

**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 17 Balikpapan Utara**

**Wulan Agustina Rusady<sup>1</sup>, Tamzil Yusuf<sup>2</sup>, Imam Arry wibowo<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Universitas Balikpapan

<sup>1</sup>wulanrsdy22@gmail.com

**ABSTRACT.**

Teacher Job Satisfaction has a crucial role in improving the quality of education in schools, and internal factors such as effective leadership, high motivation and good work discipline have been identified as important elements in creating a conducive work environment. This research aims to explore the extent to which leadership, motivation and work discipline influence the level of teacher job satisfaction at SMP Negeri 17 North Balikpapan. By identifying the relationship between these variables, this research also aims to provide relevant recommendations for the development of human resource management policies in these schools. The research uses a quantitative approach with data collection methods through questionnaires. The sample consisted of 35 teachers at SMP Negeri 17 North Balikpapan, who were selected using non-probability techniques. The collected data is analyzed using statistical techniques such as regression to test the proposed hypotheses. The software used in this research uses smartPls. The research results show that leadership has a positive but not significant influence on teacher job satisfaction. Motivation is proven to have a positive and significant influence on job satisfaction, while work discipline also has a positive influence on teacher job satisfaction. These findings provide a deeper understanding of the factors that influence teacher job satisfaction at SMP Negeri 17 North Balikpapan, as well as practical implications for the development of human resource management in schools.

**Keywords:** Leadership; motivation; work discipline; Teacher Job Satisfaction.

**ABSTRAK.**

Kepuasan Kerja Guru memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, dan faktor-faktor internal seperti kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik telah diidentifikasi sebagai elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru di SMP Negeri 17 Balikpapan Utara. Dengan mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel ini, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang relevan bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di sekolah tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel terdiri dari 35 guru SMP Negeri 17 Balikpapan Utara, yang dipilih menggunakan teknik nonprobabilitas. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik seperti regresi untuk menguji hipotesis yang diajukan. Software yang di gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan smartPls.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Temuan ini memberikan pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru di SMP Negeri 17 Balikpapan Utara, serta implikasi praktisnya untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di sekolah.

**Kata kunci: Kepemimpinan; motivasi; disiplin kerja; Kepuasan Kerja Guru.**

## PENDAHULUAN

Sebuah sekolah memerlukan pemimpin yang peduli terhadap Kepuasan Kerja Guru, karena hal ini mencerminkan manajemen sekolah yang baik dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Kepuasan kerja guru serta pegawai lainnya diharapkan dapat meningkatkan motivasi seluruh warga sekolah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (shahnaz et.al., 2022). Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia, dan guru memiliki peran strategis dalam menentukan hasil pendidikan. Oleh karena itu, setiap upaya peningkatan pendidikan harus berfokus pada peningkatan jumlah dan kualitas guru. Kepuasan Kerja Guru sangat penting bagi iklim organisasi dan hubungan manajemen-pekerja, karena sikap kerja positif atau negatif seorang guru akan mempengaruhi efektivitas mengajar dan prestasi siswa (Mawaddah et al., 2021).

Pemenuhan kebutuhan dan persyaratan guru sesuai standar normal dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan kualitas pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang memadai bagi guru, membantu mereka merasa puas dan terbimbing dalam menjalankan tugasnya dengan baik (Mulyono et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah secara signifikan berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja Guru dan tenaga administrasi (Siregar et al., 2022), meskipun beberapa studi menemukan dampak negatif yang tidak signifikan (Khatimah et al., 2023). Selain itu, motivasi juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Guru, karena guru yang termotivasi tinggi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Hasanah & Harisantoso, 2020). Meskipun demikian, ada penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja bisa berdampak negatif terhadap kepuasan karyawan guru (Mudhakiyah et al., 2022).

SMPN 17 Balikpapan Utara telah bertransformasi menjadi sekolah negeri sejak 1997, mengalami pertumbuhan signifikan dengan jumlah siswa mencapai 643 pada tahun ajaran 2023/2024. Pertumbuhan ini menuntut penambahan tenaga kependidikan

sesuai dengan kurikulum mandiri dan regulasi Dinas Pendidikan. Meskipun demikian, kondisi sekolah ini dinilai cukup baik oleh para guru dalam menjalankan tugas mengajar sesuai kompetensinya, serta bagi siswa dalam aktivitas harian mereka. Kepuasan Kerja Guru tercermin dari dukungan kepemimpinan kepala sekolah, hubungan yang harmonis antar guru, dan kemampuan dalam menangani berbagai tantangan yang muncul. Para guru menunjukkan motivasi dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab mereka (Hasanah & Harisantoso, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja Guru (Sadikin & Nurhani, 2023), meskipun ada penelitian lain yang menemukan dampak negatif yang tidak signifikan (Mustika, 2021).

Dari situasi yang telah diuraikan peneliti mengidentifikasi bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasakan tingkat kepuasan kerja yang optimal. Temuan menunjukkan bahwa beberapa guru sering terlambat memulai sesi pembelajaran dan belum menyelesaikan administrasi dengan tepat waktu, mencerminkan kurangnya disiplin dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian oleh (Kurniawati et al., 2020), yang menemukan bahwa banyak guru menghadapi masalah seperti keterlambatan, pulang terlalu cepat, absensi, dan kinerja tugas yang kurang memuaskan. Selain itu, masih terdapat siswa yang belum efektif dalam memanfaatkan waktu belajar dan mematuhi aturan kelas, menunjukkan bahwa manajemen kelas oleh guru belum optimal. Penelitian oleh (Mardizal et al., 2023) juga menyoroti bahwa keterlambatan guru dapat mengganggu proses belajar mengajar, dan penggunaan metode pembelajaran yang monoton dapat mengurangi minat belajar siswa, yang mengindikasikan kurangnya motivasi kerja guru.

Dari uraian dari beberapa kondisi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP NEGERI 17 Balikpapan utara.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Hubungan Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Menurut penelitian oleh (Archia & Rozak, 2022), kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat Kepuasan Kerja Guru. Mereka menemukan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja Guru dalam lingkungan kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Harahap & Khair, 2019), yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Mereka menjelaskan bahwa ketika pimpinan memberikan dukungan dan support yang baik kepada karyawan,

hal ini dapat secara positif memengaruhi persepsi dan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, pengelolaan kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan kualitas kerja secara umum, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kepuasan dan motivasi kerja guru di sekolah.

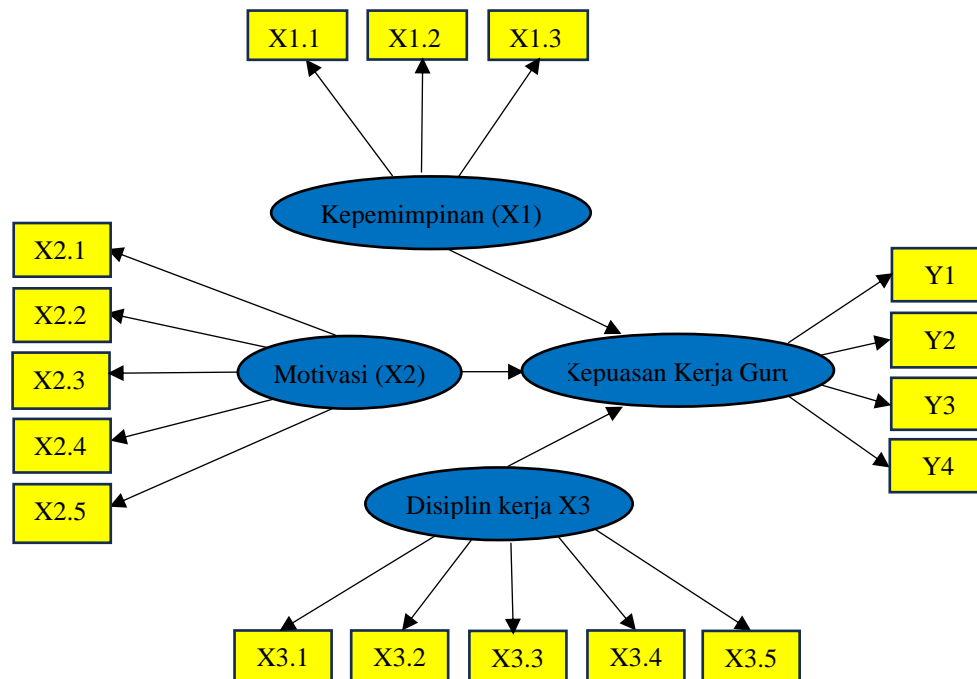
## **2. Hubungan Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Penelitian oleh (Shahnaz et al, 2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi dan tingkat Kepuasan Kerja Guru. Mereka menegaskan bahwa motivasi yang tinggi dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah. Temuan ini didukung oleh penelitian (Dhani & Surya, 2023), yang menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Guru. Mereka menjelaskan bahwa tingkat motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan serius, yang pada gilirannya memberikan dampak positif bagi institusi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian, meningkatkan motivasi kerja guru dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan di lingkungan sekolah.

## **3. Hubungan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Menurut penelitian oleh (Yumhi, 2021), disiplin kerja memiliki hubungan langsung positif dengan Kepuasan Kerja Guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja dapat secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru di lingkungan sekolah. (Muttaqijn, 2021) menambahkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Guru, dengan menyebutkan bahwa masalah disiplin seperti ketidakhadiran, keterlambatan, defisiensi produktivitas, dan sikap yang tidak kooperatif dapat mempengaruhi persepsi dan kepuasan kerja guru secara negatif. Oleh karena itu, memperbaiki disiplin kerja di kalangan guru merupakan strategi krusial untuk meningkatkan kepuasan mereka dan kualitas pengajaran di sekolah.

Berdasarkan kajian empiris yang telah diuraikan diatas, maka gambar berikut merupakan kerangka pemikiran untuk menjelaskan hubungan tiap variabel:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan respons awal terhadap rumusan masalah penelitian yang umumnya terwujud dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2021). Respons ini bersifat teoritis karena berdasarkan pada teori yang relevan tanpa didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis merupakan prediksi tentang hubungan antara variabel-variabel tertentu dalam penelitian. Dalam konteks SMP Negeri 17 Balikpapan Utara, penelitian mengusulkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja ( $Y$ )
2. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )
3. Disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )

Hipotesis-hipotesis ini bertujuan untuk diuji melalui penelitian empiris guna mengidentifikasi apakah hubungan-hubungan yang diprediksi ini dapat ditemukan dalam konteks sekolah tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif positivis, seperti yang diuraikan oleh (Sugiyono, 2021), yang menggunakan metode untuk mempelajari populasi atau sampel dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian dan menganalisis data kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini bersifat

non-eksperimental karena tidak ada perlakuan khusus terhadap responden. Fokusnya adalah menginvestigasi pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 17 Balikpapan, yang terletak di Jalan Soekarno Hatta km 16,5 Kelurahan Karang Joang, Kecamatan Balikpapan Utara, Kalimantan Timur. Subjek penelitian meliputi guru-guru di sekolah tersebut, dengan variabel yang diteliti mencakup aspek kepemimpinan kepala sekolah, tingkat motivasi guru, dan disiplin kerja guru. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Guru serta kualitas pendidikan secara keseluruhan di sekolah tersebut. Studi ini juga memiliki batasan terkait jumlah responden dan cakupan geografis sekolah, dengan harapan bahwa hasilnya akan memberikan wawasan berharga bagi manajemen sumber daya manusia dan pengambil keputusan pendidikan di sekolah.

(Sugiyono, 2021) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada kumpulan obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang dipilih untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 38 guru SMP Negeri 17 Balikpapan, dengan 35 orang merupakan Pegawai Negeri Sipil (ASN) dan 3 orang lainnya non-ASN. Sampel, seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2021), adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang serupa. Penelitian ini menggunakan nonprobability sampling, yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 35 guru ASN dari sekolah tersebut, sementara guru non-ASN tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

(Sugiyono, 2021) menjelaskan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dari berbagai tempat, sumber, dan metode. Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, termasuk observasi, kuisisioner, dan wawancara. Observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, seperti kegiatan kerja guru, untuk mencatat data yang relevan. Kuisisioner digunakan untuk meminta responden menjawab serangkaian pertanyaan tertulis, yang dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur pandangan atau sikap terhadap fenomena sosial. Wawancara digunakan jika peneliti perlu mendapatkan pemahaman mendalam dari responden, terutama ketika jumlah responden terbatas. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan sumber data sekunder, seperti dokumen atau informasi dari pihak lain, untuk mendukung pengumpulan data primer.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik responden penelitian ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan, dan pendapatan responden. Berikut ini penulis sajikan tabel lengkap karakteristik responden dan persentasenya. Mengetahui ciri-ciri tersebut akan membantu memperjelas hubungan antara jawaban responden terhadap pernyataan tersebut dan perilakunya.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Laki-Laki	14	35,0%
	Perempuan	21	65,0%
	Jumlah	35	100,0%
Usia	< 20 tahun	-	-
	20 – 30 tahun	6	15,0%
	30 – 40 tahun	6	15,0%
	40 – 50 tahun	21	52,5%
	> 50 tahun	2	17,5%
Pendidikan	Jumlah	35	100,0%
	SD/Sederajat	-	-
	SLTP	-	-
	SLTA	-	-
	Diploma 3	-	-
	Sarjana	35	100,0%
Pekerjaan	Jumlah	35	100,0%
	Guru Honorer	-	-
	PNS/BUMN	35	100,0%
	Wiraswasta	-	-
	Karyawan	-	-
	Swasta	-	-
Penghasilan	Jumlah	35	100,0%
	< 1 Juta	-	-
	1 – 2 Juta	3	7,5%
	2 – 3 Juta	10	25,0%
	3 – 4 Juta	15	37,5%
	4 – 5 Juta	8	30,0%
	> 5 Juta	-	-
Jumlah	35	100,0%	

Sumber: Hasil Penelitian,2024 (Diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 65% guru SMP Negeri 17 Balikpapan Utara adalah perempuan dan 35% laki-laki. Proses rekrutmen guru perempuan memenuhi kriteria kemampuan mengajar yang telah ditentukan.

Guru di SMP Negeri 17 Balikpapan Utara sebagian besar berusia 40-50 tahun (52,5%) dan di atas 50 tahun (17,5%), dengan rata-rata guru sudah berstatus PNS. Dengan demikian, SMP Negeri 17 Balikpapan Utara lebih memilih guru berusia 40-50 tahun karena lebih produktif dan mampu bekerja lebih baik dibandingkan guru berusia di atas 50 tahun.

Seluruh guru SMP Negeri 17 Balikpapan Utara mempunyai gelar sarjana. Guru-gurunya sudah terdidik dengan baik, dan itu ada manfaatnya. Tentu saja lembaga pendidikan akan lebih mudah melaksanakan programnya di masa depan.

Mayoritas guru SMP Negeri 17 Balikpapan Utara adalah PNS (67,5%). SMP Negeri 17 Balikpapan Utara merupakan sekolah negeri yang didominasi oleh guru PNS, sehingga hampir seluruh gurunya berstatus tetap.

Berdasarkan tingkat pendapatan responden, 37,5% guru SMP Negeri 17 Balikpapan Utara berpenghasilan 3-4 juta, yang merupakan status mereka.

### **Pengukuran outer model konstruk indikator refleksif**

#### **Vadilitas konvergen (convergent vadility)**

**Tabel 2. Nilai Outer Loading**

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.911			
X1.2	0.867			
X1.3	0.862			
X2.1		0.901		
X2.2		0.876		
X2.3		0.892		
X2.4		0.891		
X2.5		0.818		
X3.1			0.917	
X3.2			0.848	
X3.3			0.913	
X3.4			0.871	
X3.5			0.899	
Y1.1				0.900
Y1.2				0.890
Y1.3				0.864

<b>Y1.4</b>	<b>0.877</b>
-------------	--------------

Sumber:Data Diolah SmaartPLS (2024)

Metode smartPLS 3.2.8 menghasilkan nilai loading factor yang valid atau konvergen untuk seluruh indikator pada penelitian ini, seperti terlihat pada tabel di atas. Seluruh indikator tersebut merupakan indikator konstruk yang valid karena mempunyai nilai lebih besar dari 0,6. Selain faktor loading, nilai AVE menunjukkan uji validitas konvergen. AVE harus >0,50.

**Tabel 3. Nilai Avarage Variance Extracted (Ave)**

Variabel	Avarage Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0,775
Motivasi (X2)	0,768
Disiplin Kerja (X3)	0,792
Kepuasan Kerja (Y)	0,779

Sumber:Data Diolah SmartPLS (2024)

**Discriminant Validity**

**Tabel 4. Nilai Cross Loading**

	X1	X2	X3	Y
<b>X1.1</b>	<b>0.911</b>	0.361	0.161	0.513
<b>X1.2</b>	<b>0.887</b>	0.153	0.201	0.370
<b>X1.3</b>	<b>0.882</b>	0.112	0.218	0.326
<b>X2.1</b>	0.120	<b>0.901</b>	0.345	0.598
<b>X2.2</b>	0.210	<b>0.878</b>	0.215	0.549
<b>X2.3</b>	0.248	<b>0.892</b>	0.158	0.522
<b>X2.4</b>	0.263	<b>0.891</b>	0.333	0.680
<b>X2.5</b>	0.316	<b>0.818</b>	0.152	0.482
<b>X3.1</b>	0.312	0.404	<b>0.917</b>	0.788
<b>X3.2</b>	0.075	0.221	<b>0.848</b>	0.505
<b>X3.3</b>	0.199	0.128	<b>0.913</b>	0.606
<b>X3.4</b>	0.057	0.210	<b>0.871</b>	0.581
<b>X3.5</b>	0.254	0.252	<b>0.899</b>	0.553
<b>Y1.1</b>	0.359	0.604	0.718	<b>0.900</b>
<b>Y1.2</b>	0.454	0.475	0.595	<b>0.890</b>
<b>Y1.3</b>	0.438	0.614	0.534	<b>0.884</b>
<b>Y1.4</b>	0.429	0.610	0.603	<b>0.877</b>

Sumber:Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 4 dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya sehingga bisa dikatakan semua indikator pada pengujian validitas diskriminan sudah valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Nilai *Composite Reliability* dari Model Penelitian**

Variabel	Composite reability	Syarat	Keterangan
X1	0,912	➤ 0,7	Riliabel
X2	0,943	➤ 0,7	Riliabel
X3	0,950	➤ 0,7	Riliabel
Y	0,934	➤ 0,7	Riliabel

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Tabel 5 menunjukkan nilai reliabilitas komposit dari model penelitian untuk masing-masing variabel diatas 0,7, dengan Kepemimpinan (X1) memiliki nilai terendah sebesar 0,912 dan Disiplin Kerja (X3) tertinggi sebesar 0,950. Pengolahan data menunjukkan bahwa model penelitian lolos uji reliabilitas komposit dan reliabilitas tinggi.

### Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Formatif (Multikoleniaritas)

**Tabel 6. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)**

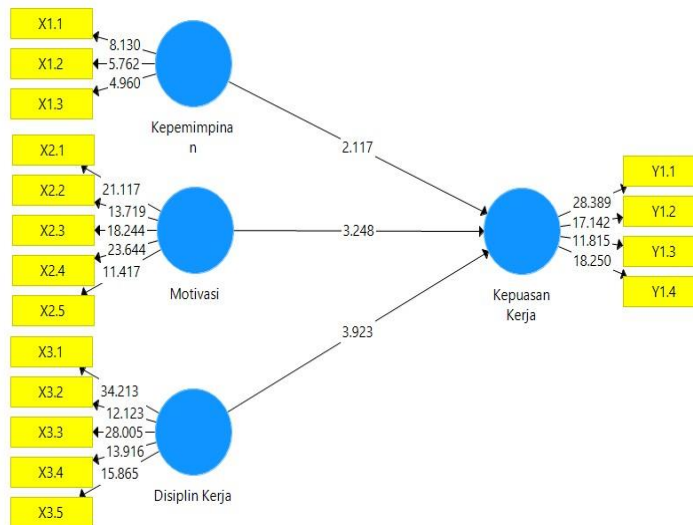
	VIF
X1.1	2.098
X1.2	2.142
X1.3	2.225
X2.1	4.271
X2.2	3.733
X2.3	4.325
X2.4	3.941
X2.5	2.270
X3.1	3.659
X3.2	2.804
X3.3	4.385
X3.4	3.347
X3.5	4.231
Y1.1	3.204
Y1.2	3.162

Y1.3	2.522
Y1.4	2.617

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Untuk menguji kolinearitas model, digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Rekomendasi umum adalah nilai VIF sebaiknya < 10 atau < 5, dan nilai Tolerance sebaiknya > 0.10 atau > 0.20. Berdasarkan Tabel 1, hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada masalah kolinearitas karena nilai VIF yang diamati < 10.

Langkah berikutnya adalah menguji inner model. Inner model, juga dikenal sebagai hubungan dalam, model struktural, atau teori substantif, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Metode yang digunakan meliputi penghitungan nilai R-square (R<sup>2</sup>), Effect Size (F<sup>2</sup>), Model FIT, dan Path Coefficients.



**Gambar 2.** Inner Model

(R<sup>2</sup>) Nilai R-Square dapat dilihat dari variabel laten endogen, hasil nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut “baik”, nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,33 diartikan “moderat”, dan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,19 diartikan “lemah”.

**Tabel 7. Nilai R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Guru	0,768	0,721

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2024)

Tabel 7 menunjukkan nilai R-square sebesar 0,733 atau 73,23 dan customized R-square sebesar 0,721 atau 72,1%. Nilai adjust R-square menunjukkan variabel kepuasan

kerja menjelaskan sebesar 69,7%, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menjelaskan sebesar 25,7%. Kepuasan Kerja Guru mempunyai nilai R-square yang baik.

Nilai F2 digunakan untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai F2 sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural. Hasil F2 dapat dijelaskan pada tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 8. Effect Size (F2)**

Variabel	Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja Guru
Kepemimpinan (X1)				0,241
Motivasi (X2)				0,739
Disiplin Kerja (X3)				1,040

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 8 di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang medium pada Kepuasan Kerja Guru dengan nilai F-square sebesar 0,241 dan 0,739. Sedangkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar pada Kepuasan Kerja Guru dengan nilai F-square masing-masing sebesar 1,040.

Model FIT dilihat pada nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan dinilai Normal Fit Index (NFI). Nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) yang baik harus dibawah 0,08, begitu juga nilai Normal Fit Index (NFI) yang baik harus diatas 0,90. Hasil uji model FIT dapat dijelaskan pada tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 9. Nilai Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,092	0,092
d_ULS	1,308	1,308
d_G	1,628	1,628
Chi-Square	236,458	236,458
NFI	0,646	0,646

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 9 diatas menunjukkan bahwa model belum memenuhi kriteria nilai SRMR <0,10 yaitu sebesar 0,092 sehingga model dianggap tidak baik. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,646 yang berarti nilai tersebut berada dibawah kriteria nilai NFI >0,90 atau dapat dikatakan bahwa model dianggap tidak baik.

Pengujian Hipotesis antar konstruk dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Path Coefficients. Rule of thumbs dari terdukungnya suatu hipotesis penelitian adalah jika koefisien atau arah hubungan variabel (ditunjukkan oleh nilai original sample) sejalan dengan yang dihipotesiskan dan jika nilai t statistik lebih dari 1,64 (two- tiled) atau 1,96 (one tiled) dan probability value (p-value) kurang dari 0,05 atau 5%.

**Tabel 10. Nilai Path Coefficient, t-Statistic dan P-Value**

Hubungan Antar Konstruk	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
<b>Langsung (Direct)</b>			
X1 -> Y	0.248	3.923	0.000
X2 -> Y	0.442	2.117	0.034
X3 -> Y	0.518	3.248	0.001

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 10 diatas, dapat diambil keputusan adalah

1. Mengetahui apakah kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Uji hipotesis menghasilkan p-value sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 3,923 (t-statistik > t-tabel 1,96). Hipotesis pertama diterima karena kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Mengetahui apakah motivasi (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hasil pengujian mempunyai p-value sebesar 0,034 dan t-statistik sebesar 2,117 (t-statistik > t-tabel 1,96). Hipotesis kedua diterima karena motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Mengetahui apakah disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Pada 3,248 (t-statistik > t-tabel 1,96), hasil pengujian mempunyai p-value sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05. Variabel disiplin (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis yang diajukan diuji dengan menggunakan analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel. Analisis hipotesis pengaruh variabel yaitu:

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap

Kepuasan kerja Guru. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, mnggerakan, mengarahkan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap kepemimpinan sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang di nyatakan. Urutan indikator memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu kekuasaan, struktur tugas, hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hamzah et al., 2021) yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan hasil hipotesisnya yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Guru. Motivasi merupakan proses yang dilakukan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap motivasi sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang di nyatakan. Urutan indikator memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu (Imam & Rismawati, 2022) yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan pada penelitian ini, bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru, atau pengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja Guru. Disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan, termasuk norma-norma sosial di dalamnya.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang di nyatakan. Urutan indikator memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu ketaatan pada atasan, tata cara berkerja, tanggung jawab, tingkat kehadiran, kesadaran berkerja. Hal ini perkuat oleh penelitian (Siregar et al., 2022 ) penelitian terdahulu ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 17 Balikpapan Utara, dapat

disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran yang signifikan dalam membentuk persepsi dan tingkat kepuasan kerja para guru di sekolah tersebut :

1. Kepemimpinan telah terbukti mempengaruhi kepuasan kerja guru meskipun tidak secara signifikan. Meskipun demikian, keberadaan kepemimpinan yang efektif, seperti yang dilihat dari hasil penelitian, masih memberikan kontribusi positif terhadap persepsi dan motivasi para guru dalam melaksanakan tugas mereka. Faktor-faktor seperti kekuasaan, struktur tugas, dan hubungan antara pemimpin dengan bawahan, seperti yang tercermin dalam tanggapan responden, menunjukkan bahwa aspek-aspek ini penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung di sekolah.
2. Motivasi diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek motivasi seperti aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan memiliki korelasi yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori-teori motivasi yang menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan dan aspirasi individu untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam lingkungan kerja.
3. Disiplin kerja juga memainkan peran krusial dalam menentukan kepuasan kerja guru. Tingkat kehadiran yang tinggi, ketaatan pada atasan, tata cara kerja yang jelas, serta tanggung jawab yang dipegang oleh para guru, semuanya memberikan kontribusi positif terhadap tingkat kepuasan mereka. Ditemukan bahwa aspek-aspek ini, ketika dijaga dengan baik, tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas guru tetapi juga memperkuat rasa keterlibatan dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Secara keseluruhan temuan dari penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di sekolah, khususnya dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja para guru. Rekomendasi dapat diberikan untuk memperkuat kepemimpinan yang inklusif, meningkatkan program motivasi yang berkelanjutan, dan memperkuat disiplin kerja melalui pendekatan yang mendukung dan memfasilitasi para guru dalam mencapai potensi maksimal mereka dalam mengajar dan mengelola kelas. Dengan demikian, upaya ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SMP Negeri 17 Balikpapan Utara.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Archia, K. G., & Rozak, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 29(1), 30-42.

- Dhani, N. K. S., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Bandung). *E-Jurnal Manajemen*, 12(6), 1-10.
- Hamzah, S. S., Razak, M., & Alam, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(1), 56-66.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55-65.
- Imam, H., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8), 1-16.
- Khatimah, H., Jusriadi, E., Alfian, M., Angoro, R., & Muhammad, K. R. (2023). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Intellectual Capital Terhadap Kinerja Guru Yang Di Moderasi Oleh Motivasi Berprestasi Pada Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar. 8(1), 47-63.
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), 134-137. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12>
- Mardizal, J., Handayani, E. S., Ghazali, A., Al Haddar, G., Anggriawan, F., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994-3003. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5195>
- Melani, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Peluang Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 504-513. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3797>
- Mudhakiyah, Z., Wijayati, N., Haryani, S., & Nurhayati, S. (2022). Pengembangan Instrumen Penilaian Aspek Psikomotorik Peserta Didik pada Praktikum Pembelajaran Kimia Materi Laju Reaksi. *Chemistry in Education*, 11(2), 166-172. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/chemined/article/view/56309>
- Mulyono, M., Komariyah, L., & Mulawarman, W. G. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Kurikulum Merdeka. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3(December), 183-194.

<https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.2994>

- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 250–257.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Brilian: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629–636. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Sadikin, M. R., & Nurhani, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMK Permata Bunda. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 99–110. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.201>
- Shahnaz, C., Ekawarna, E., & Haryanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 879–886.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *EMAS*, 3(2), 119–134.
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.