

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON WORK SATISFACTION AND JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS' PERFORMANCE IN KECAMATAN BUKIT BATU AND SIAK KECIL

Nani Handayani¹, Nyoto², Harry Patuan Panjaitan³

^{1,2,&3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: harpan805@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the influence of leadership style, discipline, and work motivation on the job satisfaction of civil servant teachers. To find out and analyze the influence of leadership style, discipline, and work motivation on the performance of civil servant teachers. The method used in collecting data for this research is a questionnaire. The population that is the object of this research is civil servant teachers at SMP Negeri in Bukit Batu and Siak Kecil District and a total of 87 people. The sample in this research is 80 civil servant teachers. The data used in this research is primary data and secondary data, while the sampling technique is the purposive sampling technique. Where this technique uses all civil servant teachers, not including the school principal and those who conduct research. Data analysis techniques used in this research are descriptive analysis and PLS structural equation model (SEM) analysis. The results of the research show that leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction but not significant on performance of civil servant teachers. Work motivation has a positive and significant effect on the satisfaction but not on performance of civil servant teachers. Discipline has a positive and significant effect on job satisfaction and performance of civil servant teachers. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of civil servant teachers

Keywords: Leadership Style; Discipline; Work Motivation; Job Satisfaction; Teachers' Performance

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJADAN KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN BUKIT BATU DAN SIAK KECIL

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru PNS. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS. Metode yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini adalah kuisioner/angket. Populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah guru PNS pada SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu Siak Kecil dan sebanyak 87 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang guru PNS. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan Teknik pengambilan sampel dengan Teknik *purposive sampling*. Dimana Teknik ini menggunakan seluruh guru PNS dikurangi kepala sekolah dan yang melakukan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis struktur equation model (SEM) PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja guru PNS. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru PNS. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru PNS. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS pada SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia pendidikan secara global telah menuntut sekolah untuk selalu melakukan pembenahan pada berbagai bidang. Sekolah harus adaptif dan antisipatif terhadap perkembangan yang ada dalam dunia pendidikan. Adaptif berarti sekolah harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Adaptif mengandung arti mengambil sebagian dari laju perkembangan ilmu pengetahuan sesuai dengan kebutuhan dunia pendidikan. Antisipatif mengandung pengertian adanya kemampuan sekolah untuk melakukan dan mempersiapkan respons atau tanggapan atas suatu gejala perkembangan pendidikan. Tidak kalah pentingnya adalah sekolah perlu melakukan upaya terus menerus untuk mengimbangi laju perkembangan ilmu pengetahuan. Sekolah harus mengatur pengelolaan sekolah sesuai dengan perkembangan dunia di sekelilingnya baik dunia industri, dunia usaha maupun dunia teknologi. Sekolah harus mau mengambil manfaat ilmu pengetahuan yang datang dari luar sekolah agar bisa bersaing dengan laju perkembangan teknologi yang ada.

Keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Kepala sekolah, guru dan pengawas karena tiga figur tersebut merupakan kunci yang menentukan serta menggerakkan berbagai komponen dan dimensi sekolah yang lain. Baik buruknya komponen sekolah yang lain sangat ditentukan oleh kualitas guru, kepala sekolah, dan pengawas.

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin dalam sebuah lembaga sekolah sehingga keberadaannya sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja guru disekolah. Kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dengan guru-guru yang merupakan pihak yang dipimpinnya dalam sebuah organisasi kependidikan. Disamping itu kepala sekolah juga bertanggung jawab atas manajemen sekolah. Kepala sekolah dapat disebut sebagai pemimpin pendidikan dimana seorang pemimpin hendaknya dapat memahami dan memanfaatkan dan perbedaan diantara guru untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja guru disekolahnya.

Kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan dan gaya kepemimpinan suatu Lembaga Pendidikan. Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi secara persuasif, memberi contoh, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan Pendidikan secara nasional dan khususnya satuan Pendidikan.

Peningkatan kinerja guru dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal guru adalah yang dari dalam diri guru itu sendiri seperti motivasi, etos kerja, disiplin kerja dan profesionalisme. Faktor eksternal adalah yang dari luar diri guru tersebut seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, budaya organisasi, sarana dan prasarana satuan Pendidikan tersebut. Dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru tersebut diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja seorang guru.

Disiplin guru baru bisa dikatakan baik jika mereka menjalankan tugas dan fungsinya secara baik dan benar. Tugas dan fungsi guru akan dapat dilaksanakan dengan baik jika kepala sekolah mampu memberi motivasi kepada guru dan staf karyawan tata usaha atau para bawahannya, dan kepala sekolah mempunyai kompetensi manajerial yang baik sehingga tujuan sekolah yang sudah diprogramkan bisa tercapai.

Pencapaian hasil kinerja karyawan juga tidak terlepas dari adanya motivasi dalam diri Guru tersebut untuk memberikan penampilan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Ada beberapa sumber yang bisa dijadikan dasar dalam penilaian kinerja guru. Diantaranya adalah ; Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam 3 tahun terakhir (2019,2020 dan 2021) dan absensi Guru 3 th terakhir (2019, 2020 dan 2021). Berdasarkan Peraturan Menteri Negara RB dan PAN Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah penilaian yang dilaksanakan pada tiap butir tugas pokok guru yang bertujuan untuk pembinaan karier, jabatan dan kepegangannya.

Menurut McNessee-Smith, (1996) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah perasaan para pekerja atau karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap yang umum terhadap pekerjaan dengan berdasarkan pada penilaian mengenai berbagai aspek yang terdapat dalam suatu pekerjaan”. Sikap seseorang individu terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dan juga tentang berbagai harapannya untuk masa mendatang. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku.

Pencapaian hasil kinerja guru juga tidak terlepas dari adanya seorang pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya di organisasi. Kompetensi guru tercipta karena adanya kepemimpinan yang efektif. Keefektifan pemimpin berkaitan dengan konsekuensi dari tindakan-tindakan pemimpin tersebut terhadap pengikut. Efektivitas pemimpin adalah sejauh mana unit organisasi dari pemimpin tersebut melaksanakan tugasnya secara optimal dan mencapai tujuan-tujuannya (Garry, 2005). Efektivitas pemimpin juga dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki bawahannya dan terkait dengan komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya

dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan dalam organisasi.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan dan kinerja guru SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Rahman (2006) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara (2005) bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah." Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa: Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional. Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi: a) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. b) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan. c) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka Keith (1995). Vroom sebagaimana dikutip oleh M. A. Roshidi (1999) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini.

Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konseptual dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Definisi ini telah mendapat dukungan dari Smith dan Kendall (1963) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang pegawai mengenai pekerjaannya. Secara sederhana, job satisfaction dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti. Dalam buku kepemimpinan karangan Miftah (2003) mengartikan bahwa: "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi."

Menurut Hersey, Blanchard (2013) ada 4 gaya kepemimpinan yaitu: a. *Telling* 'Perintah'. Dikenal dengan gaya intruksi, atau perilaku pemimpin yang memberikan pengarahan mengenai tugas dan tanggung jawab kepada tim. Komunikasi cenderung satu arah. b. *Selling* 'Penjualan'. Pemimpin memberikan arahan namun komunikasi menjadi dua arah. Pemimpin menjual gagasan dan keputusan kepada bawahan. Tetapi pemimpin dapat menerima masukan dari tim. c. *Partisipasi*. Gaya partisipasi ini banyak melibatkan keikutsertaan dari anggota karena sudah mempunyai kemampuan yang memadai. Keputusan sudah dibuat secara bersama-sama antara pemimpin dan tim. d. *Delegating* 'Melimpahkan'. Gaya kepemimpinan yang menyerahkan tugas menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi dari pemimpin terhadap bawahannya.

Disiplin Kerja

Simamora (2004) menyatakan bahwa: "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi". Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati

norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. 38 Senada dengan pendapat di atas, Fathoni (2006) mengartikan disiplin sebagai: “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa: “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Beberapa ahli mengemukakan teori motivasi seperti di bawah ini.

