

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK YAYASAN PESANTREN CINTAWANA KABUPATEN TASIKMALAYA

Rima Nurhasanah¹, Sri Sudiarti^{*2}, Nanang Rusliana³

Universitas Cipasung^{1,2*}, Universitas Siliwangi³

Email*: srisudiarti@uncip.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Pondok Pesantren Cintawana. Penelitian ini menggunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara dan Kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana yang berjumlah 71 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Non probability Sampling dengan teknik Sampling Jenuh, yaitu seluruh guru yang berjumlah 71 Orang. Alat analisis yang digunakan adalah aplikasi IBM SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana, dimana semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru akan semakin baik karena tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi maka sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat karena tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi maka sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kata kunci: Disiplin kerja. Kepuasan kerja dan kinerja guru

Abstrak. The study aims to determine the effect of work discipline and job satisfaction on the performance of SMK teachers of the Cintawana Islamic Boarding School. This research uses a verifiative method with a quantitative approach. The data collection techniques used in this study were Interview and Questionnaire. The types of data used in this study are primary and secondary data. The population used in this study was all teachers at SMK Yayasan Pesantren Cintawana which amounted to 71 people. The sampling technique uses Non probability Sampling technique with Saturated Sampling technique, which is all 71 teachers. The analysis tool used is IBM SPSS version 20 application. The results showed that work discipline has a positive effect on teacher performance at SMK Yayasan Pesantren Cintawana, where the higher the work discipline, the better teacher performance will be because without high work discipline, it is difficult for agencies to achieve optimal results. Job satisfaction has a positive effect on teacher performance at SMK Yayasan Pesantren Cintawana, where the higher the job satisfaction, the teacher's performance will increase because without high job satisfaction, it is difficult for agencies to achieve optimal results.

Keywords: Work discipline. Job satisfaction and teacher performance

Receive: October 3, 2024

Revision: October 6, 2024

Accepted: October 22, 2024

Copyright©2024. Rima Nurhasanah

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

DOI: <https://doi.org/10.1234/ssrj.v1i1.10>

Correspondence Sri Sudiarti  Email: srisudiarti.uncip.ac.id

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Yayasan Pesantren Cintawana Kabupaten Tasikmalaya

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif agar mampu bersaing dengan organisasi lain. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Dalam kualitas pendidikan Indonesia yang masih buruk atau rendah hingga sekarang ini, terdapat banyak sekali faktor-faktor penyebabnya, salah satunya adalah yang dikemukakan oleh pengamat pendidikan Budi Trikoyanto, menurutnya ada 3 permasalahan dalam pendidikan Indonesia, yaitu : Kualitas pengajarnya, menurutnya kompetensi guru-guru Indonesia masih berada pada tingkat yang sangat rendah, sedangkan untuk menciptakan murid-murid yang cerdas dan berkualitas sangat bergantung pada pengajar dan memerlukan pengajar yang kompeten, tidak hanya kompeten, penjelasan yang baik dalam menyampaikan pembelajaran tidak kalah penting, dan pengajar yang kreatif dan inovatif juga diperlukan untuk dapat menarik perhatian dan keinginan para murid untuk lebih mendalami pelajaran dan lebih fokus dalam proses pembelajaran.

Keberhasilan suatu organisasi diukur dari kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan menghasilkan organisasi yang berkualitas baik pula. Menurut Robbins dalam Samudi (2022). Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil kerja dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Faktor yang mempengaruhi kinerja baik maupun buruk suatu organisasi yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, rekan kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Darmawan dalam Samudi (2022) Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Kepuasan karyawan didukung oleh sarana dan prasarana yang difasilitasi pihak manajemen saat karyawan melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja grup akan meningkat pula (Kalaudia, 2022).

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik atau buruk suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap karyawan untuk mematuhi peraturan yang diberlakukan di organisasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2021). Sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawanpun akan semakin baik, sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawanpun akan buruk (Sutrisno, 2021). SMK Yayasan Pesantren Cintawana merupakan sekolah swasta di bawah naungan Yayasan Pesantren Cintawana. Tingkat kepuasan dan kedisiplinan guru di SMK YPC ini sudah sangat baik namun masih ada beberapa situasi yang membutuhkan perbaikan.

Berdasarkan wawancara salah satu guru dan siswa terdapat fenomena yang terjadi di SMK Yayasan Pesantren Cintawana yaitu : Tanggung jawab yang masih rendah. Dalam hal ini ada sebagian guru yang tidak menyiapkan RPP (Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran) sebelum pembelajaran dimulai. Padahal ini merupakan salah satu indikator yang menentukan kinerja guru dan fenomena ini menandakan masih rendah kinerja guru di sekolah tersebut. Ketepatan waktu. Dalam hal ini masih ada sebagian guru yang tidak tepat waktu masuk ke ruang kelas untuk pembelajaran. Bukan hanya murid saja yang harus datang tepat waktu, tetapi guru juga harus datang tepat waktu. Jam kerja atau beban kerja yang masih rendah dikarenakan masih banyak guru-guru yang tidak memenuhi jam kerjanya di sekolah. Standar Jam kerja di SMK Yayasan Pesantren Cintawana yaitu dari jam 07.00 WIB sampai jam 14.00 WIB. Seperti yang dijelaskan dalam UU Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pegawai Sekolah Pasal 2 Ayat 1 & 2 yang menyatakan bahwa Guru, Kepala Sekolah dan Pegawai Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 jam dalam 1 minggu pada satuan administrasi pangkal. Beban kerja selama 40 jam dalam 1 minggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 37,5 jam kerja efektif dan 2,5 jam istirahat. Dan diperjelas dalam Pasal 4 Ayat 3 yang menyatakan bahwa Pelaksanaan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipenuhi paling sedikit 24 jam tatap muka per minggu dan paling banyak 40 jam tatap muka per minggu. Berikut ini data jam kerja guru pada bulan efektif sekolah di SMK Yayasan Pesantren Cintawana :

Tabel 1. Data Jam Kerja Guru SMK YPC

Bulan Efektif	Jumlah Guru	Jam Kerja Penuh (orang)	Jam Kerja Tidak Penuh (orang)
Agustus 2022	71	13	58
September 2022	71	6	65
Oktober 2022	71	26	45
November 2022	71	24	47

Sumber: Wakasek Kurikulum SMK YPC (data diolah peneliti, 2023)

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui pada bulan agustus tahun 2022 sekitar 58 orang dari 71 guru yang jam kerjanya tidak penuh maksudnya yaitu sudah tidak berada di sekolah sebelum jam kerja berakhir. Pada bulan september mengalami kenaikan sejumlah 7 guru yang jam kerjanya tidak penuh. Dan jumlah guru terbanyak yang jam kerjanya penuh hanya pada bulan oktober dan november saja maksudnya yaitu menyelesaikan jam kerja sesuai standar yang telah ditentukan.

Tabel 2. Data Nilai Rata-rata Kinerja Guru SMK YPC

Penilaian Kinerja Guru	Nilai Rata-rata PKG/Tahun				Predikat
	2019	2020	2021	2022	
Kemampuan dan Etos kerja	64,93	64,90	64,68	65,74	Cukup

Sumber: Wakasek Kurikulum SMK YPC (data diolah peneliti, 2023)

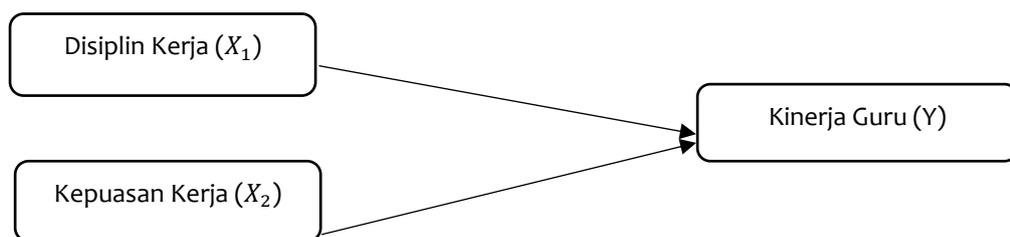
Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2019-2022 mengalami kenaikan dan penurunan nilai rata-rata PKG dengan predikat cukup maksudnya yaitu mencukupi nilai angka kredit yang sudah ditetapkan oleh Permennegpan dan RB no.16 tahun 2009. Tahun yang mengalami penurunan yaitu 2019-2021 yang dimana hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh ketidakdisiplinan para guru dan ketidakpuasan para guru dari pihak sekolah. Dari tabel yang telah disajikan dan fenomena-fenomena yang telah di jelaskan diatas, terlihat bahwa kinerja guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana

masih rendah dan belum maksimal dimana hal tersebut sesuai dengan salah satu indikator kinerja yaitu kemampuan pegawai dan dapat terjadi disebabkan oleh adanya faktor yang mempengaruhinya yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Maka dari itu, pihak sekolah terutama kepala sekolah harus lebih memperhatikan kepuasan kerja guru agar tercipta disiplin kerja yang lebih baik dan akan berdampak baik atau buruknya pada kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana Kabupaten Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode verifikatif adalah metode penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap dua variabel atau lebih yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis (Sugiyono, 2022:55). Dan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika (Hartono, 2022).

Dalam penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Interview (wawancara), merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Esterberg dalam Sugiyono, 2022:231), dan Kuesioner (angket). Jenis data yang digunakan Data Primer, yaitu data yang didapatkan secara langsung dari objek atau subjek penelitian. diantaranya data jam kerja, kinerja guru, jumlah guru, jumlah siswa, dan struktur organisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non probability Sampling* yaitu teknik Sampling Jenuh. Model dalam penelitian ini adalah mengenai variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja guru.



Gambar 1. Model Penelitian

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,723	0.2335	Valid

X1.2	0,712	0.2335	Valid
X1.3	0,729	0.2335	Valid
X1.4	0,5	0.2335	Valid
X1.5	0,446	0.2335	Valid
X1.6	0,625	0.2335	Valid
X1.7	0,514	0.2335	Valid
X1.8	0,665	0.2335	Valid
X1.9	0,668	0.2335	Valid
X1.10	0,415	0.2335	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,549	0.2335	Valid
X2.2	0,455	0.2335	Valid
X2.3	0,573	0.2335	Valid
X2.4	0,641	0.2335	Valid
X2.5	0,284	0.2335	Valid
X2.6	0,413	0.2335	Valid
X2.7	0,454	0.2335	Valid
X2.8	0,674	0.2335	Valid
X2.9	0,578	0.2335	Valid
X2.10	0,549	0.2335	Valid
X2.11	0,511	0.2335	Valid
X2.12	0,509	0.2335	Valid
X2.13	0,575	0.2335	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,652	0.2335	Valid
Y.2	0,516	0.2335	Valid
Y.3	0,838	0.2335	Valid
Y.4	0,571	0.2335	Valid
Y.5	0,418	0.2335	Valid
Y.6	0,591	0.2335	Valid
Y.7	0,581	0.2335	Valid
Y.8	0,74	0.2335	Valid
Y.9	0,748	0.2335	Valid
Y.10	0,715	0.2335	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Setelah dilakukan uji validitas, pernyataan untuk variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru seluruhnya dinyatakan valid karena semua nilai *Pearson/Product Moment* pernyataan (r hitung) lebih besar dari r tabel (0.2335) dan tingkat signifikan seluruh pernyataan dibawah 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan Cronbach's Alpha	Keterangan
X_1	0,805	0,60	Reliabel
X_2	0,772	0,60	Reliabel
Y	0,797	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel 4.49, setelah dilakukan uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja dengan nilai 0,805, kepuasan kerja dengan nilai 0,772 dan kinerja guru dengan nilai 0,797 dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

N	Nilai K-S	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
71	0,942	0,337	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel 4.50, hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah nilai K-S sebesar 0,942 dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,337. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah berdistribusi secara normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0,337 > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Kriteria		Keterangan
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	
1 Disiplin Kerja	0,714	1,400	0,1	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
			0,1	10	
1 Kepuasan Kerja	0,714	1,400	0,1	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
			0,1	10	

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,714 sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel sebesar 1,400 yang artinya tidak terjadinya gejala multikolinearitas diantara variabel *independent* karena nilai *tolerance* yaitu 0,714 > 0,1 dan nilai VIF yaitu 1,400 < 10.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 9.
Hasil Uji Autokorelasi

Total Cases	Asymp. Sig. (2-Tailed)	Tingkat Sign.	Keterangan
71	0,073	0,05	Tidak Terdapat Autokorelasi

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel 4.52 dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terdapat autokorelasi atau dinyatakan lolos dalam pengujian autokorelasi karena nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) yaitu 0,073 > tingkat sign. yaitu 0,05.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,098	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,091	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel 4.53 dapat dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas nilai dari variabel disiplin kerja sebesar 0,098 > 0,05 dan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,091 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut artinya *varians* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya sama.

e. Uji Linieritas

Tabel 11.
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sign. Linearity	Keterangan
Kinerja Guru * Disiplin Kerja	0,000	Terdapat Hubungan yang Linier
Kinerja Guru * Kepuasan Kerja	0,000	Terdapat Hubungan yang Linier

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel 4.54 dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas variabel kinerja guru dengan disiplin kerja dan kinerja guru dengan kepuasan kerja yaitu dengan nilai sign. *Linearity* sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya kedua variabel bebas dan satu variabel terikat tersebut memiliki hubungan yang linier.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja guru.

Berikut adalah perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dengan bantuan aplikasi SPSS versi 20 yaitu sebagai berikut :

Tabel 12.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	B	Std. Error
1	Constant	3,561	1,774
	Disiplin Kerja	0,467	0,036
	Kepuasan Kerja	0,147	0,038

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,561 + 0,467 X_1 + 0,147 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Kepuasan kerja

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 3,561 dan bertanda positif menandakan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dianggap tetap atau nol, maka konstanta akan menaikkan kinerja guru sebesar 3,561.

b. b_1X_1 (Disiplin kerja)

Koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,467 merupakan penaksiran parameter variabel disiplin kerja dari pihak SMK Yayasan Pesantren Cintawana terhadap kinerja guru meningkat 1 poin, maka kinerja guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana akan meningkat sebesar 0,467 dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.

c. b_2X_2 (Kepuasan kerja)

Variabel yang paling dominan berpengaruh dibandingkan variabel yang lainnya.

Jadi variabel disiplin kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,467 dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja yang nilai koefisiennya hanya sebesar 0,147. Karena b_1 (Disiplin kerja) $>$ b_2 (Kepuasan kerja) dimana $0,467 > 0,147$, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan berpengaruh adalah variabel disiplin kerja. Keterangan tersebut artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan juga variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of th Estimate
1	0,830	0,825	1,20566

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai kofisien determinasi sebesar 0,830 artinya bahwa 83% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 17% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5. Uji Kesesuaian Model (Uji f)

Tabel 14.
Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji f)

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	165,664	3,13	0,000

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 165,664 sementara nilai $F_{tabel} = df(n-k) = df(71-2) = 69 = 3,13$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $F_{hitung} 165,664 > 3,13 (F_{tabel})$ pada tingkat sig. atau $P_{value} < 0,05$ artinya bahwa uji model ini layak digunakan pada penelitian dengan kata lain disiplin kerja dan kepuasan kerja terbukti sebagai prediktor dari kinerja guru.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 15.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	13,002	1,995	0,000	H_0 ditolak
Kepuasan Kerja	3,820	1,995	0,000	H_0 ditolak

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja didapat nilai t_{hitung} sebesar $13,002 > 1,995 (t_{tabel})$ pada tingkat sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian pada variabel kepuasan kerja didapat nilai t_{hitung} sebesar $3,820 > 1,995 (t_{tabel})$ pada tingkat sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja di SMK Yayasan Pesantren Cintawana berada pada spesifikasi baik karena para guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang seharusnya, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, selalu membuat RPP sebelum masuk kelas, selalu mengoreksi pekerjaan berulang kali dan selalu hadir di sekolah tepat waktu.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana karena ketika pihak sekolah meningkatkan disiplin kerja para guru maka kinerja yang didapatkan pun akan semakin baik.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Pesantren Cintawana karena ketika pihak sekolah meningkatkan kepuasan kerja para guru maka kinerja yang didapatkan pun akan semakin tinggi.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, peneliti memiliki beberapa saran kepada SMK Yayasan Pesantren Cintawana yaitu sebagai berikut :

1. Peneliti menyarankan kepada SMK Yayasan Pesantren Cintawana agar lebih memperhatikan kembali disiplin kerja para guru yaitu mengenai indikator etika bekerja. Mengingat dari pernyataan “Tata tertib di sosialisasikan saat awal mulai mengajar” mendapatkan skor paling rendah yaitu 238. Maka dari itu, pihak sekolah harus mensosialisasikan tata tertib kepada para guru agar menghasilkan disiplin kerja yang baik dan meningkatkan kinerja guru.
2. SMK Yayasan Pesantren Cintawana juga perlu mempertahankan kepuasan kerja para guru mengenai indikator pekerjaan itu sendiri. Mengingat dari pernyataan “Pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan saya” mendapatkan skor paling rendah yaitu 159. Maka dari itu, pihak sekolah harus konsisten dalam mempertahankan kepuasan kerja para guru agar kinerja guru semakin meningkat.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lain, tidak hanya dibatasi oleh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja saja agar memperoleh hasil yang lebih baik untuk menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja guru misalnya komitmen organisasi.

Referensi

- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Pt Pertamina). [Skripsi]. Jakarta. Universitas Pertamina.
- Amalli, A. I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Warehouse Pt. Muliaglass. 14–41. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS INDONESIA Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 9 Nomor 6*, 4-6.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Cahyo, I. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Tanjung Priok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol 5, No.1*, 3-4.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Herawati, N., Hidayat, A., & Citra Penggalih, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 258 Jakarta Timur. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 44. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i2.1821>

- Hidayat, R., Sridana, N., & Sudirman, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(2), 50. doi:<https://doi.org/10.29303/jipp.v1i2.15>
- Jahrudin. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya*. [Skripsi] Tasikmalaya: Universitas Cipasung Tasikmalaya.
- Kapitaraw, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3278–3286.
- Muslihatun, S. &. (2016). Jurnal ilmiah profesi pendidikan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(2), 198–210.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Rina Rina, & Donard Games. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 01–20. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.386>
- Samudi, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri, Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Pendeglang Banten. *Aksioma Ad-Diniyah*, 10(1). <https://doi.org/10.55171/jad.v10i1.654>
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Jombang: Guepedia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhidin, S. (2017). *Statistika 1 Pengantar untuk Penelitian*. Bandung: Karya Adhi Utama.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sekaran, Uma & Roger B. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundayana, R. (2018). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.