

Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru SMA Negeri 01 Batu)

Sesarini Rahma Indahsari *)

Nurhajati **)

Budi Wahono *)**

Email : sesarinirahma19@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to identify and analyze the influence of work experience, work discipline and job satisfaction on teacher performance at SMA Negeri 01 Batu. The method used is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study includes all teachers at SMA Negeri 01 Batu, totaling 68 people, with a sampling technique using the saturated sample method, so that all teachers are used as respondents. The data collected are primary data through questionnaires. Data analysis was carried out using various statistical tests, including instrument validity and reliability tests, normality tests, and classical assumption tests including multicollinearity and heteroscedasticity tests. In addition, this study uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing, consisting of simultaneous tests, partial tests, and coefficients of determination. The findings of this study reveal that teacher performance is significantly influenced by work experience, work discipline, and job satisfaction. Collectively, these factors play a crucial role in shaping performance. When examined individually, work experience has a positive and significant impact on teacher performance. Likewise, work discipline positively and significantly affects teacher performance, while job satisfaction also exerts a significant positive influence.

Keywords: *Work experience, work discipline, job satisfaction and teacher performance*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Konstitusi Indonesia, melalui Pasal 31 Ayat (1) UUD 1945, menegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Sekolah menjadi institusi penting dalam menjamin akses pendidikan yang merata dan berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat. Dalam praktiknya, kualitas pendidikan yang diberikan sekolah sering kali menjadi tolok ukur keberhasilan kebijakan pemerintah dalam sektor pendidikan.

Salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan adalah kinerja guru sebagai pendidik yang langsung berinteraksi dengan siswa. Guru yang berkualitas memiliki kemampuan dalam mengelola kelas, menyampaikan materi dengan baik, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kinerja yang baik dari guru dapat mendorong siswa untuk lebih aktif dan mencapai potensi akademik maupun non-akademik secara maksimal. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru seperti pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja perlu diperhatikan demi meningkatkan efektivitas pembelajaran.

SMA Negeri 01 Batu merupakan salah satu institusi pendidikan yang dikenal sebagai sekolah unggulan dengan kontribusi besar dalam mencetak siswa berprestasi. Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada SMA Negeri 1 Batu, ditemukan bahwa variasi pengalaman kerja guru menyebabkan perbedaan dalam metode pengajaran serta pemanfaatan teknologi. Guru yang sudah lama mengabdikan cenderung mempertahankan metode konvensional, sementara guru baru lebih adaptif terhadap

teknologi, meskipun masih mengalami kesulitan dalam manajemen kelas. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang bervariasi menyebabkan ketidakefektifan proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu difokuskan pada aspek pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru?
- b. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru?
- c. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru?
- d. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Secara Teoritis

- 1) Memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
- 2) Menjadi acuan atau bahan pertimbangan dalam mengkaji obyek serupa serta dapat berfungsi sebagai referensi literatur.

b. Manfaat Secara Praktis

- 1) Mendukung organisasi dalam menilai dan meningkatkan kinerja guru, serta dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru.
- 2) Menjadi referensi tambahan serta berfungsi sebagai acuan untuk penelitian-penelitian berikutnya.

Tinjauan Teori

a. Kinerja Guru

Menurut Supardi (2016) kinerja guru dapat didefinisikan sebagai kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran di sekolah serta bertanggung jawab terhadap kemajuan peserta didik yang dibimbingnya untuk meningkatkan pencapaian belajar mereka.

b. Pengalaman Kerja

Menurut Widoyoko (2015) pengalaman kerja pada dasarnya merupakan akumulasi dari berbagai hal yang terjadi selama proses mengajar, di mana pemahaman terhadap pengalaman tersebut diubah menjadi pengetahuan, keterampilan dan nilai yang tertanam di dalamnya.

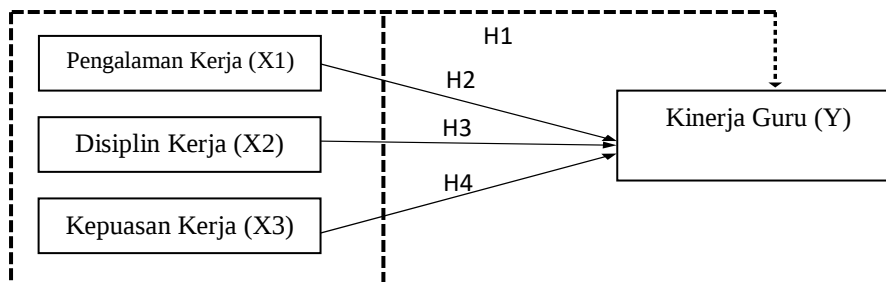
c. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2023) kedisiplinan dalam bekerja menunjukkan sikap hormat seseorang pada regulasi organisasi yang berfungsi sebagai langkah perbaikan terhadap perilaku yang salah dalam rangka menjaga efisiensi organisasi, melindungi perilaku baik melalui dorongan kerja sama untuk kebaikan bersama, sehingga peraturan yang diterapkan harus adil serta masuk akal bagi semua anggota.

