat. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi MH Thamrin, 4(2).
Ningsih, R., & Hendrawan, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK. JMAN UPIYPTK, 11(1), 88–99.
Octavia, R. (2019). Profesionalisme guru dan mutu pendidikan. Jurnal Pendidikan Nasional, 4(1), 23–31.
Oktavia, D., & Fadhli, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 5(1), 66–78.
Pandipa, A. K. H. (2019). Kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara. Jurnal Ilmiah Administratie, 12(1), 1–9.
Pondrinal, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP. JMAN UPIYPTK, 4(2), 120–131.
Pribadi, B. A. (2017). Media dan teknologi dalam pembelajaran. Kencana.
Pribadi, B. A. (2017). Peran guru dalam pembelajaran bermakna. Jurnal Pendidikan, 8(2), 90–101.
Rivai Ahmad. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja guru. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1).
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi: Organizational behavior (Edisi ke-16). Salemba Empat.
Sari Deri Permata, et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BSI Cabang Palembang Sudirman. Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, 2(3).
Sastrohadiwiryo, B. S. (2021). Manajemen tenaga kerja Indonesia. Bumi Aksara.
Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Refika Aditama.
Siregar, H., dkk. (2024). Kinerja guru dalam perspektif manajemen pendidikan. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(1), 50–60.
Siregar, H., Siallagan, P., & Ginting, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru. JMAN UPIYPTK, 3(2), 98–110.
Siregar, R., Nasution, A., & Lubis, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Jurnal Manajemen Pendidikan, 16(1), 45–56.
Suastika, I. K., Sedana, I. G., & Gata, I. W. (2022). Kinerja guru dan mutu pendidikan. Jurnal Pendidikan Indonesia, 11(2), 134–145.
Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Tumanggor, R., & Girsang, L. (2021). Disiplin kerja dan kinerja pegawai. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 6(1), 35–48.
Ulfa, T., Saluy, A. B., & Bari, A. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Green Publisher Journal, 2(1), 44–57.
Uno, H. B. (2016). Teori motivasi dan pengukurannya. Bumi Aksara.
Widya, N., & Putra, A. (2023). Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha, 11(2), 180–189.