Teori Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas. Menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah: 1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pensiun, lingkungan kerja yang nyaman. 2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon. 3. Kebutuhan rasa memiliki (*social need*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. Sosial need di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (team work) baik secara formal maupun informal. 4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb. 5. Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat pribadi dimana setiap individu akan merasa tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Greenberg & Baron, (199) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh para pegawai mengenai kondisi situasi lingkungan tempat kerja mereka pada saat ini”. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut McNessee-Smith, (1996) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah perasaan para pekerja atau karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap yang umum terhadap pekerjaan dengan berdasarkan pada penilaian mengenai berbagai aspek yang terdapat dalam suatu pekerjaan”. Sikap seseorang individu terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dan juga tentang berbagai harapannya untuk masa mendatang. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Disiplin dengan Kepuasan Kerja

Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap kesadaran, ketaatan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya menurut Wulandari dan Hamzah (2019) sedangkan menurut Julianti (2019) disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang efektif dan efisien, dan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan disiplin. Banyak Pegawai puas dengan pekerjaannya namun tidak menyukai banyaknya birokrasi organisasi. Pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, tetapi tetap menjalankan visi perusahaan.

Hasibuan (2009, 83) mengemukakan kedisiplinan adalah operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin,

semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

H2: Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diduga akan mempunyai prakarsa dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran maka akan berusaha untuk mencari cara untuk mengatasi tantangan atau kesulitan sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Bila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka cenderung akan berkontribusi terhadap meningkatnya produktivitas kerja dan begitu juga sebaliknya. Artinya guru yang memiliki motivasi didalam melaksanakan tugasnya maka dapat dikatakan guru tersebut kepuasan kerjanya juga tinggi (Yanni, 2022)

Pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Magelang menunjukkan Ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru kepuasan kerja yang ada meliputi aspek balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai, berat ringannya pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak (Rahayu, 2014).

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

Keterkaitan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan yang merupakan faktor penting untuk efektivitas kinerja pemimpin, seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai bahwa : “ Gaya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.”

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsi sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif juga memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan sekolah.

H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja

Penelitiannya menjelaskan bahwa bahwa faktor disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan keberhasilan guru mengajar. Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. karena kedisiplinan sangat penting sebab disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran (Alhusaini, 2020).

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik, disiplin kerja yang tercermin dari kesadaran, kesediaan, kepatuhan dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang tercermin dari kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor krusial bagi peningkatan kinerja guru yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pendidikan yang berkualitas. Tanpa kehadiran guru yang memiliki disiplin dan kinerja tinggi, kualitas pendidikan dipertaruhkan (Utari, 2019).

H5: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran untuk penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

METODE PENELITIAN

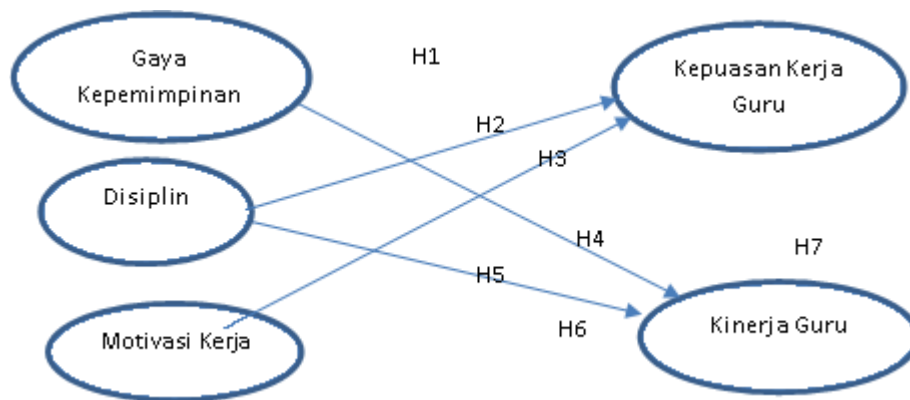
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada responden. Responden di minta memberikan tanggapan dengan memberikan jawaban pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawaban yang bersifat kualitatif selanjutnya di kuantitatifkan. setiap jawaban diberikan skor numerik untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden yang diukur dengan skala Likert.

Penelitian ini dilakukan Di SMP Negeri kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis. Waktu penelitian dari bulan Januari sampai dengan Maret 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN jenjang SMP di kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil sebanyak 87 orang seperti yang terlihat pada Tabel 1. Pada penelitian ini sampel menggunakan metode sensus jadi

seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 karena ada 7 orang guru yang tidak mengisi kusioner karna keterbatasan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Tabel 1. Pengambilan Sampel Daftar Jumlah Guru ASN di SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil

NO	NAMA SEKOLAH	GURU ASN
1	SMPN 1 BUKIT BATU	18
2	SMPN 2 BUKIT BATU	6
3	SMPN 3 BUKIT BATU	11
4	SMPN 4 BUKIT BATU	4
5	SMPN 1 SIAK KECIL	17
6	SMPN 2 SIAK KECIL	9
7	SMPN 3 SIAK KECIL	10
8	SMPN 4 SIAK KECIL	6
9	SMPN 5 SIAK KECIL	6
TOTAL		87

Sumber: Data dari Tata Usaha Tahun 2022

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. Analisis karakteristik responden terdiri atas usia, responden, jenis kelamin responden. Analisis yang akan dilakukan berupa analisis dengan menggunakan modus. Di sisi lain, analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Uji Model PLS

Uji model PLS yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu: (1) Uji Validitas, uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali, 2011). (2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Kuesioner dikatakan *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* ≥ 0.70 (Ghozali, 2011). (3) Uji Multikolinieritas (VIF), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas antar konstruk (Ghozali dan Latan 2015). (4) Uji *R Square*, koefisien determinasi (*R Square*) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai *R Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

Analisis Persamaan Struktural dan Hipotesis

Untuk membantu pengolahan persamaan struktural digunakan Smart PLS. Adapun tahapan analisis persamaan struktural adalah sebagai berikut: (1) Pengembangan model berdasarkan teori, Model yang sudah dirancang harus didasarkan hubungan kausalitas dan hubungan tersebut harus didukung pada teori yang ada. Tahapan ini sudah dibahas pada kerangka pemikiran dan hipotesis. (2) Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural. (3)

Evaluasi Model dalam PLS-SEM, evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* atau model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi *inner model* atau model struktural (*structural measurement*). (4) Uji Hipotesis, Setelah data memenuhi syarat pengukuran, maka akan dilanjutkan dengan melakukan metode *bootstrapping* pada SmartPLS. Metode *bootstrapping* adalah prosedur pengambilan sampel baru secara berulang sebanyak N sampel baru dari data asal berukuran n. Untuk uji parsial digunakan nilai P-value. Nilai P merupakan nilai yang menunjukkan besarnya peluang salah menolak H_0 dari data penelitian. P-values merupakan sebuah nilai signifikansi yang didapat dalam pengujian hipotesis yang merepresentasikan peluang terjadinya sebuah kejadian atau hipotesis. P-values digunakan sebagai alternative untuk dalam penentuan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Semakin kecil nilai p-value, hal ini menunjukkan bahwa peluang untuk menolak hipotesis nol semakin besar. Kriteria pengujian hipotesis: (a) P-values $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, (b) P-values $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Profil Responden

Hasil Analisis profil responden menunjukkan mayoritas guru di SMP Negeri Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil, Kabupaten Bengkalis, Riau adalah perempuan yaitu 66 orang dan hanya sedikit guru yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 14 orang. Dapat disimpulkan bahwa profesi guru lebih diminati oleh perempuan. Sebagian besar guru sudah memiliki masa kerja 20 -30 yaitu 42, 5% yang berarti sudah sangat berpengalaman dalam mengajar. Banyaknya Guru dengan usia diatas 51 tahun (3,2%). Hampir semua guru di SMP Negeri Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil, Kabupaten Bengkalis, Riau berpendidikan S1 yaitu 79 orang (98,8%).

Tanggapan Responden

Secara rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variable Endogen Kinerja tinggi yaitu 4.19. Ini berarti bahwa penilaian responden secara rata-rata mempunyai persepsi Tinggi terhadap Variabel Endogen Kinerja yang ada pada SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Secara rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variable Kepuasan Kerja adalah Tinggi yaitu 3.89 Ini berarti bahwa penilaian responden secara rata-rata mempunyai persepsi Tinggi terhadap Variabel Kepuasan Kerja yang ada pada SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Secara rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variable Gaya Kepemimpinan adalah Baik yaitu 3.75, ini berarti bahwa penilaian responden secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan yang ada pada SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. secara rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variable Disiplin adalah Baik yaitu 4,06. Ini berarti bahwa penilaian responden secara rata-rata mempunyai persepsi Baik terhadap Variabel Disiplin yang ada pada SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Secara rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variable Motivasi Kerja adalah Baik yaitu 4.12. Ini berarti bahwa penilaian responden secara rata-rata mempunyai persepsi Baik terhadap Variabel Motivasi Kerja yang ada pada SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Hasil Uji Model PLS

Uji Validasi dan Reliabilitas

Variabel Kinerja

Seluruh pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai *Correct Item Total Coreelation* $> 0,3$ serta memiliki nilai cronbach alpha $> 0,7$. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel Kinerja pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil mempunyai nilai yang valid dan Reliabel.

Variabel Kepuasan Kerja

Seluruh pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai *Correct Item Total Coreelation* $> 0,3$ dan seluruh pernyataan memiliki nilai cronbach alpha $> 0,7$. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri di kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil mempunyai nilai yang valid dan Reliabel.

Variabel Gaya Kepemimpinan

Seluruh pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai *Correct Item Total Coreelation* $> 0,3$ serta memiliki nilai Cronbach alpha $> 0,7$. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan Guru SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batudan Siak Kecil mempunyai nilai yang valid dan Reliabel.

Variabel Disiplin

Seluruh pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai *Correct Item Total Coreelation* > 0,3 serta memiliki nilai cronbach alpha > 0,7. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel disiplin pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil mempunyai nilai yang valid dan Reliabel.

Variabel Motivasi Kerja

Seluruh pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai *Correct Item Total Coreelation* > 0,3 serta memiliki nilai cronbach alpha > 0,7. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil mempunyai nilai yang valid dan Reliabel.

Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja
1	Gaya Kepemimpinan	1,614	1,859
2	Disiplin	1,434	1,998
3	Motivasi Kerja	1,153	1,287
4	Kepuasan Kerja	-	2,519
5	Kinerja	-	-

Sumber: Hasil Olahan, Smart PLS Versi 4.0, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di Tabel 2, maka dapat dinyatakan bahwa tidak multikolinearitas pada variabel keseluruhan variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan kinerja mempunyai nilai VIF masih di bawah 10.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Kepuasan Kinerja	0.603	0.587	Kuat
Kinerja	0.638	0.618	Kuat

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS Versi 4.0, 2022

Berdasarkan nilai adjusted R-Square Kepuasan kerja Guru PNS Jenjang SMP di Bukit Batu dan Siak Kecil sebesar 0.587 atau 58,7% seperti yang terlihat pada Tabel 3. Dengan demikian Kepuasan Kerja Guru PNS Jenjang SMP di Bukit Batu dan Siak Kecil dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan motivasi Kerja sebesar 58,7%. Sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan pada penelitian ini. Sedangkan untuk adjusted R-Square Kinerja Guru PNS Jenjang SMP di Bukit Batu dan Siak Kecil sebesar 0.618 atau 61,8%. Dengan demikian Kinerja guru Jenjang SMP di Bukit Batu dan Siak Kecil dipengaruhi oleh variable Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0.618 atau 61,8%. Sedangkan sisanya 38,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan pada penelitian ini.

Hasil SMART PLS**Tabel 4. SMART PLS**

PengaruhantarVariabel	T Statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan $\Rightarrow$ Kepuasan Kerja	2,935	0.003	+ / Signifikan
Gaya Kepemimpinan $\Rightarrow$ Kinerja	0,082	0.934	+ / Tidak Signifikan
Disiplin $\Rightarrow$ Kepuasan Kerja	2,981	0.003	+ / Signifikan
Disiplin $\Rightarrow$ Kinerja	2,294	0,022	+ / Signifikan
Motivasi Kerja $\Rightarrow$ Kepuasan Kerja	2,077	0.038	+ / Signifikan
Motivasi Kerja $\Rightarrow$ Kinerja	0,633	0.527	+ / Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja $\Rightarrow$ Kinerja	6,282	0.000	+ / Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS Versi 3.0, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di Tabel 4, maka dapat dijelaskan pada analisis berikut ini:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P value sebesar 0.003 atau lebih kecil dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.
2. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara disiplin terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P value sebesar 0.034 atau lebih besar dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Disiplin Kerja yang tinggi berdampak meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P-value sebesar 0,038 atau lebih kecil dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi Kerja signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai motivasi Kerja yang baik berdampak positif pada kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru mempunyai nilai Pvalue sebesar 0.534 atau lebih besar dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan Tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja guru yang ada pada Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.
5. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja Guru mempunyai nilai Pvalue sebesar 0,038 atau lebih kecil dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin berdampak positif terhadap kinerja Guru PNS SMP Negeri di kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.
6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara motivasi Kerja terhadap kinerja mempunyai nilai P-value sebesar 0.527 atau lebih besar dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berdampak tidak signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi Kerja guru yang tinggi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.
6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru mempunyai nilai P-value sebesar 0.000 atau lebih kecil dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru dan gaya kepemimpinan mendelegasikan merupakan gaya kepemimpinan yang paling disenangi terbukti yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 8 yaitu “atasan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik. Ini menunjukkan sebagian besar kepala sekolah sudah menerapkan gaya kepemimpinan mendelegasikan kepada guru-guru sebagai mitra kerja.

Berdasarkan hasil uji regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa baiknya gaya kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja pada guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Solihin, E, dkk (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dimana variabel disiplin yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 6 yaitu “Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana pelajaran.”. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru selalu disiplin dalam menyelesaikan tugas dalam melaksanakan pengajaran di sekolah. Disiplin Kerja adalah suatu sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Pendidik harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya

tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggungjawab. Ikhlas dan tidak asal-asalkan sehingga siswa dengan mudah dapat menerima apa yang disampaikan oleh pendidik tersebut.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi baik terhadap Disiplin Kerja yang ada pada penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi yang baik terhadap Disiplin Kerja Guru PNS yang ada di jenjang SMP Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal ini memberikan arti bahwa variable Disiplin Kerja guru memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hal mengindikasikan bahwa tingginya Disiplin Kerja guru dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kepuasan kerja pada guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Disiplin Kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Disiplin Kerja yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja pada guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah, H, dkk (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dengan Variabel Motivasi Kerja pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 1 yaitu “Saya Puas dengan Tunjangan yang diberikan”. Motivasi Kerja guru merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan semangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasinya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi sangat baik terhadap Kepuasan Kerja yang ada pada penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi sangat baik terhadap Motivasi Kerja yang terdapat pada Guru PNS Jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin tingginya Motivasi Kerja guru berdampak pada meningkatkan kepuasan kerja pada guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Motivasi Kerja yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, L (2014), mengatakan bahwa Motivasi Kerja signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan tidak signifikan positif terhadap kinerja guru dengan pernyataan nomor 8 yaitu “atasan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik”.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan kerja. Kepala sekolah adalah seseorang yang memiliki tugas dan tanggung jawab penuh terhadap seluruh kegiatan yang ada di sekolah. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin baiknya Gaya Kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada meningkatkan kinerja Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Ernili (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak signifikan positif terhadap Kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru dimana variabel disiplin yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 6 yaitu “Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana pelajaran.”. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru selalu disiplin dalam menyelesaikan tugas dalam melaksanakan pengajaran di sekolah.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi baik terhadap Disiplin Kerja yang ada pada Guru PNS jenjang SMP Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Hasil ini

sejalan dengan tanggapan responden terhadap kinerja guru, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap kinerja yang ada di pada Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja guru yang dimiliki dalam melakukan pengajaran disekolah akan berdampak pada meningkatnya kinerja Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit batu dan Siak Kecil. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan Disiplin Kerja guru signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Disiplin Kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja Guru PNS yang ada di jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Hasil penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasanah, H (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja signifikan positif terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja tidak signifikan positif terhadap kinerja guru dengan variabel Motivasi Kerja yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 1 yaitu "Saya puas dengan tunjangan yang diberikan".

Guru sebagai tenaga profesional pendidikan memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan guru yang lain, hal ini akan berakibat adanya perbedaan kinerja. Motivasi kerja guru merupakan factor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan dengan hasil Hasil penelitian yang dilakukan oleh Karimah, L,N (2017) mengatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dengan Variabel Kinerja, pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 10 yaitu "Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social budaya nasional Indonesia".

Kepuasan kerja adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Kepuasan Kerja merupakan salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden dengan menunjukan responden secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap Kepuasan Kerja yang ada pada Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap kinerja guru, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap kinerja ya Guru PNS di jenjang SMP Kecamatan Bukit batu dan Siak Kecil. Variabel Kepuasan Kerja, pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 5 yaitu "saya puas dengan gaji yang saya terima dengan rata-rata 4.38 (Sangat Tinggi). Ini membuktikan bahwa pemberian gaji yang layak dan tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja guru disekolah akan berdampak pada peningkatan kinerja pada Guru SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, L (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan mempunyai dampak signifikan terhadap Kepuasan kerja Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja kerja pada Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja para guru terhadap sekolah/kegiatan mengajar maka akan memberikan dampak yang terhadap kepuasan Kerja pada Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Motivasi Kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan Kerja.hal ini berarti hipotesis diterima. Dapat disimpulkan Motivasi kerja yang baik akan berdampak yang terhadap kepuasan Kerja pada guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Gaya Kepemimpinan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak akan berimbas pada Kinerja guru SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berdampak sangat baik terhadap kinerja Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki

Motivasi Kerja yang tinggi belum tentu memiliki kinerja yang baik pada Guru PNS SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Kepuasan kerja berdampak signifikan pada kinerja guru. Maka Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. kepuasan kerja yang baik akan memiliki imbas yang sangat baik terhadap kinerja Guru PNS jenjang SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:
Bagi Instansi, sebaiknya kepala sekolah memberikan promosi jabatan disekolah secara objektif sehingga guru-guru akan selalu menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan penghargaan atas prestasi yang didapat oleh mereka. Kemudian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama dengan penelitian ini untuk menggunakan metode pengambilan dan tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Alhusaini, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM.
- Armstrong, M. (2014). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page Limited.
- Bavendam. (2000). *Effective Management through Measurement*. Hill Publishing Company Ltd.
- Dubrin, A. (2000). *The Complete Idiot's Guide to Leadership* (2nd Editio). ALPHA.
- Garry, Y. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT Yudeks.
- Ghozali, I. (2012). Analisis multivariate dengan program IBM spss. *Articel*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hersey, B. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Keith, D. (1995). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- M. A. Roshidi, A. (1999). *Pengaruh Iklim Organisasi ke Atas Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah : Kajian Kes di Daerah Padang Terap*. Universiti Malaysia Sarawak.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meija Gomez. (2001). *Managing Human Resource*. Prentice Hall.
- Miftah, T. (2003). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo.
- Mulyasa. (2009). *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Rosdakarya.
- Rahayu, L. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Magelang. *Economic Education Analysis Journal*, 3.
- Rahman. (2006). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Alqaprint.
- Rivai. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2002). *Management*. Prentice Hall.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Siswanto Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriadi, D. (2002). *Sejarah Pendidikan Teknik Dan Kejuruan Di Indonesia Membangun Manusia Produktif*. Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Utari, K. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Perkantoran*, 4.
- Wahjosumijo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yanni, Aj. (2022). Peranan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6.