d. Kepuasan Kerja

Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang muncul akibat penilaian terhadap karakteristik pekerjaan tersebut.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Koseptual

Hipotesis

- H1: Bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.
 H2: Bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
 H3: Bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
 H4: Bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian kuantitatif pendekatan deskriptif untuk mendeskripsikan objek penelitian atau hasil penelitian. Sugiyono (2022:147) mengemukakan definisi deskriptif sebagai berikut:

Analisis deskriptif merupakan jenis statistik yang diterapkan untuk menelaah data yang telah dikumpulkan dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data, tanpa bertujuan merumuskan kesimpulan yang bersifat secara umum atau generalisasi.

Penelitian ini dilakukan pada guru SMA Negeri 01 Batu yang berlokasi di Jl. Agus Salim No.57, Kota Batu, Jawa Timur 65314, dengan waktu pelaksanaan pada bulan Oktober 2024 sampai dengan Februari 2025.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2019) mengatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti atau ruang lingkup generalisasi yang mencakup obyek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan”. Sehingga, populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 01 Batu sebanyak 68 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau total sampling. Menurut Sugiyono (2022) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel melalui pengambilan keseluruhan anggota populasi untuk dijadikan responden atau sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah guru yang ada di SMA Negeri 01 Batu berjumlah 68 orang.

Variabel Penelitian

- Variabel Dependen (Y)
Kinerja Guru (Y)
- Variabel Independen (X)
Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3)

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini memanfaatkan data primer sebagai sumber data penelitian. Data primer didefinisikan sebagai data yang dihimpun secara langsung dari sumber pertama menggunakan angket atau kuesioner yang kemudian diolah sendiri untuk dimanfaatkan (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Penelitian ini memperoleh data primer melalui pengisian kuesioner yang diberikan pada responden

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2022:142) menjelaskan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan membagikan serangkaian pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner tertutup dan jawaban yang termuat dalam pembagian kuesioner kepada responden berupa poin berdasarkan skala likert. Sugiyono (2022:93) menyatakan skala likert dimanfaatkan untuk menilai perilaku, opini, serta pandangan individu atau kelompok orang tertentu mengenai kejadian sosial.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r Hitung (Pearson Correlation)	r Tabel N = 68, α = 5%	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,802	0,238	Valid
	Y.2	0,822		
	Y.3	0,755		
	Y.4	0,838		
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,693	0,238	Valid
	X1.2	0,811		
	X1.3	0,781		
	X1.4	0,763		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,721	0,238	Valid
	X2.2	0,803		
	X2.3	0,798		
	X2.4	0,770		
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,612	0,238	Valid
	X3.2	0,598		
	X3.3	0,696		
	X3.4	0,769		
	X3.5	0,691		

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas terlihat bahwa masing-masing kuesioner memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa item dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0,818	> 0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X1)	0,757	> 0,60	
Disiplin Kerja (X2)	0,773	> 0,60	
Kepuasan Kerja (X3)	0,670	> 0,60	

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terlihat bahwa nilai cronbach alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga, dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstrandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02980128
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.056
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200cd

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$ yang mengindikasikan bahwa data pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinierity Statistics		
		Tolerance	VIF	Keterangan
1	(Constant)			
	Pengalaman Kerja	.687	1.456	Lulus
	Disiplin Kerja	.697	1.436	Lulus
	Kepuasan Kerja	.697	1.436	Lulus

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut karena ketiganya memiliki nilai VIF kurang dari 10 serta nilai *tolerance* lebih dari 0.1.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.728	1.010		2.701	.009
	Pengalaman Kerja	-.064	.053	-.175	-1.194	.237
	Disiplin Kerja	-.004	.053	-.010	-.071	.944
	Kepuasan Kerja	-.031	.044	-.101	-.697	.488

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel terhindar dari gejala heteroskedastisitas, karena memiliki nilai signifikan diatas 0.05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data uji regresi linear berganda menghasilkan model persamaan linear berikut:

$$Y = -0.762 + 0.298X_1 + 0.373X_2 + 0.312X_3 + e$$

- Nilai konstanta (α) sebesar -0.762, artinya apabila variabel Pengalaman Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) bernilai konstan atau sama dengan nol maka variabel Kinerja Guru (Y) akan bernilai -0.762. Hasil penelitian ini diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Pondrinal (2020) dan Sari et al. (2023) yang mengindikasikan bahwa nilai konstanta bernilai negatif karena terdapat jarak yang cukup signifikan antara variabel X (independen) dengan variabel Y (dependen).
- Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0.298, dapat diartikan bahwa kenaikan sebesar satu satuan pada variabel Pengalaman Kerja (X_1) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.298, dengan menganggap variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) bersifat tetap (konstan).

