

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyuddin Kota Malang Jawa Timur)

Choirul Anwariangga Suhlan*

Mohammad Rizal**

Kartika Rose Rachmadi***

Email : anwari.angga27@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to ascertain and evaluate how work incentives, work discipline, and work motivation affect teacher effectiveness. Saturated sampling was used in this study's investigation of Syamsuddin Islamic Foundation teachers. Using the degree of freedom formula, the number of samples was determined, yielding results for up to 35 respondents. A questionnaire was used to gather data. The instrument test (validity and reliability test), the normality test, the multiple linear regression analysis, the t test, the classical assumption test (multicollinearity and heteroscedasticity test), and the test coefficient of determination are the data analytic techniques employed in this work. According to the study's findings, work rewards, work discipline, and work motivation all significantly and concurrently affect teachers' performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Incentives*

Pendahuluan

Yayasan adalah suatu badan hukum nirlaba yang didirikan oleh satu atau beberapa orang atau lembaga untuk melaksanakan suatu usaha dalam bidang keagamaan, sosial, kesehatan, pendidikan, ilmu pengetahuan, olahraga, budaya, lingkungan, atau bidang lainnya yang memiliki nilai kebermanfaatan bagi masyarakat atau umum. Salah satu yayasan yang berkembang di Indonesia ialah Yayasan Pendidikan yang mana, kegiatan dalam Yayasan memberikan pengaruh besar dalam masyarakat Indonesia.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena kelangsungan sebuah organisasi bergantung pada keberadaan tenaga manusia di dalamnya. Pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Kinerja guru memiliki peranan yang signifikan dalam menunjukkan kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, produktivitas, dan efisiensi waktu yang digunakan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Fitria (2018) Berpendapat bahwa: Kinerja guru akan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu juga dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Selain itu juga, penilaian kinerja guru sangatlah penting untuk mendorong peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan profesionalisme guru dan rendahnya kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan .

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan, Motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi guru memiliki dampak/implikasi terhadap pemimpin dan pengelola sekolah karena motivasi guru juga berpengaruh terhadap motivasi peserta didik. Guru dengan tingkat motivasi yang tinggi akan mampu menciptakan lingkungan sosial dan psikologi yang lebih baik untuk peserta didik (Windasari & Yahya, 2019).

Setiap Yayasan Tentu saja para anggotanya ingin datang tepat waktu dan bekerja sesuai tupoksinya, sehingga kedisiplinan dalam perusahaan dalam hal ini adalah hal yang penting, karena dengan kedisiplinan anda dapat menunjukkan rasa hormat terhadap peraturan yayasan. Sakban (2019) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pegawai, selain mendapatkan gaji/upah juga memperoleh tambahan penghasilan yang berupa insentif yang diberikan kepada guru sebagai bentuk penghargaan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebagaimana yang diungkapkan Manik & Syafrina (2018), insentif adalah motivasi yang berwujud uang dan pemberiannya dilakukan pimpinan pada karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, insentif kerja dapat berupa bonus, kenaikan gaji, pengakuan, peluang pengembangan profesional, dan fasilitas lainnya yang diberikan kepada guru sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana efek motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin?
3. Bagaimana efek bonus kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin?

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Guru

Kinerja merupakan isu global saat ini, hal itu terjadi sebagai konsekuensi dari tuntutan masyarakat akan kebutuhan akan pelayanan yang prima atau pelayanan yang bermutu tinggi (Parman, Mahfudnurnajamuddin, Nujum, & Su'un, 2020). Pada ranah pendidikan, profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional maupun internasional. (Jayanto, Susanto, & Mulyadi, 2020). Indikator-indikator berikut diadopsi oleh penelitian ini sebagai pengukur variabel Kinerja Guru:

1. Persiapan dan perencanaan pengajaran
2. Pelaksanaan pengajaran
3. Pengelolaan kelas
4. Penilaian dan umpan balik
5. Keterlibatan siswa

Motivasi Kerja

Menurut Sari (2020) Motivasi kerja merujuk pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja dapat dikatakan kapasitas dalam diri sendiri untuk membangkitkan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk terlibat dalam perilaku sukarela

dengan intensitas dan ketekunan dalam kinerja suatu pekerjaan dan melibatkan kebutuhan, minat, nilai-nilai, dan dorongan individu yang mempengaruhi tingkat energi, ketekunan, dan dedikasi yang mereka tunjukkan dalam lingkungan kerja. Indikator-indikator berikut diadopsi oleh penelitian ini sebagai pengukur variabel Motivasi Kerja:

1. Prestasi (*Achievement*)
2. Pengakuan (*Recognition*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
5. Kemajuan (*Advancement*)
6. Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Disiplin Kerja

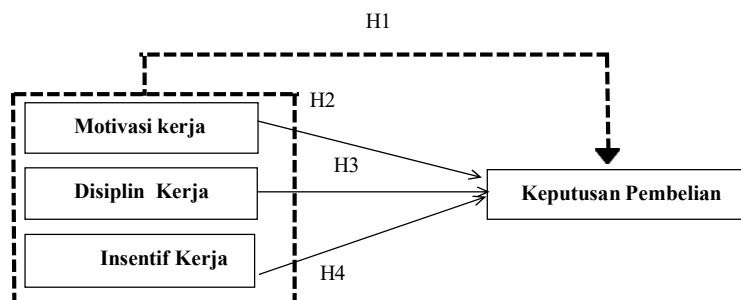
Lahagu, A., & Hidayat, D.(2023) Menjelaskan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin baik prestasi kerjanya. Indikator-indikator berikut diadopsi oleh penelitian ini sebagai pengukur variabel Disiplin Kerja:

1. tujuan dan kemampuan
2. teladan pemimpin
3. keadilan
4. ketegasan

Insentif Kerja

Insentif adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang kepada organisasi yang bersangkutan yang diharapkan dapat mempengaruhi atau mengubah sikap atau tingkah laku guru yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan. Tujuan pemberian insentif pada dasarnya salah satu bagian dalam motivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya (Nusran 2018). Indikator-indikator berikut diadopsi oleh penelitian ini sebagai pengukur variabel Insentif Kerja:

1. Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
2. Imbalan ditentukan oleh Prestasi yang melebihi standar.
3. Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat.
4. Gaji yang dibayarkan sesuai dengan prestasi kerja.



Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi kerja, Disiplin kerja, Insentif kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islam Syamsuddin
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada Yayasan Islam Syamsuddin

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada Yayasan Islam Syamsuddin

H4 : Insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada Yayasan Islam Syamsuddin

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan metode pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk memperoleh kejelasan hubungan antar variabel. Pendekatan ini berusaha menggambarkan atau mendeskripsikan suatu keadaan secara objektif dengan menggunakan statistik, mulai dari pengumpulan data, penafsiran, penampilan, dan hasilnya.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin JL. Laksda Adi Sucipto, Pesantren 23 Malang Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian ini direncanakan dari bulan Desember 2022 sampai Juli 2023

Populasi dan Sampel

Populasi

berdasarkan Sugiyono (2019) populasi penelitian ialah daerah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan semua pengajar Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin Malang. menggunakan total holistik guru sebanyak 35 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik Sampling jenuh. Berdasarkan penelitian ini, karena populasinya tidak melebihi 100 responden, maka penulis mengambil 100% populasi pada Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin yaitu sebanyak 35 orang responden dengan spesifikasi 11 guru TK, 11 guru SD dan 13 guru SMP.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Guru	Y.1	0,855	0,333	Valid
	Y.2	0,824	0,333	Valid
	Y.3	0,634	0,333	Valid
	Y.4	0,565	0,333	Valid
	Y.5	0,739	0,333	Valid
Motivasi Kerja	X1.1	0,753	0,333	Valid
	X1.2	0,894	0,333	Valid
	X1.3	0,839	0,333	Valid
	X1.4	0,768	0,333	Valid
	X1.5	0,670	0,333	Valid
	X1.6	0,696	0,333	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,863	0,333	Valid
	X2.2	0,726	0,333	Valid
	X2.3	0,805	0,333	Valid
	X2.4	0,879	0,333	Valid
Insentif Kerja	X3.1	0,912	0,333	Valid
	X3.2	0,936	0,333	Valid
	X3.3	0,958	0,333	Valid
	X3.4	0,925	0,333	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dapat dilihat nilai r -hitung $>$ r -tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang didapatkan adalah valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Guru	0,761	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,860	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,834	0,6	Reliabel
Insentif Kerja	0,948	0,6	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,86481300
Most Extreme Differences	Absolute	0,086
	Positive	0,072
	Negative	-0,086
Test Statistic		0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan table 3 hasil pengujian yang sudah dilakukan dapat dilihat hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (Asymp. Sig (2-tailed) memberikan nilai *Sig.* sebesar 0,200 yang jauh di atas 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel berdistribusi normal.

Uji Asumsi klasik

Uji Multikolieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolieritas

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,193		0,729	0,471		
	X1	0,240	0,324	2,875	0,007	0,404	2,477
	X2	0,469	0,480	6,249	0,000	0,866	1,154
	X3	0,371	0,372	3,163	0,003	0,369	2,712

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai toleransi $>$ 0,05 dan VIF memiliki $<$ 10, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	0,816		0,892	0,379
	X1	0,029	0,047	0,173	0,621
	X2	0,017	0,042	0,075	0,396
	X3	-0,063	0,066	-0,278	-0,955

a. Dependent Variable: abs

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan table 5 Hal di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji lebih besar dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian yang diberikan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	1,193	1,636		0,729	0,471
	X1	0,240	0,083	0,324	2,875	0,007
	X2	0,469	0,075	0,480	6,249	0,000
	X3	0,371	0,117	0,372	3,163	0,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data 2023

Bersarkan tabel 6, dapat di rumuskan model

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 1,193 + 0,240X_1 + 0,469X_2 + 0,371X_3 + e$$

Hasil uji regresi linear berganda diatas, bisa diinterpretasikan menjadi berikut:

- Konstanta (α) sebanyak 1.193 (positif) membagikan bahwa bila motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif kerja merupakan 0, maka kinerja nilainya adalah positif
- Koefisien regresi variabel X1 (motivasi kerja) sebanyak 0,240 (positif) artinya Jika variabel X1 (motivasi kerja) mengalami kenaikan, maka Y (kinerja) akan mengalami kenaikan secara positif dengan perkiraan variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel X2 (disiplin kerja) sebanyak 0,469 (positif) ialah Jika variabel X2 (disiplin kerja) mengalami kenaikan, maka Y (kinerja) akan mengalami kenaikan secara positif menggunakan perkiraan variabel lainnya diklaim konstan.
- Koefisien regresi variabel X3 (insentif kerja) sebesar 0,371 (positif) ialah bila variabel X3 (bonus kerja) mengalami kenaikan, maka Y (kinerja) akan mengalami kenaikan secara positif menggunakan perkiraan variabel lainnya disebut konstan.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	134,971	3	44,990	54,848
	Residual	25,429	31	0,820	
	Total	160,400	34		

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 7 diketahui F hitung sebesar 54.848 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) pada uji F kurang dari 0,05 sehingga H1 diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif kerja terhadap kinerja.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,193	1,636		0,729	0,471
X1	0,240	0,083	0,324	2,875	0,007
X2	0,469	0,075	0,480	6,249	0,000
X3	0,371	0,117	0,372	3,163	0,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel 8, Uji t dapat dianalisis sebagai berikut ini:

- Hasil uji t variabel motivasi kerja (X1) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,007 dan $<0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Hasil uji t variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai signifikan 0,000 $<0,05$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
- Hasil uji t pada variabel Insentif kerja (X3) diperoleh nilai yang sangat besar yaitu 0,003 $<0,05$ hal ini menunjukkan bahwa Insentif kerja pada dasarnya berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Koefisien IDeterminasi (R^2)

Tabel 9 Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	0,841	0,826	0,90569

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 9 Diketahui nilai adjust R-square sebesar 0,83 yang dapat menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif kerja dapat menjelaskan 83% kinerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 17% dapat menjelaskan variabel lain di luar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Kerja terhadap Kinerja Guru

Akibat perhitungan yg sudah didapat untuk variabel Keputusan Pembelian diuji secara Simultan F menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 $<0,05$. menggunakan yang akan terjadi ini maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja serta bonus Kerja berpengaruh secara simultan (berserta-sama Kinerja guru).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru di Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin Kota Malang Jawa Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2019), didapat hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja pada guru di Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin Kota Malang Jawa Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lubis (2020) sebelumnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru model di Madrasah Aliyah Negeri 2 Medan.

Pengaruh Insentif Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa insentif kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru di Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin Kota Malang Jawa Timur.

yang akan terjadi penelitian ini sejalan dengan penelitian Nusran (2018) sebelumnya, hasil penelitian memberikan bahwa bonus kerja memiliki pengaruh yg signifikan terhadap kinerja pengajar pada SMA 27 Bone.

Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan yang akan terjadi penelitian, maka konklusi dalam penelitian ini artinya (1) Motivasi kerja, disiplin kerja serta insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar pada Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar pada Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin. (tiga) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar di Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin. (4) insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Taman Pendidikan Islam Syamsyudin

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam menyelesaikan eksplorasi ini adalah: (1) Data yang diperoleh dari penelitian ini tidak mencerminkan kondisi yang lebih luas karena jumlah sampel dibatasi sebanyak 35 orang. 2) Karena penelitian ini hanya melihat insentif kerja, disiplin, dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, maka masih ada variabel lain yang dapat menjadi dasar penelitian tambahan. 3) Metode pengumpulan data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memastikan bahwa hanya data kuesioner yang digunakan untuk mengelola data.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih besar guna meningkatkan keakuratan data survei. (2) Sebagai peneliti diharapkan dapat menggunakan variabel yang ada dan menggunakan variabel yang berbeda atau memperbanyak variabel yang ada dan menggunakan alat analisis yang berbeda. (3) Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data, tidak hanya dengan menyebarkan kuesioner saja, namun peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam kepada responden.

Referensi

- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 82–86.
- Jayanto, Susanto, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Adminika*, 6(1), 83–91.

- Lahagu, A., & Hidayat, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah dalam Lingkungan Yayasan XYZ di Papua Interior. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1900-1910.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17-25.
- Nusran, N., Dammar, B., & Nasir, M. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA 27 Bone. *YUME: Journal of Management*, 1(3). Candra Adi Intyas dan Zainal Abidin. 2018. *Manajemen Agribisnis Perikanan*, Universitas Brawijaya Press, Malang.
- Parman, Mahfudnurnajamuddin, Nujum, S., & Su'un, M. (2020). Effect of Competence , Compensation , Discipline of Work , Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare. *Journal of Business and Management*, 22(2), 53–63.
- Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69-78.
- Sudarmin Manik, & Nova Syafrina. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Windasari ., dan Muchammad Zulham Yahya (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 6 No.2 Juli- Desember 2019*, 188-192
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.

Choirul Anwariangga Suhlan* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Mohammad Rizal** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Kartika Rose Rachmadi*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma