

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN
KYAI HAJI MUDRIK ABDULLAH KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk mendapatkan gelar sarjana pada manajemen
Jenjang Pendidikan Strata 1



Oleh:

Shinta Qurrotuz Zuhriyah

NIM :21122041

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
CENDEKIA KARYA UTAMA
SEMARANG**

2026



STIE CENDEKIA KARYA UTAMA SEMARANG

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Shinta Qurrotuz Zuhriyah
NIM : 21122041
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah Kota Semarang

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan pada sidang skripsi.

Semarang, 17 Juni 2026

Dosen Pembimbing

Pembimbing 1

Dr.Mohammad Sodikin,S.Ag.,M.M

Pembimbing 2

Ginanjar Suendro,S.E.,M.M

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

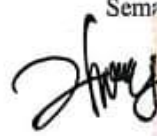
Nama : Shinta Qurrotuz Zuhriyah

NIM : 21122041

Judul : Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah Kota Semarang.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian tersebut di atas merupakan hasil karya saya sendiri, bukan hasil dari plagiasi. Apabila dalam penelitian ini terdapat plagiasi maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di STIE Cendekia Karya Utama.

Semarang, 17 Juni 2026



Shinta Qurrotuz Zuhriyah

NIM: 21122041

	SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) CENDEKIA KARYA UTAMA	Nomor : CKU/FM/BAK/UJI-011
		Revisi : 4
	BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	Tanggal : 11 Agustus 2025

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2025/2026**

Pada hari ini Rabu tanggal 22 bulan Juli tahun 2026 berdasarkan Surat Ketua Program Studi Akuntansi/Manajemen STIE Cendekia Karya Utama Nomor 095/SP-S/MNJ/STIE-CKU/VII/2026 tanggal 20-Juli-2026 perihal Susunan Tim Penguji Ujian Skripsi bagi mahasiswa Program Studi Akuntansi/Manajemen STIE Cendekia Karya Utama.

1. Nama : Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk.I/ III/b
Jabatan : Penguji I
2. Nama : Drs. Dirgo Wahyono, M.Si
Pangkat/Golongan : Penata/III/c
Jabatan : Penguji II
3. Nama : Dr. Mohamad Sodikin, S.Ag., M.M
Pangkat/Golongan : Penata/III/c
Jabatan : Pembimbing I
4. Nama : Ginanjar Suendro, S.E., M.M
Pangkat/Golongan :
Jabatan : Pembimbing II

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya.

Nama : SHINTA QURROTUZ ZUHRIYAH
NIM : 21122041
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN KYAI HAJI MUDRIK ABDULLAH KOTA SEMARANG

	Angka	Equivalent
Nilai :		
Keterangan :		

Demikian Berita Acara UJIAN SKRIPSI ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM	Penguji I	1. 
2.	Drs. Dirgo Wahyono, M.Si	Penguji II	2. 
3.	Dr. Mohamad Sodikin, S.Ag., M.M	Pembimbing I	3. 
4.	Ginanjar Suendro, S.E., M.M	Pembimbing II	4. 

Ketua Program Studi Akuntansi/Manajemen



Dr. M. Shohibul Jamil, S.H.I., S.M., M.H., AH
NIK. 21170007

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(Q.S Al Baqarah 286)

Orang yang pesimis selalu melihat kesulitan di setiap kesempatan, tapi orang yang optimis selalu melihat kesempatan dalam setiap kesulitan.

(Ali bin Abi Thalib)

Semangat hidup tidak harus pergi, cita – cita tidak harus berhenti
Meski insan yang kita cintai telah lebih dahulu menghadap sang Illahi.

(Penulis)

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru masih menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada lembaga pendidikan berbasis yayasan pesantren. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah sebanyak 65 guru sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kedisiplinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan bukti empiris mengenai pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja guru pada lingkungan pendidikan berbasis yayasan pesantren serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yayasan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi dan kinerja guru.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Teacher performance is one of the important factors in determining the success of the education process. The level of teacher performance can be influenced by various factors, including discipline, motivation, and job satisfaction. However, previous research on the influence of these three variables on teacher performance still shows mixed findings. Some studies found that discipline, motivation, and job satisfaction significantly affect teacher performance, while other studies show different results. These differences in research findings indicate a research gap that needs further examination, especially in educational institutions based on pesantren foundations. Therefore, this study aims to analyze the influence of discipline, motivation, and job satisfaction on teacher performance at the Kyai Haji Mudrik Abdullah Foundation.

This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study is all the teachers at the Kyai Haji Mudrik Abdullah Foundation, totaling 65 teachers, who were also used as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. Before testing the hypotheses, the data were first tested for validity, reliability, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity to ensure the research model was feasible.

Research results show that motivation has a positive and significant effect on teacher performance, while discipline and job satisfaction do not have a significant effect on teacher performance. Together, discipline, motivation, and job satisfaction affect teacher performance. The findings of this study indicate that motivation is the most dominant factor in improving teacher performance at the Kyai Haji Mudrik Abdullah Foundation. The contribution of this research is that it provides empirical evidence of the importance of motivation in improving teacher performance in a pesantren-based educational environment and serves as a consideration for the foundation in formulating policies that support the improvement of teacher motivation and performance.

Keywords: Discipline, Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah" dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen di STIE Cendekia Karya Utama.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Dirgo Wahyono, M.Si., selaku Ketua STIE Cendekia Karya Utama yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di STIE Cendekia Karya Utama.
2. Bapak Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM., selaku Pembantu Ketua STIE Cendekia Karya Utama.
3. Bapak Dr. M. Shohibul Jamil, S.H.I., S.M., M.H., AH selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Karya Utama yang telah memberikan arahan dan dukungan selama masa perkuliahan.
4. Bapak Dr. Mohammad Sodikin, S.Ag., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Giananjar, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan saran yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Manajemen STIE Cendekia Karya Utama yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman selama masa perkuliahan.
7. Kepada Almarhum Bapak tercinta, Bapak Muallifin Zain, sosok yang paling kurindukan. Sosok tercinta yang semasa hidupnya selalu memberikan kasih sayang, nasihat, doa, dan dukungan yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menempuh pendidikan. Meskipun beliau telah tiada, semangat dan nilai-nilai kehidupan yang beliau tanamkan senantiasa menjadi inspirasi dan kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada Ibu tercinta, Ibu Muniroh terima kasih telah mengorbankan banyak waktu, tenaga dan upaya, selalu berjuang untuk kehidupan anak-anaknya, menggantikan peran bapak menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua hebat yang selalu mendukung anak-anaknya untuk mencapai cita-cita. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, dan dukungan yang selalu Ibu berikan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ibu.
9. Kepada kakak Muhammad Jamaluddin Kafi tercinta yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, serta bantuan dalam berbagai

bentuk sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

10. Kepada adik-adik tersayang yang senantiasa memberikan doa, semangat, keceriaan, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran mereka menjadi salah satu penyemangat bagi penulis untuk terus berusaha menyelesaikan penelitian ini.
11. Kepada Abuya DR. KH. M. Mudrik Abdullah S.Ag.,M.M dan Umi Kuni Aliyah A.H, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala doa, bimbingan, nasihat, serta ilmu yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan di Pondok Pesantren Darut Taqwa. Semoga segala kebaikan, ketulusan, dan dedikasi beliau berdua dalam membimbing para santri senantiasa mendapat balasan terbaik dari Allah SWT. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang telah menjadi bekal berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh Kepala sekolah dan guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah yang telah memberi izin, bantuan , dan kerja sama selama proses penelitian berlangsung.
13. Seluruh keluarga dan saudara yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada penulis.
14. Kepada calon suami atas segala doa, perhatian, kesabaran, dukungan, dan motivasi yang selalu diberikan. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, serta penyemangat bagi penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

15. Sahabat dan teman teman di STIE Cendekia Karya Utama yang telah memberi dukungan , motivasi, serta kebersamaan selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak-pihak yang membutuhkan.

Semarang, 17 Juni 2026

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.
BERITA ACARA UJIAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Telaah Teori.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Hubungan Logis Antar Variabel.....	20
2.4 Kerangka Konseptual.....	22
2.5 Hipotesa Penelitian.....	22
BAB III.....	24
METODE PENELITIAN	24

3.1 Desain Penelitian.....	24
3.2 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	24
3.3 Objek Penelitian	26
3.4 Populasi, Sampel. Besar Sampel. Dan Teknik Pengambilan Sampel	27
3.5 Jenis Data	27
3.6 Metode Pengumpulan Data	28
3.7 Metode Analisis Data	29
BAB IV	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Deskripsi Responden (Primer) / Objek (Sekunder)	36
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	39
4.3 Hasil Penelitian	50
4.4. Pembahasan.....	64
BAB V.....	75
PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Guru Tahun 2023 - 2025	2
Tabel 3. 1 Data Guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah	27
Tabel 4 1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 4 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan	40
Tabel 4 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	42
Tabel 4 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	45
Tabel 4 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru	47
Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4 10 Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4 11 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4 13 Hasil Uji Regresi Berganda.....	60
Tabel 4 14 Hasil Uji T	62
Tabel 4 15 Hasil Uji F	63
Tabel 4 16 Koefisien Determinasi (R^2)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4 1 Scatterplot Variabel kedisiplinan(X1)	56
Gambar 4 2 Scatterplot Variabel motivasi(X2)	57
Gambar 4 3 Scatterplot Variabel kepuasan kerja (X3)	58
Gambar 4 4 Scatterplot Variabel kinerja guru(Y1)	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	82
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner	85
Lampiran 3 Data Jenis Kelamin	87
Lampiran 4 Data Usia	88
Lampiran 5 Data Pendidikan Terakhir	88
Lampiran 6 Data Masa Kerja	88
Lampiran 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan.....	89
Lampiran 8 Tanggapan Responder Terhadap Variabel Motivasi	89
Lampiran 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	90
Lampiran 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru.....	90
Lampiran 11 Uji Validitas	91
Lampiran 12 Uji Reabilitas	94
Lampiran 13 Uji Normalitas	94
Lampiran 14 Uji Multikolinieritas	94
Lampiran 15 Uji Heterokedastisitas	95
Lampiran 16 Uji regresi berganda.....	97
Lampiran 17 Uji T.....	97
Lampiran 18 Lampiran Uji F	98
Lampiran 19 Determinasi (R^2)	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu fokus utama pembangunan nasional yang tidak dapat dilepaskan dari peran guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di suatu lembaga (Rosmawati et al., 2020).

Kualitas kinerja guru sangat penting dalam sebuah yayasan, khususnya pada Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah, kualitas kinerja guru sangat penting karena kemajuan dan kemunduran dari yayasan sosial sangat bergantung pada SDM kepengurusan dalam yayasan sosial tersebut. Tuntutan kualitas kinerja guru yang terbaik dan profesional dalam menciptakan para pelajar yang berkualitas dan disiplin. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah, ditemukan bahwa kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah masih perlu ditingkatkan. Hal ini dilihat dari, masih terdapat beberapa guru datang terlambat, tidak tepat waktu dalam mengajar,

belum disiplin, sehingga hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut kinerjanya masih kurang maksimal.

Sebagai Gambaran mengenai kondisi kedisiplinan guru, berikut merupakan data keterlambatan guru selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Guru Tahun 2023 - 2025

Bulan	2023	2024	2025
Januari	2	3	4
Februari	2	4	5
Maret	3	5	6
April	3	5	7
Mei	4	6	8
Juni	4	7	9
Juli	5	8	10
Agustus	5	9	11
September	6	10	12
Oktober	7	11	13
November	8	12	14
Desember	9	13	15
Total	58	93	114

Sumber : Data absensi guru Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah, 2023 – 2025.

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat adanya kecenderungan peningkatan keterlambatan guru selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023 tercatat 58 kejadian keterlambatan, kemudian meningkat menjadi

93 kejadian pada tahun 2024 dan kembali meningkat menjadi 114 kejadian pada tahun 2025. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu kehadiran guru masih menjadi salah satu aspek kedisiplinan yang perlu mendapatkan perhatian.

Keterlambatan guru dapat berdampak pada ketepatan pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab guru. Kondisi tersebut juga dapat menjadi salah satu indikasi bahwa pelaksanaan disiplin kerja belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, permasalahan keterlambatan tersebut menjadi salah satu dasar penting untuk mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.sssss

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional. Beberapa penelitian nasional menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Penelitian (Damanik, 2019; Rosmawati et al., 2020) membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan.

Selain kedisiplinan, motivasi kerja juga menjadi faktor krusial yang menentukan kualitas kinerja guru. Motivasi kerja berperan sebagai

dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, ketekunan, dan kesungguhan guru dalam menjalankan tugasnya. (Ardiana, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena guru yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif guru terhadap pekerjaannya, termasuk kepuasan terhadap lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan hubungan antar rekan kerja. Beberapa penelitian nasional menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda-beda tergantung pada konteks lembaga pendidikan (Ratna Sari et al., 2022). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya pengujian empiris lebih lanjut, khususnya dengan mengkaji ketiga variabel secara simultan.

Dalam konteks lembaga pendidikan berbasis yayasan, seperti Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah, karakteristik pengelolaan sumber daya manusia memiliki kekhasan tersendiri dibandingkan sekolah negeri, terutama terkait sistem pengawasan, kesejahteraan, dan budaya kerja. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat indikasi kinerja guru yang belum optimal, seperti ketidakkonsistenan kedisiplinan dan perbedaan tingkat motivasi kerja antar guru. Oleh karena itu, penelitian

mengenai pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah menjadi penting dan relevan untuk dilakukan, baik sebagai kontribusi akademik maupun sebagai dasar perumusan kebijakan internal yayasan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan urgensi penelitian tersebut, dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah?
- d. Apakah kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.
- b. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.
- c. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

- d. Menguji pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian ini menguji secara empiris pengaruh kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dalam satu model terintegrasi, sehingga dapat memperkuat atau memperkaya temuan teori yang telah ada. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama yang mengkaji kinerja guru pada lembaga pendidikan berbasis yayasan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Yayasan

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi peningkatan kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja guru.

2. Bagi Guru

Memberikan pemahaman tentang pentingnya kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja profesional.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi dan bahan pembandingan bagi penelitian selanjutnya yang relevan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian pada riset ini akan memberikan gambaran secara singkat mengenai tahapan dalam penelitian yang terbagi menjadi 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan logis antar variabel, kerangka konseptual, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi desain penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, obyek penelitian, populasi, sampel, besar sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.2 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan visi dan misi yang diberlakukan di Perusahaan (Purnamasari & Indah Lestari, 2022). Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian keberhasilan yang dilakukan oleh pengurus dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi, setiap instansi mengharapkan kerja yang baik untuk mendapatkan prestasi, karena dengan memiliki pengurus yang berprestasi akan memberikan dampak yang baik untuk instansi tersebut, Kinerja guru merupakan prestasi yang diukur melalui standar yang sudah ada. Hubungan erat antara kinerja seseorang dan organisasi dengan kata lain, jika guru bekerja dengan baik, organisasi juga bekerja dengan baik (Muticara et al., 2024).

Kinerja guru adalah proses pembelajaran yang digunakan untuk meningkatkan kegiatan yang sudah ada. Proses ini memungkinkan guru untuk mencapai tujuan pendidikan melalui kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Seorang guru

harus mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja guru meningkat akan dapat berdampak pada prestasi siswa.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Zulkifli, 2022) Beberapa faktor internal tersebut antara lain:

- a. Harga diri dan prestasi, merupakan motivasi bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri.
- b. Kebutuhan, adalah segala bentuk motivasi yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan.
- c. Harapan, adalah bentuk dasar keyakinan dan motivasi akan apa yang ingin dicapai dan apa yang akan berbuah di masa depan.
- d. Tanggung jawab adalah motivasi mereka yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi mereka yang ingin memastikan bahwa sesuatu yang berkualitas tinggi dihasilkan.
- e. Kepuasan kerja, merupakan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut (Ningrum & Sobandi, 2021) indikator kinerja guru dibagi menjadi 5 yaitu:

- a. Kualitas Kerja Kualitas kerja meliputi perencanaan pengajaran, penguasaan bahas ajar, dan pernerapan hasil penelitian dalam pembelajaran.

- b. Kecepatan/ Ketepatan Kerja Kecepatan kerja dapat dilihat dari hasil kerja guru sedangkan, ketepatan kerja dapat dilihat dari penerapan materi ajar dikelas.
- c. Inisiatif dalam Kerja Inisiatif dalam kerja dapat dilihat dari proses penggunaan media pembelajaran dikelas, apakah guru dapat mengaplikasi media pembelajaran dan disesuaikan dengan proses dan materi ajar yang sedang dilaksanakan.
- d. Kemampuan Kerja Kemampuan kerja diharapkan dimiliki seorang guru sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran. Kemampuan kerja dapat diukur melalui cara guru mengelola kelas, penilaian hasil belajar, dan lain sebagainya.
- e. Komunikasi Komunikasi yang baik merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seorang guru. Hal tersebut dapat dilihat pada saat guru melakukan komunikasi dengan siswa dan dapat dilihat pada saat guru dapat menerima masukan untuk perbaikan

2.1.2 Kedisiplinan

2.1.2.1 pengertian kedisiplinan

Menurut (Susanti & Aesah, 2022) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Menurut (R. N. I. Sari & Hadijah, 2016) arti pentingnya pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggar, menghalangi para

karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan serupa, dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Disiplin harus diterapkan dengan konsisten, karena konsisten adalah bagian penting keadilan. Oleh karena itu, karyawan-karyawan yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberi hukuman yang sama pula. Kurangnya konsistensi akan menyebabkan para karyawan merasa diperlakukan tidak adil atau didiskriminasikan.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kesediaan untuk mematuhi seluruh aturan kerja, jam kerja, serta etika kerja yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menunjukkan ketertiban, ketekunan, dan keseriusan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putra & Mardikaningsih, 2021)

2.1.2.1 Macam – Macam Disiplin

Disiplin ada beberapa macam jika dilihat dari bentuknya. Menurut (Puspita & Widodo, 2020) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan guru berdisiplin diri. Dengan cara preventif, guru dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Semua guru harus

menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif suatu upaya menggerakkan guru dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, guru yang melanggar disiplin diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Jafar, 2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan
- 5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan
- 6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai
- 7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut (Barrick & Mount, 1991) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Adalah:

1) Faktor Kepribadian

Faktor penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, khususnya nilai yang berkaitan dengan disiplin. Nilai disiplin yang ditanamkan oleh keluarga dan masyarakat menjadi acuan dalam penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai tersebut tercermin melalui sikap dan perilaku individu.

2) Faktor Lingkungan

kerja tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pemimpin perlu menerapkan prinsip konsistensi, keadilan, keterbukaan, dan sikap positif. Konsistensi berarti penerapan aturan secara berkelanjutan, keadilan berarti perlakuan yang sama bagi seluruh karyawan, sedangkan keterbukaan dan sikap positif diperlukan untuk menjelaskan aturan serta menindak pelanggaran berdasarkan fakta dan bukti.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. (Robbins et al., 2017) mengungkapkan, bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan

dorongan untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.(Adinda et al., 2024)

Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan diawali dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan mendasar yang membuat seseorang terdorong untuk mengerahkan semua usaha demi mencapai suatu tujuan. motivasi adalah emosi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang positif terhadap lingkungan kerja memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik (Orocomna et al., 2018).

2.1.3.2 Teori Motivasi

Menurut (Luthans, 2011), terdapat tiga aliran teori motivasi kerja yaitu sebagai berikut

1. Hierarki Kebutuhan Maslow: Hierarki ini mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg: Teori ini terdiri dari faktor higienis (kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknis, gaji, hubungan antar pribadi, penyelia, dan kondisi kerja) dan faktor motivator (prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan).
3. Teori ERG Alderfer: Teori ini mengidentifikasi tiga kelompok kebutuhan: kebutuhan eksistensi (berkaitan dengan kelangsungan hidup), kebutuhan hubungan (pentingnya hubungan sosial atau antar pribadi), dan kebutuhan perkembangan (berhubungan dengan keinginan intrinsik individu untuk berkembang secara pribadi).

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor motivasi ada 2, yaitu:

1. Faktor internal

Beberapa faktor internal tersebut antara lain:

- a. Harga diri dan prestasi, merupakan motivasi bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri.
- b. Kebutuhan, adalah segala bentuk motivasi yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan.
- c. Harapan, adalah bentuk dasar keyakinan dan motivasi akan apa yang ingin dicapai dan apa yang akan berbuah di masa depan.

- d. Tanggung jawab adalah motivasi mereka yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi mereka yang ingin memastikan bahwa sesuatu yang berkualitas tinggi dihasilkan.
- e. Kepuasan kerja, merupakan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2. Faktor Eksternal

Beberapa faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan dorongan seseorang untuk mengerjakan jenis serta sifat pekerjaan tertentu.
- b. Kelompok kerja adalah organisasi dimana orang-orang ingin bekerja untuk menghasilkan pendapatan untuk kebutuhan sehari-hari mereka.
- c. Kondisi kerja, adalah kondisi yang memungkinkan Anda untuk bekerja seperti yang diharapkan (berguna) dan bekerja dengan baik.
- d. Keamanan dan keselamatan kerja, adalah perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan orang-orang di tempat kerja.
- e. Hubungan interpersonal, adalah hubungan dengan di lingkungan kerja antar rekan kerja, atasan, ataupun bawahan. Dalam hal ini, kita ingin setiap orang dalam organisasi dihargai dan dihormati untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. (Zulkifli, 2022)

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, termasuk dalam hal situasi kerja, kerjasama antar karyawan, dan imbalan yang diterima, kepuasan kerja ini akan terwujud ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Judge et al., 2017; Robbins et al., 2017)

Kepuasan kerja karyawan merupakan elemen krusial yang mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai dalam suatu organisasi, kepuasan kerja karyawan adalah hasil dari pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya.(Ardianto et al., 2024)

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Laia, 2022) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d. Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar empiris untuk memperkuat penelitian ini serta untuk mengetahui posisi penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian yang relevan dengan variabel kedisiplinan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru diuraikan sebagai berikut.

Penelitian oleh (Hermawan et al., 2024) mengkaji pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel kedisiplinan dan kinerja guru, sedangkan perbedaannya terdapat pada penelitian penulis yang menambahkan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja serta menggunakan objek penelitian yang berbeda.

Selanjutnya, (Ropi'i & Mardiyah, 2025) meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah swasta dengan pendekatan kuantitatif. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian penulis terletak pada jumlah variabel independen dan objek penelitian yang digunakan.

Penelitian oleh (Agustina et al., 2024) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel kepuasan kerja dan kinerja guru, namun berbeda karena penelitian penulis mengombinasikan kepuasan kerja dengan variabel kedisiplinan dan motivasi kerja.

Penelitian (Sholikah, 2022) mengkaji pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penambahan variabel kepuasan kerja dan fokus objek penelitian di lingkungan yayasan.

Selanjutnya, penelitian oleh (M. N. Sari et al., 2024) meneliti pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan berbasis yayasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian penulis berbeda karena menguji tiga variabel independen secara simultan dengan lokasi penelitian yang lebih spesifik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Namun, penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada guru di lingkungan yayasan masih terbatas, sehingga penelitian ini perlu dilakukan.

2.3 Hubungan Logis Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kedisiplinan kerja menunjukkan sejauh mana guru mematuhi aturan, jadwal, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Guru yang memiliki disiplin tinggi umumnya mampu menjalankan tugas secara tertib, tepat waktu, dan konsisten (Hermawan et al., 2024; Ibrahim et al., 2020; Satifah, 2025). Kondisi ini mendukung kelancaran proses pembelajaran serta pencapaian target kerja, sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri guru untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, inisiatif, dan komitmen dalam bekerja (Febrina & Rahmat, 2024; Layek & Koodamara, 2024; Ropi'i & Mardiyah, 2025). Dorongan tersebut membuat guru berusaha memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan guru terhadap pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, maupun hubungan antarindividu di tempat kerja. Guru yang merasa puas biasanya memiliki sikap kerja yang positif dan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi (Agustina et al., 2024; Eryilmaz et al., 2025; Jerrim, 2024). Hal ini mendorong guru untuk bekerja secara maksimal dan berkelanjutan, sehingga berdampak pada kinerja yang lebih baik.

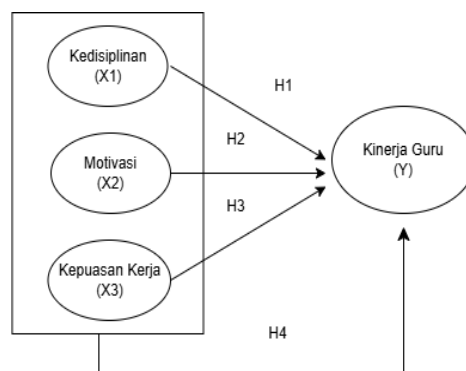
2.3.4 Hubungan Kedisiplinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru

Kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang saling mendukung dalam membentuk kinerja guru. Kedisiplinan menciptakan keteraturan dalam bekerja, motivasi memberikan dorongan untuk berprestasi, sedangkan kepuasan kerja menjaga semangat dan konsistensi kerja (Sholikhah, 2022). Jika ketiga faktor tersebut terpenuhi secara bersama-sama, maka kinerja guru cenderung meningkat secara optimal.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada gambar 2.1 berikut.

Gambar 2 1 Kerangka Konseptual



Penelitian ini memposisikan kedisiplinan (X1), Motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel independent yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian terdahulu, kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja diduga memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari variabel kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

2.5 Hipotesa Penelitian

H1: Diduga terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

H2: Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

H3: Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

H4: Diduga terdapat pengaruh secara simultan Kedisiplinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bermaksud menguji Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah. Penelitian ini mempergunakan desain penelitian kuantitatif dan analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Rachmawati et al., 2021)

3.2 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel studi yang dipergunakan pada kajian ini yaitu :

Variabel bebas yaitu variabel yang menyebabkan terjadi perbedaan variabel lain (Echdar, 2017). Variabel bebas yang dipergunakan pada studi yaitu :

X_1 = Kedisiplinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Kepuasan Kerja

Variabel terikat yakni variabel yang keberadaannya disebabkan karena timbulnya variabel bebas (Echdar, 2017). Variabel terikat yang dipergunakan pada studi ini yaitu : Kinerja Guru (Y)

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan (X₁)

Kedisiplinan kerja merupakan sikap dan perilaku guru yang menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan, norma, dan tanggung jawab kerja yang berlaku di lembaga pendidikan (Yusup et al., 2023)

Indikator Kedisiplinan Kerja (Yusup et al., 2023)

- a. Kehadiran dan ketepatan waktu
- b. Kepatuhan terhadap peraturan yayasan
- c. Ketaatan dalam melaksanakan tugas
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang dimiliki guru untuk meningkatkan semangat, komitmen, dan usaha dalam melaksanakan tugas profesional guna mencapai tujuan organisasi pendidikan (Nasar et al., 2025)

Indikator Motivasi Kerja (Nasar et al., 2025)

- a. Dorongan berprestasi
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- c. Pengakuan dan penghargaan
- d. Kesempatan pengembangan diri.

3. Kepuasan Kerja (X₃)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif guru terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani di lingkungan yayasan (Suyono, 2021)

Indikator Kepuasan Kerja (Suyono, 2021)

- a. Kepuasan terhadap gaji atau insentif
- b. Kepuasan terhadap lingkungan kerja
- c. Hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja
- d. Kepuasan terhadap beban dan pembagian tugas

4. Kinerja guru (Y)

Kinerja guru adalah tingkat pencapaian hasil kerja guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.(Aisyiyah & Khamidi, 2025)

Indikator Kinerja Guru (Aisyiyah & Khamidi, 2025)

- a. Kualitas pelaksanaan pembelajaran
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- d. Tanggung jawab kerja

3.3 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah, yang beralamat di Jalan Ngumpulsari Raya No 12, Bulusan, Tembalang, Semarang. Data guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah disajikan pada Tabel 3.1 berikut,

Tabel 3. 1 Data Guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah

Jenjang Sekolah	Jumlah Guru
SDI Diponegoro	11 Guru
MTs Darut Taqwa	21 Guru
MA Darut Taqwa	18 Guru
SMK Diponegoro	15 Guru
Jumlah guru total	65 Guru

3.4 Populasi, Sampel. Besar Sampel. Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yaitu sebagai obyek studi yang mana data akan dikumpulkan atau dikelompokkan (Echdar, 2017). Populasi pada riset ini yaitu seluruh guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah yang berjumlah 65 guru.

Sampel yaitu representasi dari populasi yang karakteristiknya akan dijelaskan dan dipergunakan untuk menduga karakter populasi (Echdar, 2017). Penelitian ini mengambil seluruh anggota populasi sebanyak 65 guru, sehingga penilaian ini merupakan penelitian sensus.

3.5 Jenis Data

Data penelitian ini diperoleh dari sumber :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber penelitian yang didapat secara langsung dari sumber utama atau bukan lewat perantara (Echdar, 2017). Pada studi

ini sumber data didapat dari kuesioner yang dibagikan pada 65 guru, yang selanjutnya dianalisa.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber penelitian yang didapat tidak langsung dari media lain ataupun diperoleh dan ditulis oleh pihak lain(Echdar, 2017). Dalam Penelitian ini data sekunder yang dipergunakan adalah literatur dan data dari Kinerja Guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yaitu metode penghimpunan informasi dengan memberi daftar pernyataan tertulis kepada orang yang diwawancarai, dimana peneliti tidak mengajukan pertanyaan dan responden (Echdar, 2017).

Pada studi ini dikembangkan angket dengan mempergunakan Skala Likert, yaitu ukuran sikap, pikiran, dan sikap orang ataupun sekelompok orang terhadap masalah sosial(Echdar, 2017). Sedangkan Skala Likert pada studi ini penilaiannya sebagai berikut:

- a. Pilihan “STS” sangat tidak setuju skor = 1
- b. Pilihan “TS” tidak setuju skor = 2
- c. Pilihan “KS” kurang setuju skor = 3
- d. Pilihan “S” setuju skor = 4
- e. Pilihan “SS” sangat setuju skor =5

3.7 Metode Analisis Data

Metode-metode atau teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat untuk menilai baik (valid) tidaknya suatu indikator atau angket (Ghozali, 2021). Angket atau indikator disebut valid bila mampu mengukur pernyataan dari angket sesuai dengan apa yang hendak diukur. Kriteria valid bila, $r_{hitung} > r_{table}$ dan $sig. < 0,05$ = dan tidak valid bila, $r_{hitung} sig. > 0,05$ (Ghozali, 2021).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk menilai angket dengan berdasarkan pada indikator suatu variabel (Ghozali, 2021). Reliabel disebut juga handal bila jawaban seseorang pada kuesioner konsisten dari setiap waktu.

Reliabilitas bisa dilakukan dengan one shot yaitu pengukuran cukup satu kali dengan melihat hasil uji Cronbach Alpha (Ghozali, 2021). Kriteria reliabel bila, Alpha Cronbach $> 0,70$ dan tidak reliabel bila, Alpha Cronbach $< 0,70$.

Adapun kriteria pengambilan Keputusan Adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,7$, maka instrument dinyatakan reliabel

- Jika nilai Cronbach Alpha (α) $< 0,7$, maka instrument dinyatakan tidak reliabel

Semakin tinggi nilai Cronbach Alpha, maka semakin tinggi pula tingkat keandalan instrument penelitian.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah prasyarat penting dalam analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model yang dibangun memenuhi persyaratan statistik dan menghasilkan estimasi parameter yang tidak bias, efisien, dan konsisten. Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, multikolereanitas, heterokedastisitas sebagai berikut:

1). Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi secara normal, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis parametrik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan pendekatan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan analisis grafik dan uji statistic. Analisis grafik dapat dilihat melalui Normal Probability Plot (P-P Plot). Dasar pengambilan Keputusan dalam uji normalitas yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Selain itu, uji statistic dapat dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-smimov dengan ketentuan:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2.) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan inflasi standar error koefisien regresi, sehingga sulit untuk menilai pengaruh individual masing-masing prediktor. Uji ini dilakukan dengan memeriksa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Dasar pengambilan Keputusan yaitu:

- a. Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

Pada penelitian ini, uji multikoneatitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

3). Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah varians residual konstan di seluruh tingkat variabel independen (homoskedastisitas), dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual (gangguan error) pada semua pengamatan. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas atau dengan kata lain, data harus bersifat homoskedastis.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji scatterplot. Dasar pengambilan Keputusan yaitu:

- a. Jika titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik pada grafik scatterplot membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau membentuk pola tertentu lainnya, maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki gangguan varians terhadap kinerja guru.

3.7.3 Regresi Berganda

Regresi berganda yakni suatu analisis yang dipergunakan untuk menganalisis dampak 2 atau lebih variabel bebas dengan 1 variabel terikat

dengan mengetahui arah dan seberapa kuat pengaruh tersebut (Ghozali, 2021).

Rumus (Ghozali, 2021)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi kedisiplinan
- b₂ = Koefisien regresi motivasi
- b₃ = Koefisien regresi kepuasan kerja
- X₁ = variabel kedisiplinan
- X₂ = Variabel motivasi
- X₃ = variabel kepuasan kerja
- e = Error (kesalahan)

3.7.4 Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari :

1). Uji T (Uji Parsial)

Uji t merupakan alat untuk melihat tidak atau adanya dampak variabel bebas pada variabel terikat secara satu per satu (parsial) dengan ketentuan variabel independent memiliki pengaruh signifikan jika nilai p value < 0,05 (Ghozali, 2021).

a. Menentukan Hipotesis

$H_{01} : B_1 = 0$ Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru

$H_{a1} : B_1 \neq 0$ Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru

$H_{02} : B_2 = 0$ Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru

$H_{a2} : B_2 \neq 0$ Motivasi signifikan terhadap Kinerja guru

$H_{03} : B_3 = 0$ Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru

$H_{a3} : B_3 \neq 0$ Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru

b. Kriteria :

H_0 diterima : bila $\text{sig.} > 0,05$

H_a diterima : bila $\text{sig.} < 0,05$

2). Uji F (Uji Simultan)

Uji F dipergunakan untuk menganalisis baik tidaknya model regresi atau ada tidak pengaruh variabel bebas secara simultan pada variabel terikat yang digunakan dengan ketentuan $p < 0,05$ (Ghozali, 2021).

a. Menentukan Hipotesis

$H_{04} : B_4 = 0$ Kedisiplinan, Motivasi, Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

$H_{a4} : B_4 \neq 0$ Kedisiplinan, Motivasi, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. Kriteria :

H_0 diterima : bila $\text{sig.} > 0,05$

Ha diterima : bila sig. < 0,05

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah mengukur kontribusi variabel Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Guru (Y). Cara menentukan koefisien determinasi dengan melihat kolom R^2 , hasil dari Analisis SPSS.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden (Primer) / Objek (Sekunder)

Gambaran identitas responden akan memberikan deskripsi mengenai keadaan diri responden. Dalam hal ini adalah pengurus di pesantren di Kelurahan Gedawang yang disajikann sampel penelitian. Selanjutnya identitas responden ini akan disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan jenis kelamin, umur, dan lama mengajar.

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah penggolongan identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan dalam bentuk tabel 4.1

Tabel 4 1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Keterangan	Frekuensi	%
1.	Laki – laki	30	46,15
2.	Perempuan	35	53,85
Jumlah		65	100

Sumber : Data Primer, 2026

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa Hasil pengolahan data tentang identitas responden berdasarkan atas jenis kelamin mengidikasikan bahwa responden perempuan lebih banyak menjadi guru di yayasan kyai haji mudrik abdullah Kota Semarang.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah penggolongan identitas responden berdasarkan umur yang disajikan dalam bentuk tabel 4.2

Tabel 4 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

NO	Keterangan	Frekuensi	%
1	< 25 tahun	12	18,46
2	26 - 30 tahun	16	24,61
3	31- 40 tahun	14	21,53
4	> 40 tahun	23	35,40
Jumlah		65	100

Sumber : Data Primer, 2026

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang merupakan guru diyayasan kyai haji mudrik abdullah yang berusia <25 tahun sebanyak 12 responden (18,46%), responden berusia 26 - 30 tahun sebanyak 16 responden (24,61%), responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 14 responden (21,53%), dan responden berusia > 40 tahun sebanyak 23 responden (35,40%).

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah penggolongan identitas responden berdasarkan Pendidikan yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 4 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Keterangan	Frekuensi	%
1.	SMA	6	9,23
2.	S1	44	67,70
3.	S2	15	23,7
Jumlah		65	100

Sumber : Data Primer 2026

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang merupakan guru di Yayasan kyai haji mudrik abdullah berpendidikan SMA sebanyak 6 reesponden (9,23%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 44 responden (67,70%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 15 responden (23,7%).

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Keterangan	Frekuensi	%
1.	< 6 tahun	20	30,77
2.	6 - 10tahun	10	15,38
3.	11 – 15 tahun	10	15,38
4.	> 15 tahun	25	38,47
Jumlah		65	100

Sumber data primer, 2026

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang merupakan guru di yayasan kyai haji mudrik abdullah masa kerja < 6 tahun sebanyak 20

responden (30,37%), masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 10 responden (15,38%), masa kerja 11- 15 tahun sebanyak 10 responden (15,38%), dan masa kerja > 15 tahun sebanyak 25 responden (38,47%).

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian meliputi tanggapan para responden terhadap variabel penelitian yaitu kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Analisis deskripsi dibuat dengan mencari nilai rata-rata jawaban responden terhadap tiap pertanyaan. Penilaian didasarkan pada rentang skala berikut ini

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya}}$$

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$\frac{5 - 1}{5}$$

Panjang interval= 0,8

Standar untuk kategori lima kelas tersebut adalah sebagai berikut :

Interval				Kategori
1,00	–	1,80	=	sangat rendah
1,81	–	2,60	=	rendah
2,61	–	3,40	=	cukup
3,41	–	4,20	=	tinggi
4,21	–	5,00	=	sangat tinggi

4.2.1 Tanggapan responden terhadap Variabel Kedisiplinan

Hasil tanggapan responden dan perhitungan nilai rata rata jawaban responden terhadap indikator variabel Kedisiplinan dapat dilihat hasilnya pada tabel 4 5.

Tabel 4 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan

Pernyataan	Rata – rata	Kategori
Saya selalu hadir dan datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan	3,85	Tinggi
Saya mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh yayasan.	3,91	Tinggi
Saya melaksanakan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.	3,89	Tinggi
Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tugas saya.	3,78	Tinggi
Nilai rata rata tanggapan kedisiplinan	3,86	Tinggi

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan pada Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,86 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para guru memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan yayasan.

Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh yayasan" dengan skor

rata-rata sebesar 3,91 yang termasuk kategori tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru memiliki kesadaran dan komitmen yang baik dalam menaati berbagai aturan dan kebijakan yang berlaku di yayasan. Kepatuhan terhadap peraturan merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selanjutnya, pernyataan "Saya melaksanakan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional dan prosedur yang telah ditetapkan oleh yayasan, sehingga dapat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan pendidikan.

Pernyataan "Saya selalu hadir dan datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kesadaran yang baik terhadap pentingnya kehadiran dan ketepatan waktu sebagai bentuk tanggung jawab profesional dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Sementara itu, pernyataan "Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tugas saya" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78 yang juga berada pada kategori tinggi. Meskipun memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya, hasil ini tetap menunjukkan bahwa guru memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan

yang diembannya. Namun demikian, aspek tanggung jawab kerja masih perlu terus ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja guru secara lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah berada pada kategori tinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa guru telah menunjukkan perilaku disiplin yang baik melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta tanggung jawab dalam bekerja. Tingginya tingkat kedisiplinan tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh yayasan.

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Hasil tanggapan responden dan perhitungan nilai rata rata jawaban responden terhadap indikator variabel Motivasi dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6

Tabel 4 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Pernyataan	Rata - rata	Kategori
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang terbaik	4,11	Tinggi
Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	4,23	Sangat Tinggi
Saya merasa pengakuan dan penghargaan yang diberikan meningkatkan semangat kerja saya.	4,15	Tinggi

Pernyataan	Rata - rata	Kategori
Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri dalam pekerjaan.	4,26	Sangat Tinggi
Nilai rata – rata tanggapan motivasi	4,19	Tinggi

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden terhadap variabel motivasi pada Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,19 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa para guru memiliki tingkat motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri dalam pekerjaan" dengan skor rata-rata sebesar 4,26 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa yayasan telah memberikan kesempatan yang baik bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan potensi diri. Kesempatan pengembangan diri tersebut menjadi faktor penting yang dapat mendorong semangat dan motivasi kerja guru.

Pernyataan "Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,23 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa guru memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang diemban. Tingginya rasa tanggung jawab tersebut mencerminkan komitmen guru dalam memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan pendidikan di yayasan.

Selanjutnya, pernyataan "Saya merasa pengakuan dan penghargaan yang diberikan meningkatkan semangat kerja saya" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 dengan kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh yayasan mampu meningkatkan semangat kerja guru. Penghargaan yang diberikan menjadi salah satu bentuk motivasi yang dapat mendorong guru untuk bekerja lebih optimal.

Pernyataan "Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang terbaik" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki keinginan yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai hasil kerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah berada pada kategori tinggi. Tingginya motivasi kerja tersebut tercermin dari adanya dorongan untuk mencapai hasil terbaik, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, pengaruh positif dari penghargaan yang diberikan, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja guru di lingkungan yayasan.

4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden dan perhitungan nilai rata rata jawaban responden terhadap indikator variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7

Tabel 4 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Rata - rata	Kategori
Saya merasa gaji atau insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	3,95	Tinggi
Saya merasa lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.	4,05	Tinggi
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja.	4,08	Tinggi
Saya merasa beban kerja dan pembagian tugas sudah adil dan sesuai dengan kemampuan saya.	4,17	Tinggi
Nilai rata – rata tanggapan kepuasan kerja	4,06	Tinggi

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja pada Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,06 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa para guru merasa cukup puas terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalankan di lingkungan yayasan.

Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya merasa beban kerja dan pembagian tugas sudah adil dan sesuai dengan kemampuan saya" dengan skor rata-rata sebesar 4,17 yang termasuk kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa guru menilai pembagian tugas yang diberikan oleh yayasan telah sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing individu. Pembagian tugas yang adil dapat meningkatkan kenyamanan

bekerja serta mendorong guru untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Pernyataan "Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antara guru, pimpinan, dan rekan kerja terjalin dengan baik. Hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendukung peningkatan kepuasan kerja guru.

Selanjutnya, pernyataan "Saya merasa lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05 dengan kategori tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah telah memberikan rasa nyaman bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas guru.

Pernyataan "Saya merasa gaji atau insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 dengan kategori tinggi. Meskipun memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa cukup puas terhadap kompensasi yang diterima. Namun demikian, aspek gaji atau insentif masih dapat menjadi perhatian yayasan untuk terus meningkatkan kesejahteraan guru sehingga kepuasan kerja dapat meningkat lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah berada pada kategori tinggi. Tingginya kepuasan kerja tersebut tercermin dari persepsi positif guru terhadap pembagian tugas, hubungan kerja dengan pimpinan dan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kompensasi yang diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru merasa nyaman dan puas dalam bekerja, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh yayasan.

4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

Hasil tanggapan responden dan perhitungan nilai rata rata jawaban responden terhadap indikator variabel Kinerja Guru dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.8

Tabel 4 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

Pernyataan	Rata - rata	Kategori
Saya melaksanakan pembelajaran dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.	3,92	Tinggi
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan.	3,82	Tinggi
Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	4,03	Tinggi
Saya bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan dan hasil pekerjaan saya.	3,98	Tinggi
Nilai rata – rata tanggapan	3,94	Tinggi

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru pada Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,94 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa para guru memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik di lingkungan yayasan.

Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan" dengan skor rata-rata sebesar 4,03 yang termasuk kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola waktu kerja dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya.

Pernyataan "Saya bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan dan hasil pekerjaan saya" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap setiap pekerjaan yang dilaksanakan, baik dalam proses maupun hasil yang dicapai. Tanggung jawab yang tinggi dapat mendukung terciptanya kualitas kerja yang lebih baik.

Selanjutnya, pernyataan "Saya melaksanakan pembelajaran dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 dengan kategori tinggi. Hasil ini mengindikasikan

bahwa guru telah berupaya melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh yayasan maupun ketentuan pendidikan yang berlaku, sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang baik kepada peserta didik.

Pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 dengan kategori tinggi. Meskipun memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, hasil ini tetap menunjukkan bahwa guru mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan. Namun demikian, aspek pencapaian target kerja masih perlu ditingkatkan agar kinerja guru dapat menjadi lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah berada pada kategori tinggi. Tingginya kinerja guru tercermin dari kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran sesuai standar, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru telah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh yayasan.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji instrumen

1). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 65 tabel orang sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2441 pada taraf signifikansi 5%. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (0,2441).

Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kedisiplinan(X1)			
	X1.1	0,789	0,2441	Valid
	X1.2	0,849	0,2441	Valid
	X1.3	0,622	0,2441	Valid
	X1.4	0,599	0,2441	Valid
2	Motivasi (X2)			
	X2.1	0,804	0,2441	Valid
	X2.2	0,879	0,2441	Valid
	X2.3	0,806	0,2441	Valid
	X2.4	0,798	0,2441	Valid
3	Kepuasan Kerja (X3)			
	X3.1	0,573	0,2441	Valid

	X3.2	0,619	0,2441	Valid
	X3.3	0,770	0,2441	Valid
	X3.4	0,573	0,2441	Valid
4	Kinerja Guru (Y)			
	Y1.1	0,620	0,2441	Valid
	Y1.2	0,750	0,2441	Valid
	Y1.3	0,615	0,2441	Valid
	Y1.4	0,628	0,2441	Valid

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel adalah 0,2441. Berdasarkan Tabel 4.9, seluruh item pernyataan pada variabel kedisiplinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja guru (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2). Uji Reliabilitas

Tabel 4 10 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	4

Berdasarkan dari hasil tabel maka hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha adalah 0,734 lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, instrumen pada variabel kedisiplinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja guru (Y) dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah prasyarat penting dalam analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model yang dibangun memenuhi persyaratan statistik dan menghasilkan estimasi parameter yang tidak bias, efisien, dan konsisten. Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas sebagai berikut:

1). Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi secara normal, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis parametrik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan pendekatan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Uji normalitas dapat dilihat di tabel 4.11.

Tabel 4 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y1
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.4308	16.7538	16.2462	15.7538
	Std. Deviation	1.87891	1.64915	1.32324	1.32324
	Absolute	.166	.353	.281	.319
Most Extreme Differences	Positive	.166	.353	.281	.319
	Negative	-.117	-.185	-.142	-.189
Kolmogorov-Smirnov Z		1.335	2.847	2.269	2.568
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel, variabel Kedisiplinan (X1) memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,057. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,057 > 0,05$), maka data variabel Kedisiplinan (X1) dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Sementara itu, variabel Motivasi (X2) memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000, variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,000, dan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka data variabel Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y) tidak berdistribusi normal.

Dengan demikian, berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Kedisiplinan (X1) yang memenuhi asumsi normalitas, sedangkan variabel Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y) belum memenuhi asumsi normalitas.

Menurut (Ulyanov, 2024), Central Limit Theorem (CLT) merupakan salah satu teori yang paling penting dalam statistika karena menjelaskan bahwa distribusi rata-rata sampel akan mendekati distribusi normal seiring bertambahnya ukuran sampel, meskipun data populasi tidak berdistribusi normal. Ulyanov juga menjelaskan bahwa konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Abraham de Moivre pada tahun 1733 melalui kajiannya mengenai distribusi binomial, yang kemudian berkembang menjadi dasar teori distribusi normal dalam statistika modern.

Namun demikian, penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 65 responden (>30), sehingga berdasarkan Central Limit Theorem (CTL), distribusi sampling cenderung mendekati normal. Oleh karena itu, estimator Ordinary Least Squares (OLS) tetap bersifat valid dan analisis regresi dapat dilanjutkan.

2). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independent dalam model regresi. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan

Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas

VARIABEL	TOLERANCE	VIF
X1	0,655	1,527
X2	0,687	1,455
X3	0,636	1,572

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.12, variabel Kedisiplinan (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,655 dan nilai VIF sebesar 1,527. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,687 dan nilai VIF sebesar 1,455. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,636 dan nilai VIF sebesar 1,572.

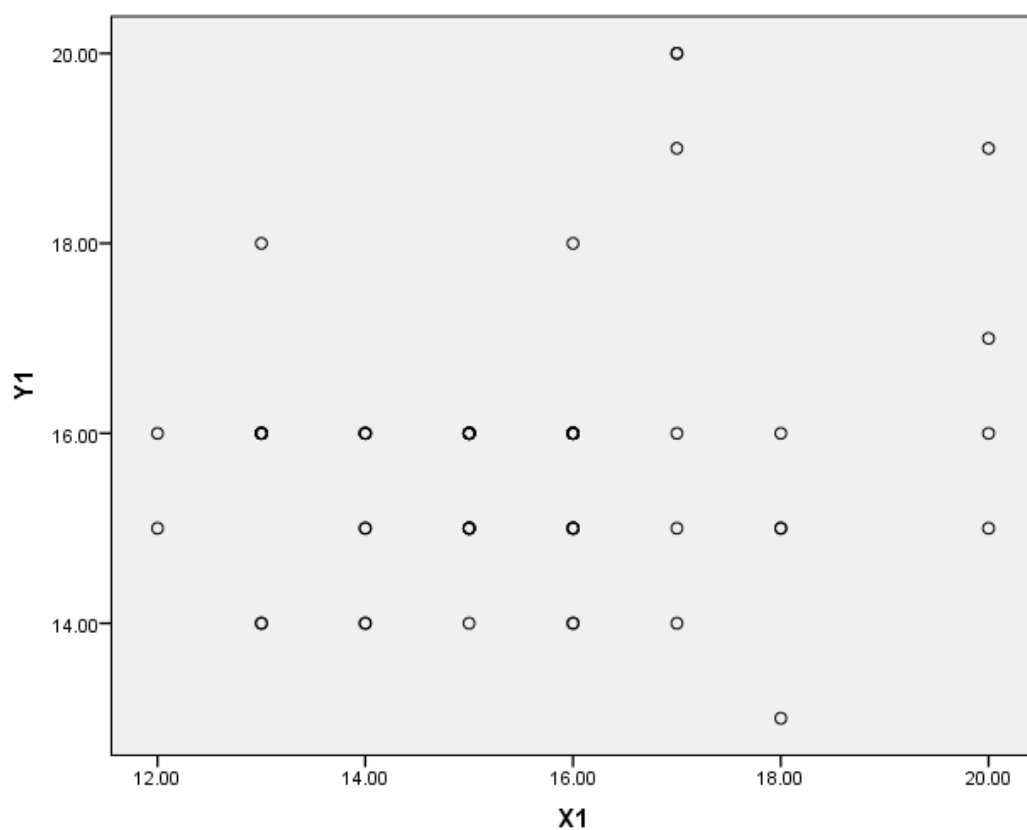
Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel Kedisiplinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi tanpa menimbulkan masalah multikolinearitas.

3). Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik Scatterplot dengan melihat pola penyebaran titik-titik pada grafik.

$$Y_1 = KEDISIPLINAN(X_1)$$

Gambar 4 1 Scatterplot Variabel kedisiplinan(X1)

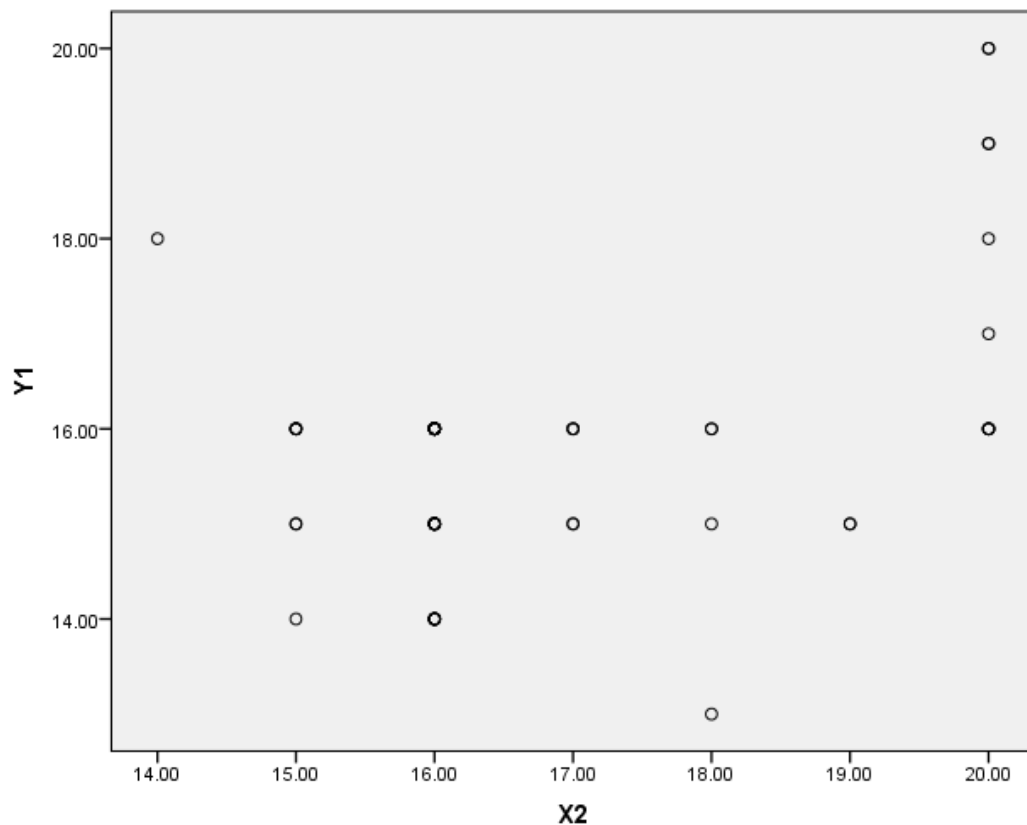


Berdasarkan Gambar 4.1 Scatterplot Variabel Kedisiplinan (X1), terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang,

melebar, atau menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Kedisiplinan (X1)

2=MOTIVASI(X2)

Gambar 4 2 Scatterplot Variabel motivasi(X2)



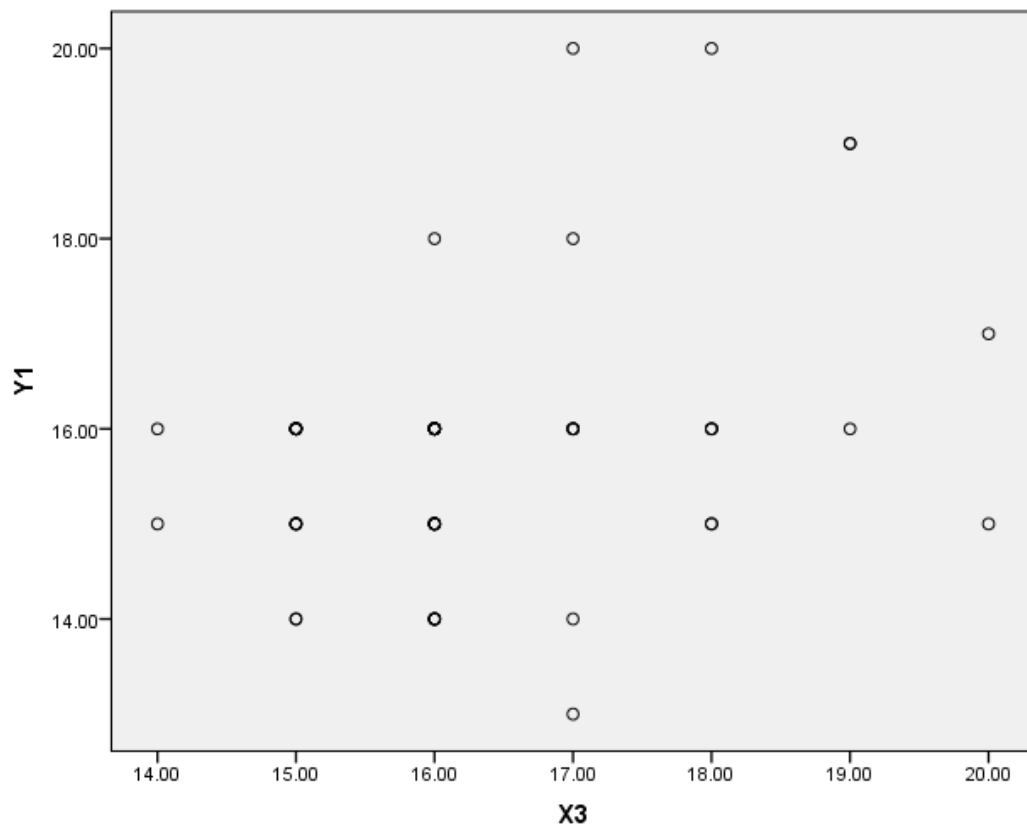
Berdasarkan Gambar 4.2 Scatterplot Variabel Motivasi (X2), terlihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Selain itu, titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Motivasi (X2). Dengan demikian, model

regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3=KEPUASAN KERJA(X3)

Gambar 4 3 Scatterplot Variabel kepuasan kerja (X3)



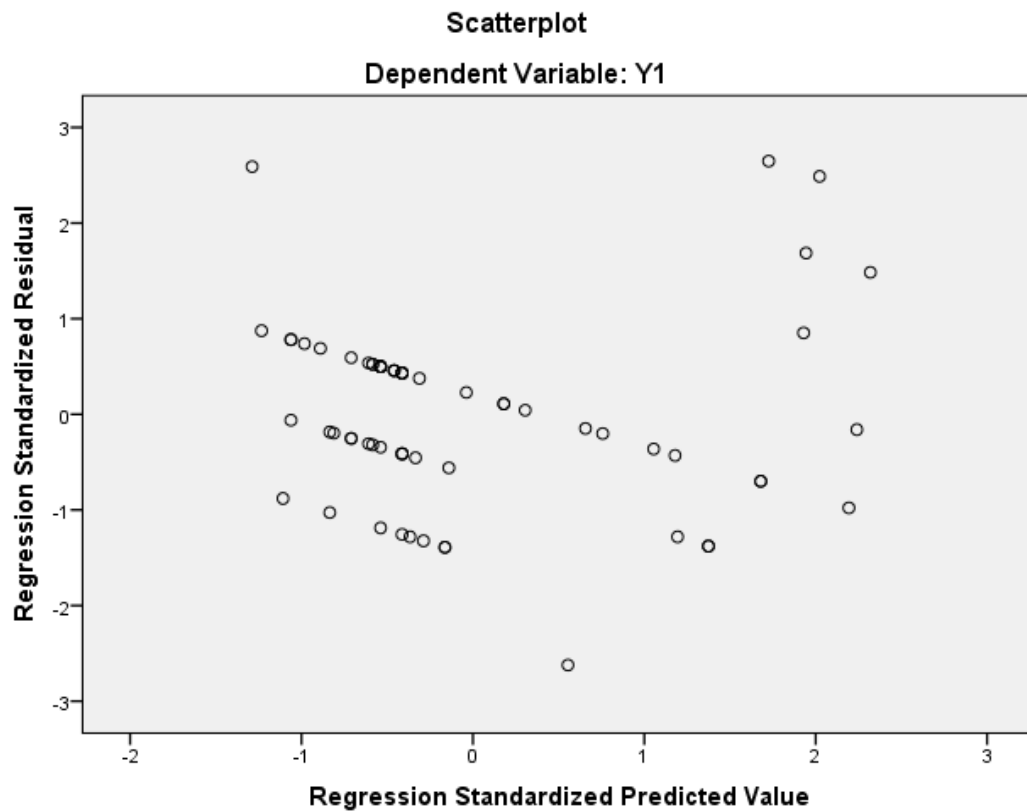
Berdasarkan Gambar 4.3 Scatterplot Variabel Kepuasan Kerja (X3), terlihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Penyebaran titik yang acak tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja (X3) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model

regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga dapat digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

4=KINERJA GURU(Y1)

Gambar 4 4 Scatterplot Variabel kinerja guru(Y1)



Berdasarkan Gambar 4.4 Scatterplot Variabel Kinerja Guru (Y), terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Penyebaran titik yang acak menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Kinerja Guru (Y). Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan persial dari variabel independent (Kedisiplinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru).

Tabel 4 12 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.283	1.953		4.242	.000
1 X1	-.080	.097	-.114	-.822	.414
X2	.335	.108	.418	3.093	.003
X3	.190	.140	.190	1.354	.181

a. Dependent Variable: Y1

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,283 + -0,080 \times 1 + 0,335 \times 2 + 0,190 \times 3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi kedisiplinan

- b_2 = Koefisien regresi motivasi
- b_3 = Koefisien regresi kepuasan kerja
- X_1 = variabel kedisiplinan
- X_2 = Variabel motivasi
- X_3 = variabel kepuasan kerja
- e = Error (kesalahan)

4.3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel independent secara persial dan simultan memengaruhi variabel dependen.

1). Uji T (Uji Signifikansi Persial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan Keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4 13 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.283	1.953		4.242	.000
X1	-.080	.097	-.114	-.822	.414
X2	.335	.108	.418	3.093	.003
X3	.190	.140	.190	1.354	.181

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen yang diteliti, hanya Motivasi (X2) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), sedangkan Kedisiplinan (X1) berpengaruh negative dan tidak signifikan, dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

2). Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima.

Tabel 4 14 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	26.300	3	8.767	6.235	.001 ^b
Residual	85.762	61	1.406		
Total	112.062	64			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,235 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka hipotesis diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada Kinerja Guru.

4.3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Guru (Y).

Tabel 4 15 Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.235	.197	1.18572

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh nilai R Square sebesar 0,235 atau 23,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 23,5%. Sedangkan sisanya sebesar 76,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,197 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan, kemampuan ketiga variabel independen dalam menjelaskan Kinerja Guru adalah sebesar 19,7%. Dengan demikian, pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru tergolong masih relatif rendah, sehingga terdapat faktor lain yang turut memengaruhi Kinerja Guru.

4.4. Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan kyai haji mudrik abdullah akan dianalisa lebih lanjut melalui kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja bisa menjelaskan kinerja guru.

4.4.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi variabel Kedisiplinan (X1) sebesar 0,414 yang lebih besar dari 0,05 ($0,414 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Kedisiplinan tetap berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru tetap diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru belum mampu meningkatkan kinerja guru secara nyata. Meskipun guru memiliki sebelum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah.

Selain itu, nilai koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara kedisiplinan dan kinerja guru, meskipun hubungan tersebut sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik.

Koefisien negatif pada variabel kedisiplinan tidak serta-merta menunjukkan bahwa kedisiplinan yang tinggi akan menurunkan kinerja guru. Hasil tersebut lebih menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, kedisiplinan bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Kondisi ini dapat terjadi karena tingkat kedisiplinan responden relatif homogen atau sama-sama tinggi, sehingga variasi kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi kerja, kompetensi, pengalaman mengajar, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kedisiplinan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, dan tanggung jawab kerja. Karena mayoritas responden memiliki tingkat kedisiplinan yang hampir sama, maka kedisiplinan menjadi kurang mampu menjelaskan perbedaan kinerja antar guru. Dengan kata lain, meskipun guru telah disiplin, kinerja mereka tidak hanya ditentukan oleh kedisiplinan semata.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah. Dalam konteks lembaga pendidikan, guru yang disiplin belum tentu memiliki kinerja yang lebih tinggi apabila tidak didukung oleh motivasi yang kuat, kemampuan mengajar yang baik, serta dukungan lingkungan kerja yang memadai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya melalui penegakan disiplin, tetapi juga perlu didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan yang tinggi belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja apabila kondisi tersebut telah menjadi standar yang diterapkan oleh seluruh pegawai atau guru. Namun demikian,

hasil penelitian ini berbeda dengan sebagian penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, budaya organisasi, sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing objek penelitian (Ratnasari et al., 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah berada pada kategori tinggi, namun secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan faktor dominan yang memengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini, sehingga diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor lain yang lebih berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi (X_2) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,335, nilai t hitung sebesar 3,093, dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang

dihasilkan. Sebaliknya, apabila motivasi guru menurun, maka kinerja guru juga cenderung mengalami penurunan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,19 yang berada pada kategori tinggi. Tingginya motivasi guru terlihat dari adanya dorongan untuk mencapai hasil kerja terbaik, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat yang muncul karena adanya penghargaan, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri. Kondisi tersebut mendorong guru untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, meningkatkan kualitas pembelajaran, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam mengajar, memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, serta berupaya memberikan kinerja terbaik bagi lembaga pendidikan tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Liawati et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan

bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Selain itu, penelitian oleh (Tamba et al., 2025) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang memiliki motivasi rendah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, yayasan perlu terus meningkatkan motivasi guru melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dukungan organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat kerja guru.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,190, nilai t hitung sebesar 1,354, dan nilai signifikansi sebesar 0,181. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,181 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ditolak.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka kinerja guru cenderung meningkat. Namun, karena pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, peningkatan kepuasan kerja belum mampu memberikan perubahan yang nyata terhadap kinerja guru. Artinya, meskipun guru merasa puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut belum tentu secara langsung meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06 dengan kategori tinggi. Tingginya tingkat kepuasan kerja terlihat dari persepsi guru terhadap lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja, pembagian tugas yang adil, serta kompensasi yang diterima. Akan tetapi, tingginya kepuasan kerja tersebut tidak diikuti oleh pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kondisi ini dapat terjadi karena sebagian besar guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif sama atau homogen, sehingga kepuasan kerja tidak mampu menjelaskan perbedaan kinerja antar guru. Selain itu, dalam lingkungan pendidikan berbasis yayasan dan pesantren, guru sering kali bekerja tidak hanya didorong oleh faktor kepuasan kerja, tetapi juga oleh faktor pengabdian, tanggung jawab moral, komitmen terhadap pendidikan, serta motivasi intrinsik untuk mendidik peserta didik. Oleh karena itu, meskipun guru merasa puas dengan pekerjaannya, faktor tersebut belum tentu menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasrul et al., 2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan guru belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja guru.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Agustina et al., 2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, budaya organisasi, sistem pengelolaan sekolah, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja guru pada masing-masing objek penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah berada pada kategori tinggi dan memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru. Akan tetapi, pengaruh tersebut tidak signifikan, sehingga kepuasan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Dalam penelitian ini, motivasi kerja terbukti lebih dominan dalam memengaruhi kinerja guru dibandingkan kepuasan kerja.

4.4.4 Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah, diketahui bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. Namun, berdasarkan hasil uji parsial, hanya variabel motivasi yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kedisiplinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Variabel kedisiplinan memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,080 dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan faktor dominan yang menentukan kinerja guru dalam penelitian ini. Meskipun tingkat kedisiplinan guru berada pada kategori tinggi, kondisi tersebut relatif merata pada seluruh responden sehingga tidak mampu menjelaskan perbedaan kinerja antar guru. Dengan kata lain, kedisiplinan telah menjadi budaya kerja yang diterapkan oleh seluruh guru sehingga faktor lain lebih berperan dalam meningkatkan kinerja.

Variabel motivasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,335 dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor yang paling dominan karena mendorong guru untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, berupaya mencapai target kerja, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan mengembangkan kompetensinya. Tingginya motivasi guru pada Yayasan

Kyai Haji Mudrik Abdullah terlihat dari adanya dorongan untuk mencapai hasil terbaik, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri.

Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,190 namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja guru, tetapi pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Kondisi ini dapat terjadi karena guru di lingkungan yayasan tidak hanya bekerja berdasarkan kepuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, atau hubungan kerja, tetapi juga didorong oleh nilai pengabdian, tanggung jawab moral, dan komitmen terhadap pendidikan. Oleh karena itu, meskipun guru merasa puas terhadap pekerjaannya, kepuasan tersebut belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lestari et al., 2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang memiliki motivasi rendah.

Selain itu, penelitian (Hidayat et al., 2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian (Ristanto, 2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru, meskipun dalam kondisi tertentu pengaruhnya tidak selalu menjadi faktor yang dominan dibandingkan variabel lain seperti disiplin dan motivasi kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah lebih banyak dipengaruhi oleh faktor motivasi dibandingkan kedisiplinan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru perlu difokuskan pada peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah. Meskipun para guru sudah mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh Yayasan belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja guru.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah karena para guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan diri dalam pekerjaan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah karena guru merasa beban kerja dan pembagian tugas sudah adil dan sesuai dengan kemampuan guru. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

4. Kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah. Dari ketiga variabel tersebut, motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru.
5. Secara umum, kinerja guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan yayasan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah

Yayasan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, apresiasi atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier guru. Mengingat motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka peningkatan motivasi diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan senantiasa mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh yayasan, para guru untuk meningkatkan rasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tugas guru. Guru

diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, serta kepuasan kerja yang telah berada pada kategori tinggi. Selain itu, guru perlu terus mengembangkan kompetensi profesional dan pedagogik agar mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja secara optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru, seperti kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, maupun sistem penghargaan. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek yang lebih luas sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, yaitu:
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru tetapi belum diteliti dalam penelitian ini.
3. Penelitian hanya dilakukan pada guru di Yayasan Kyai Haji Mudrik Abdullah sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada lembaga pendidikan lain yang memiliki karakteristik berbeda.

4. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi, pemahaman, dan tingkat kejujuran masing-masing responden dalam mengisi instrumen penelitian.
5. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 23,5% menunjukkan bahwa masih terdapat 76,5% faktor lain di luar model penelitian yang memengaruhi kinerja guru, namun belum dianalisis dalam penelitian ini.
6. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum mampu menggali secara mendalam alasan dan faktor-faktor yang mendasari perilaku responden dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 416–422.
- Agustina, A., Bahri, S., & Raharjo, S. B. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Aisyiyah, N., & Khamidi, A. (2025). Implementasi Kinerja Guru Penggerak dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *TAKSONOMI: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar*, 5(1), 56–63.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Ardianto, Y., Riskarini, D., Baharuddin, G., & Handayani, S. P. (2024). The impact of compensation and job satisfaction on employee performance: A case study of PT Bank XYZ (Persero) Tbk. *Jurnal Bina Praja*, 16(2), 377–388.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163–170.
- Echdar, S. (2017). Metode penelitian manajemen dan bisnis. *Bogor: Ghalia Indonesia*, 56.
- Eryilmaz, N., Kennedy, A. I., Strietholt, R., & Johansson, S. (2025). Teacher job satisfaction: International evidence on the role of school working conditions and teacher characteristics. *Studies in Educational Evaluation*, 86, 101474.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.
- Ghozali (2021). Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hermawan, S., Abdullah, G., & Soedjono, S. (2024). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP dan MTs. *Journal of Education Research*, 5(4), 6308–6317.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96.
- Ibrahim, I., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). The effect of work discipline and teacher's motivation on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 140–145.
- Jafar, A. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Telkom Kota Ambon)*. STIE Malangkecewara.
- Jerrim, J. (2024). Are satisfied teachers better teachers? International evidence from the TALIS video study. *Teaching and Teacher Education*, 148.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job

- attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356.
- Laia, S. H. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 56–69.
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217.
- Lestari, S., Bandawaty, E., & Gafur, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru: Studi kasus di SDN Jatimakmur 1. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(02), 225–237.
- Liawati, T., Assyofa, A. R., & Firdaus, F. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Bhakti Kencana Pamanukan Subang. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 5(1), 203–212.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based approach twelfth edition*. MC graw hill.
- Nasar, I., Rahmi, W., & Abd Aziz, M. K. N. (2025). Determinants of Teacher Motivation and Performance: Individual Characteristics, Job, and Organizational Climate. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 99–121.
- Nasrul, H. W., Parizal, P., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 174–187.
- Ningrum, E. I. K., & Sobandi, A. (2021). Analisis faktor-faktor determinan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2), 225–237.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloel, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 66–72.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. persada arkana buana, jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31–41.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44–53.
- Rachmawati, D. W., Al Ghozali, M. I., Nasution, B., Firmansyah, H., Asiah, S., Ridho, A., Damayanti, I., Siagian, R., Aradea, R., & Marta, R. (2021). *Teori & Konsep Pedagogik*. Penerbit Insania.
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Ratnasari, S. L., Girsang, M. M. M. M. B., & Ariyati, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*, 8(2), 189–202.
- Ristanto, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi Disiplin Kerja. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 1(1), 90–107.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behavior*. Harlow. Pearson Education Limited. <http://library.lol/main>.
- Ropi'i, A., & Mardiyah, S. U. K. (2025). Modeling the Influence of Work Environment, Discipline, and Motivation on the Performance of Vocational School Teachers in Indonesia. *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 4(3), 231–246.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh disiplin dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205.
- Sari, M. N., Izhari, F., & Maswanto, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdi Cikal Harapan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 5(1), 17–38.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Satifah, D. (2025). Hubungan Disiplin Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Di Sdit At-Taqwa Narogong. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(03), 376–382.
- Sholikah, I. Y. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Gampengrejo Kabupaten Kediri*. Universitas Islam Kadiri.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Suyono, S. (2021). Analisis Korelasi Gaji dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *JPT: Jurnal Pendidikan Tematik*, 2(3), 289–299.
- Tamba, A., Saragih, R., & Haloho, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jorlang Hataran. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 399–407.
- Ulyanov, V. V. (2024). From classical to modern central limit theorems. *ArXiv Preprint ArXiv:2405.19828*.
- Yusup, M., Witarsa, R., & Masrul, M. (2023). Kedisiplinan Waktu Mengajar Guru dan Penggunaan Media Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 4(3), 937–943.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (Studi literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Identitas Responden

Petunjuk: Berilah tanda centang (✓) pada pilihan yang sesuai dengan kondisi bapak ibu.

1. Jenis Kelamin

- ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

2. Usia

- ☐ < 25 tahun
☐ 26 – 30 tahun
☐ 31 – 40 tahun
☐ > 40 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- ☐ SMA/SMK
☐ Diploma (D3)
☐ Sarjana (S1)
☐ Pascasarjana (S2/S3)

4. Masa Kerja

- ☐ < 6 tahun
☐ 6 – 10 tahun
☐ 11 – 15 tahun
☐ > 15 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini digunakan untuk keperluan penelitian dan seluruh jawaban responden akan dijaga kerahasiaannya.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat sebelum memberikan jawaban.
3. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pendapat Anda.
4. Tidak ada jawaban benar atau salah, isilah kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
5. Skala penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut:
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

- **Tidak Setuju (TS) = 2**
- **Kurang setuju (KS) = 3**
- **Setuju (S) = 4**
- **Sangat Setuju (SS) = 5**

6. Mohon mengisi seluruh pernyataan tanpa ada yang terlewat.

No	Variabel/ Indikator	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
X1	Kedisiplinan						
1	Kehadiran dan ketepatan waktu	Saya selalu hadir dan datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan.					
2	Kepatuhan terhadap peraturan yayasan	Saya mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh yayasan.					
3	Ketaatan dalam melaksanakan tugas	Saya melaksanakan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.					
4	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tugas saya.					
X2	Motivasi						
1	Dorongan berprestasi	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil					

No	Variabel/ Indikator	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
		kerja yang terbaik.					
2	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.					
3	Pengakuan dan penghargaan	Saya merasa pengakuan dan penghargaan yang diberikan meningkatkan semangat kerja saya.					
4	Kesempatan pengembangan diri	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri dalam pekerjaan.					
X3	Kepuasan Kerja						
1	Kepuasan terhadap gaji atau insentif	Saya merasa gaji atau insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Kepuasan terhadap lingkungan kerja	Saya merasa lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.					
3	Hubungan dengan	Saya memiliki hubungan kerja yang baik					

No	Variabel/ Indikator	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
	pimpinan dan rekan kerja	dengan pimpinan dan rekan kerja.					
4	Kepuasan terhadap beban dan pembagian tugas	Saya merasa beban kerja dan pembagian tugas sudah adil dan sesuai dengan kemampuan saya.					
Y	Kinerja Guru						
1	Kualitas pelaksanaan pembelajaran	Saya melaksanakan pembelajaran dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Kuantitas pekerjaan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan.					
3	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
4	Tanggung jawab kerja	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan dan hasil pekerjaan saya.					

Kedisiplinan (X1)				X1	Motivasi (X2)				X2	Kepuasan Kerja (X3)				X3	Kinerja Guru (Y1)				Y1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	
4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14
4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
s4	4	4	4	16	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	3	4	5	3	15
4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	4	4	3	14	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14
4	3	4	4	15	3	4	4	5	16	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14
3	3	3	4	13	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
5	5	5	3	18	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	4	3	4	4	15
4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14
3	3	3	4	13	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16
4	3	3	3	13	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	3	3	5	5	16
4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	4	5	4	17	4	4	5	3	16
5	5	3	4	17	5	5	5	5	20	4	5	3	5	17	5	5	5	5	20
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
5	5	3	4	17	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20
3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14
3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	3	5	4	5	17	3	3	4	3	13

4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	3	4	5	17
3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15
4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14
4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15
4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15
4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14
4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
4	5	5	3	17	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	3	4	15	5	3	4	4	16
5	5	3	5	18	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	5	3	4	3	15
3	5	4	4	16	4	5	4	4	17	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16
4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
3	4	5	4	16	4	5	4	4	17	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15
3	5	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

Lampiran. 3 Data Jenis Kelamin

NO	Keterangan	Frekuensi	%
1.	Laki – laki	30	46,15
2.	Perempuan	35	53,85
Jumlah		65	100

Lampiran. 4 Data Usia

NO	Keterangan	Frekuensi	%
1	< 25 tahun	12	18,46
2	26 - 30 tahun	16	24,61
3	31- 40 tahun	14	21,53
4	> 40 tahun	23	35,40
Jumlah		65	100

Lampiran. 5 Data Pendidikan Terakhir

No	Keterangan	Frekuensi	%
1.	SMA	6	9,23
2.	S1	44	67,70
3.	S2	15	23,7
Jumlah		65	100

Lampiran. 6 Data Masa Kerja

No	Keterangan	Frekuensi	%
1.	< 6 tahun	20	30,77
2.	6 - 10tahun	10	15,38
3.	11 – 15 tahun	10	15,38
4.	> 15 tahun	25	38,47
Jumlah		65	100

Lampiran 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan

Pernyataan	Rata – rata	Kategori
Saya selalu hadir dan datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan	3,85	Tinggi
Saya mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh yayasan.	3,91	Tinggi
Saya melaksanakan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.	3,89	Tinggi
Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tugas saya.	3,78	Tinggi
Nilai rata rata tanggapan kedisiplinan	3,86	Tinggi

Lampiran 8 Tanggapan Responder Terhadap Variabel Motivasi

Pernyataan	Rata - rata	Kategori
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang terbaik	4,11	Tinggi
Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	4,23	Sangat Tinggi
Saya merasa pengakuan dan penghargaan yang diberikan meningkatkan semangat kerja saya.	4,15	Tinggi
Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri dalam pekerjaan.	4,26	Sangat Tinggi
Nilai rata – rata tanggapan motivasi	4,19	Tinggi

Lampiran. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Rata - rata	Kategori
Saya merasa gaji atau insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	3,95	Tinggi
Saya merasa lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.	4,05	Tinggi
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja.	4,08	Tinggi
Saya merasa beban kerja dan pembagian tugas sudah adil dan sesuai dengan kemampuan saya.	4,17	Tinggi
Nilai rata – rata tanggapan kepuasan kerja	4,06	Tinggi

Lampiran. 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

Pernyataan	Rata - rata	Kategori
Saya melaksanakan pembelajaran dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.	3,92	Tinggi
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan.	3,82	Tinggi
Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	4,03	Tinggi
Saya bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan dan hasil pekerjaan saya.	3,98	Tinggi
Nilai rata – rata tanggapan	3,94	Tinggi

Lampiran. 11 Uji Validitas

1) X1=KEDISIPLINAN

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
Pearson Correlation	1	.604**	.340**	.294*	.789**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.006	.017	.000
N	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.604**	1	.411**	.382**	.849**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.001	.002	.000
N	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.340**	.411**	1	.061	.622**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.006	.001		.631	.000
N	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.294*	.382**	.061	1	.599**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.017	.002	.631		.000
N	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.789**	.849**	.622**	.599**	1
X1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	65	65	65	65	65

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

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

2) X2 =MOTIVASI

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.585**	.521**	.476**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.585**	1	.647**	.670**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.521**	.647**	1	.509**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.476**	.670**	.509**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.804**	.879**	.806**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

3) X3 = KEPUASAN KERJA

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.010	.248*	.377**	.573**
	Sig. (2-tailed)		.937	.046	.002	.000
	N	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	.010	1	.315*	.349**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.937		.011	.004	.000
	N	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.248*	.315*	1	.388**	.770**

	Sig. (2-tailed)	.046	.011		.001	.000
	N	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.377**	.349**	.388**	1	.744**
X3.4	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.001		.000
	N	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.573**	.619**	.770**	.744**	1
X3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

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

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

4) Y= KINERJA GURU

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.267*	.153	.185	.620**
	Sig. (2-tailed)		.032	.224	.140	.000
	N	65	65	65	65	65
Y1.2	Pearson Correlation	.267*	1	.333**	.267*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.032		.007	.032	.000
	N	65	65	65	65	65
Y1.3	Pearson Correlation	.153	.333**	1	.227	.615**
	Sig. (2-tailed)	.224	.007		.070	.000
	N	65	65	65	65	65
Y1.4	Pearson Correlation	.185	.267*	.227	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.140	.032	.070		.000
	N	65	65	65	65	65
Y1	Pearson Correlation	.620**	.750**	.615**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

N	65	65	65	65	65
---	----	----	----	----	----

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

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

Lampiran. 12 Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	4

Lampiran. 13 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	X3	Y1
N	65	65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.4308	16.7538	16.2462
	Std. Deviation	1.87891	1.64915	1.32324
	Absolute	.166	.353	.281
Most Extreme Differences	Positive	.166	.353	.281
	Negative	-.117	-.185	-.142
				-.189
Kolmogorov-Smirnov Z	1.335	2.847	2.269	2.568
Asymp. Sig. (2-tailed)	.057	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

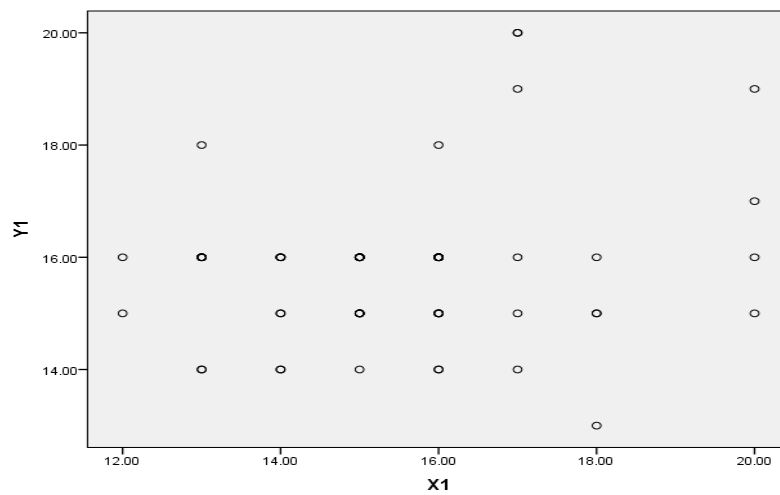
Lampiran. 14 Uji Multikolinieritas

VARIABEL	TOLERANCE	VIF
X1	0,655	1,527

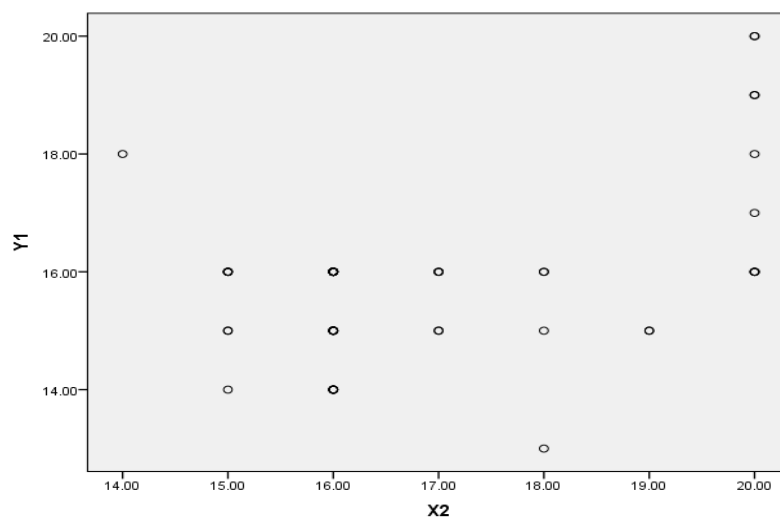
X2	0,687	1,455
X3	0,636	1,572

Lampiran. 15 Uji Heterokedatisitas

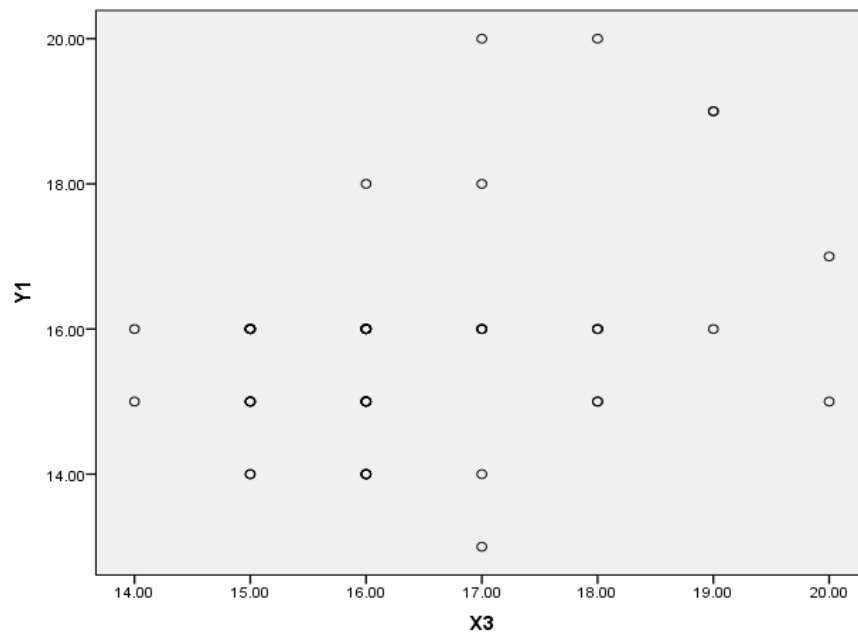
X1=KEDISIPLINAN



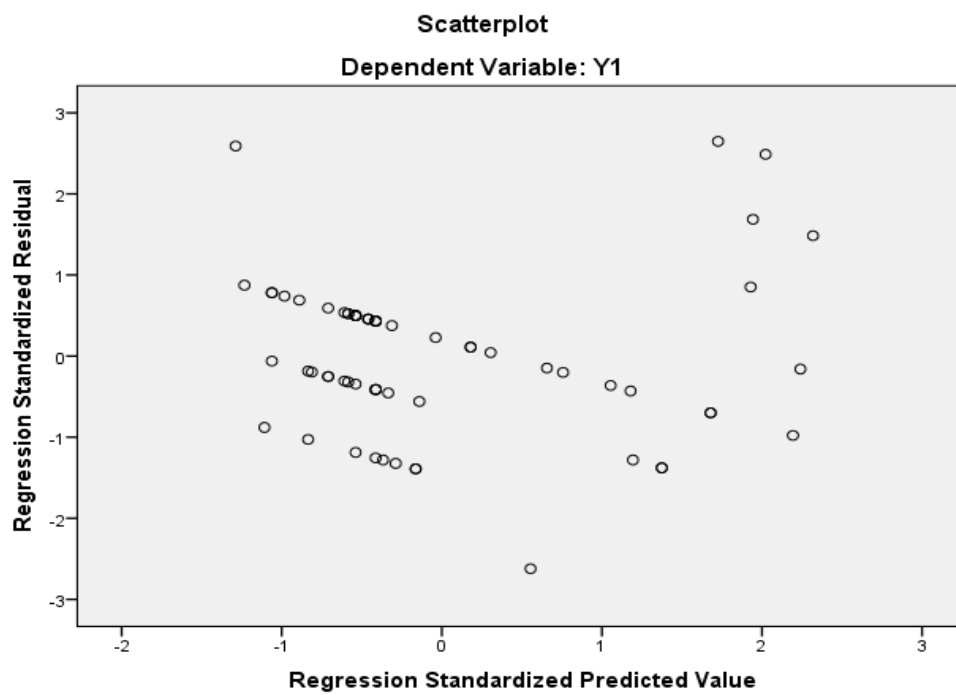
X2=MOTIVASI



X3= KEPUASAN KERJA



Y1=KINERJA GURU



Lampiran. 16 Uji regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.283	1.953		4.242	.000
X1	-.080	.097	-.114	-.822	.414
X2	.335	.108	.418	3.093	.003
X3	.190	.140	.190	1.354	.181

a. Dependent Variable: Y1

Lampiran. 17 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.283	1.953		4.242	.000
X1	-.080	.097	-.114	-.822	.414
X2	.335	.108	.418	3.093	.003
X3	.190	.140	.190	1.354	.181

a. Dependent Variable: Y1

Lampiran. 18 Lampiran Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.300	3	8.767	6.235	.001 ^b
Residual	85.762	61	1.406		
Total	112.062	64			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Lampiran. 19 Determinasi (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.235	.197	1.18572

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1