- c. Nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0.373, dapat diartikan bahwa kenaikan sebesar satu satuan pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.373, dengan menganggap variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X3) bersifat tetap (konstan).
- d. Nilai koefisien regresi (b3) sebesar 0.312, dapat diartikan bahwa kenaikan sebesar satu satuan pada variabel Kepuasan Kerja (X3) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.312, dengan menganggap variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bersifat tetap (konstan).

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.227	3	44.409	40.001	.000b
	Residual	71.053	64	1.110		
	Total	204.279	67			

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 ($\alpha < 0.05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.762	1.754		-.434	.666
	Pengalaman Kerja	.298	.093	.286	3.211	.002
	Disiplin Kerja	.373	.092	.356	4.033	.000
	Kepuasan Kerja	.312	.077	.358	4.057	.000

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dari hasil uji t untuk setiap variabel sebagai berikut:

1) Variabel Pengalaman Kerja

Hasil uji t mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.002. Dengan demikian H2 diterima karena nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2) Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji t mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru memperoleh tingkat signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian H3 diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yang menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji t mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru memperoleh tingkat signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian H4 diterima karena nilai signifikansi berada di bawah 0.05 yang menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.636	1.05366

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Nilai *Adjusted R-Square* dikategorikan memiliki korelasi kuat sebesar 0.636 yang menjelaskan bahwa pengaruh variabel pengalaman kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja guru mencapai 63,6%, sementara 36,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan membuktikan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa guru dengan pengalaman kerja yang baik cenderung lebih kompeten dalam mengelola kelas dan menerapkan strategi pembelajaran. Apabila aspek tersebut disertai dengan dukungan tingkat kedisiplinan yang tinggi, seperti kehadiran tepat waktu dan konsisten dalam menyelesaikan tugas, serta tingkat kepuasan kerja yang baik, maka kinerja guru yang dihasilkan cenderung lebih optimal.

Penemuan ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musyarofah et al. (2021) dengan hasil penelitian disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Selain itu didukung pula oleh penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan Sari et al. (2023) dengan hasil penelitian disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis data memperlihatkan bahwa indikator lama masa bekerja memiliki nilai rata-rata tertinggi dalam variabel pengalaman kerja, sedangkan indikator keterampilan yang dimiliki memperoleh nilai rata-rata terendah. Pengalaman kerja guru sebagai tenaga pendidik didukung oleh masa kerja yang telah dilalui sebelumnya. Sedangkan, keterampilan yang dimiliki perlu diperhatikan lebih lanjut karena indikator tersebut menunjukkan nilai yang lebih rendah. Pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja guru dapat dijelaskan melalui peningkatan keterampilan mengajar, penguasaan materi, kemampuan manajerial kelas, serta penerapan metode belajar yang inovatif guna meningkatkan hasil belajar siswa. Pengalaman kerja yang dimiliki akan menunjang peningkatan kompetensi dan kemudian berpengaruh terhadap hasil kinerja guru selama proses pembelajaran.

Hasil penelitian variabel pengalaman kerja sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafrizal et al. (2022) serta Amri & Kamaruddin (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja memperlihatkan bahwa indikator ketepatan waktu dan komitmen yang tinggi memiliki nilai rata-rata tertinggi, sementara indikator ketaatan terhadap aturan kantor memperoleh nilai rata-rata terendah. Hasil tersebut mencerminkan adanya perbedaan perspektif guru terhadap disiplin kerja. Aspek tertinggi yang ditunjukkan oleh responden terlihat dari komitmen tinggi terhadap kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Hal ini mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas serta menunjukkan kesiapan guru untuk memberikan kontribusi optimal dalam pekerjaannya. Selain itu, aspek tertinggi berikutnya tercermin dari ketepatan waktu, khususnya dalam upaya untuk hadir di sekolah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya, masih terdapat beberapa guru yang terlambat hadir, sehingga aspek ini tetap memerlukan perhatian dan perbaikan lebih lanjut. Aspek lain yang perlu mendapat penanganan serupa

adalah ketaatan terhadap aturan kantor dalam hal penggunaan seragam yang digambarkan melalui perolehan nilai rata-rata yang rendah. Penguatan aspek disiplin kerja berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Melalui penerapan disiplin kerja yang baik memungkinkan guru untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kualitas kinerja dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Suryadi (2020) dan Pondrinal (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata tertinggi diperoleh indikator pekerjaan, sementara rata-rata terendah diperoleh indikator promosi. Data ini mencerminkan adanya perbedaan perspektif guru terhadap kepuasan kerja. Nilai rata-rata yang tinggi pada indikator pekerjaan mencerminkan bahwa responden merasa senang apabila pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik. Sedangkan nilai rata-rata yang rendah pada indikator promosi mencerminkan ketidakpuasan terhadap peluang jenjang karir yang tersedia bagi beberapa guru. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal selama proses pembelajaran. Dengan demikian, nilai rata-rata tertinggi pada item pekerjaan menegaskan pentingnya aspek tersebut dalam menunjang kinerja guru, sedangkan nilai rata-rata terendah pada item promosi menandakan pentingnya dilakukan perbaikan secara menyeluruh.

Hasil penelitian variabel kepuasan kerja sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pondrinal (2020) dan Panggalo et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Batu.
- b. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Batu.
- c. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Batu.
- d. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Batu.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Hanya mempertimbangan tiga variabel utama yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Namun, pengaruh faktor lain di luar variabel tersebut tetap perlu dipertimbangkan dalam penelitian lebih lanjut.
- b. Penelitian ini difokuskan pada guru SMA Negeri 01 Batu, sehingga hasil penelitian yang diperoleh memiliki keterbatasan penerapan pada unit atau organisasi lain di luar lingkup tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti menyampaikan sejumlah saran sebagai berikut:

a. Bagi SMA Negeri 1 Batu

- 1) Tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru menunjukkan bahwa indikator kuantitas dengan pernyataan “Saya menyelesaikan materi pelajaran sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan” memperoleh skor terendah. Pihak sekolah diharapkan dapat mengadakan pelatihan mengenai manajemen waktu dan teknik mengajar untuk membantu guru dalam menyelesaikan materi sesuai target yang ditetapkan.
- 2) Tanggapan responden terhadap variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa indikator tingkat keterampilan yang dimiliki dengan pernyataan “Saya memiliki keterampilan mengajar sesuai dengan kebutuhan siswa” memperoleh skor terendah. Pihak sekolah diharapkan menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan untuk memperkuat keterampilan guru agar sesuai dengan kebutuhan siswa.
- 3) Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator ketaatan terhadap aturan kantor dengan pernyataan “Saya mengenakan seragam sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah” memperoleh skor terendah. Pihak sekolah diharapkan dapat menegakkan kembali aturan yang berlaku secara konsisten.
- 4) Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator promosi dengan pernyataan “Saya merasa ada peluang untuk mendapatkan promosi jenjang karir di sekolah ini” memperoleh skor terendah. Pihak sekolah diharapkan meningkatkan transparansi kebijakan promosi dan jenjang karir agar seluruh guru merasa memiliki kesempatan yang jelas untuk berkembang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya diharapkan memilih variabel independen yang berbeda dalam penelitian yang akan dilakukan.
- 2) Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas area jangkauan responden dalam pengambilan sampel pada penelitian selanjutnya.
- 3) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam disamping penyebaran kuesioner.

Referensi

- Amri, & Kamaruddin. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen. *Jurnal Magester Manajemen*, 4(7), 1–10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.355>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta.
- Hafrizal, H., Azhar, F., & Erni, E. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 6(1), 242. <https://doi.org/10.33578/pjr.v6i1.8646>
- Indrasari, D. M. (2017). KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–84.
- Musyarofah, M., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(2), 319–335. <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i2.9440>
- Panggalo, O., Limbong, M., & Kailola, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 501–506.
- Pasal 31 Ayat (1) UUD 1945 tentang Pendidikan. https://www.mkri.id/public/content/persidangan/resume/resume_perkara_Perkara_21_BHP_dan_SIDIKNAS.pdf
- Pondrinal, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Guru SMP Negeri 1 Kecamatan Mungka. *Jurnal Ekobistek*, 9(2), 1–7.

Sari, D. T., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 117–130. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.92>

Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada.

Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoei.v1i1.439>

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Widoyoko, E. P. (2015). *Evaluasi Pembelajaran*. Pustaka Pelajar.

Sesarini Rahma Indahsari *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nurhajati **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma