

## PENGARUH MOTIVASI, EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 7 DENPASAR

Ni Made Satya Utami<sup>1</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>2</sup>, Ni Kadek Ayu Martini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [satyakesawa@unmas.ac.id](mailto:satyakesawa@unmas.ac.id), [nikadekayumartini48@gmail.com](mailto:nikadekayumartini48@gmail.com)

### ABSTRACT

*Maximizing human resources is the main focus in institutions generally in improving teacher performance. Teacher performance is influenced by many factors such as motivation, self-efficacy and work discipline. This research aims to determine the influence of work motivation, self-efficacy and work discipline on teacher performance. The location of this research is at SMP Negeri 7 Denpasar. The population used teachers at SMP Negeri 7 Denpasar and a sample of 50 teachers. Data analysis techniques use Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Test, Determination Coefficient, F Test and t Test. From the research results, it was found that work motivation had a positive and significant effect on teacher performance, self-efficacy had a positive and significant effect on teacher performance, and work discipline had a positive and significant effect on teacher performance. Suggestions that can be given by researchers are that teachers at SMP Negeri 7 Denpasar should always increase their motivation to achieve the vision and mission of the SMP Negeri 7 Denpasar institution, provide training to teachers to increase teachers' self-confidence in teaching students, give strict sanctions to teachers who make mistakes, provide motivation to teachers so that later teachers can achieve the targets that have been set.*

*Keywords: Leadership Style, Teamwork, Communication, Performance*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seiring berkembangnya zaman, pendidikan menjadi suatu kebutuhan yang harus dipatuhi oleh masyarakat. Disisi lain, tingkat pendidikan juga menjadi tolak ukur kemajuan suatu masyarakat, daerah maupun negara. Pendidikan secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses pengembangan diri seseorang agar tetap bisa melangsungkan kehidupan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 menyatakan pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dari definisi di atas terlihat jelas bahwa pendidikan memiliki sebuah tujuan yang sangat penting yakni membentuk peserta untuk menjadi manusia-manusia yang begitu sempurna baik dari segi fisik maupun spiritual sehingga diharapkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dapat meningkat. Untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan tersebut maka pemerintah wajib menyelenggarakan pendidikan yang baik dan berkualitas bagi setiap warga negara. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pendidikan antara lain fasilitas, pendanaan, kurikulum, pengadministrasian, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Semua faktor tersebut merupakan komponen dalam sistem pendidikan yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Namun diantara semua komponen tersebut tenaga pendidik / guru menjadi komponen yang sangat

berpengaruh dalam menentukan jalannya proses pendidikan.

Menurut Andry, dkk (2022) guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mental, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Menurut Saraswati dan Widnyani, (2021) kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja dan mampu memenuhi pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang seharusnya, melakukan pekerjaan dalam waktu yang tepat dan disiplin serta mematuhi segala aturan yang ada maka mampu memberikan dampak yang positif terhadap institusi tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan begitu pula sebaliknya. Sedangkan menurut Irawan, dkk (2021) kinerja adalah perwujudan perilaku kerja seorang guru yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu sekolah dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja guru sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup sekolah, dan harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, sekolah tidak akan mencapai tujuannya. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja sekolah tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Agar pelaksanaan pendidikan dapat terlaksana dengan baik, guru diharuskan

memiliki kinerja yang baik. Hal ini tentunya sangat diharapkan karena guru merupakan pekerjaan yang sudah diakui

keprofesionalannya. Pencapaian kinerja yang baik atau buruk bukan hanya dilihat dari hasil fisiknya saja, tetapi juga faktor non fisik seperti motivasi, disiplin kerja,

hubungan kerja sama, inisiatif, kepemimpinan, dan efikasi diri yang diperlukan dan berkaitan dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Sejalan dengan asumsi tersebut, Mitchell (1982) menyatakan bahwa “kinerja merujuk pada hasil perilaku”. Lebih rinci lagi dinyatakan bahwa “perbedaan kinerja terjadi karena adanya perbedaan individu dalam sifat-sifat kepribadian kemampuan, dan keterampilan”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Widnyani, (2020) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong kinerja seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Utami, dkk (2020) motivasi kerja sangatlah diperlukan pada sebuah institusi karena dapat memberikan dorongan atau semangat kerja, motivasi didefinisikan sebagai kekuatan pendorong yang memaksa seseorang untuk mengambil beberapa tindakan untuk mencapai tujuan tertentu, dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Menurut Lubis, dkk (2022) motivasi juga menentukan dan menyeleksi arah pekerjaan sebagai kekuatan dari alam atau luar diri manusia yang mengarahkan individu guna memperoleh tujuan yang sudah direncanakan pada visi dan misi. Tingginya motivasi kerja pada diri seorang guru bisa mengarahkan guru untuk bekerja secara optimal. Sedangkan pendapat Saraswati, (2019)

motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Erni, dkk (2022) hubungan motivasi dengan kinerja guru dimaknai dengan kinerja individu di tempat kerja tidak hanya bergantung dari kemampuannya saja, karena hal ini tidak berarti apa - apa jika dalam diri tidak ada keinginan atau motivasi dalam bekerja dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan berasal dari dalam maupun dari luar, seseorang akan menciptakan kinerja yang lebih baik. Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Kurniati, (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang sama dilakukan oleh Hayati, dkk (2020) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan motivasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Jika seorang guru pada suatu institusi sudah memiliki kinerja baik dan memiliki motivasi yang tinggi maka akan tumbuhnya *self efficacy* atau efikasi diri pada guru. Menurut Agustin, dkk (2021) *self efficacy* atau efikasi diri merupakan penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di sebuah institusi. Guru yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik, dengan adanya efikasi diri akan memberikan acuan untuk individu dalam bertindak laku secara rajin, ulet yang akan membangun disiplin guru. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang

sama dilakukan oleh Afrina, (2019) berdasarkan hasil penelitian kinerja mengajar guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan *self efficacy* atau efikasi diri. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati, dkk (2021) efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Salah satu faktor yang sangat penting mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu institusi adalah disiplin kerja. Menurut Saraswati, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi peraturan pada suatu institusi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu kedisiplinan akan menciptakan pegawai yang berkualitas sehingga mempercepat pencapaian tujuan institusi. Penelitian yang dilakukan oleh Putu, dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Darma, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa hasil analisis kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ketika seorang guru menunjukkan disiplin kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja guru. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk (2021) garuh terhadap kinerja. dan menurut Muna dan Isnawati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

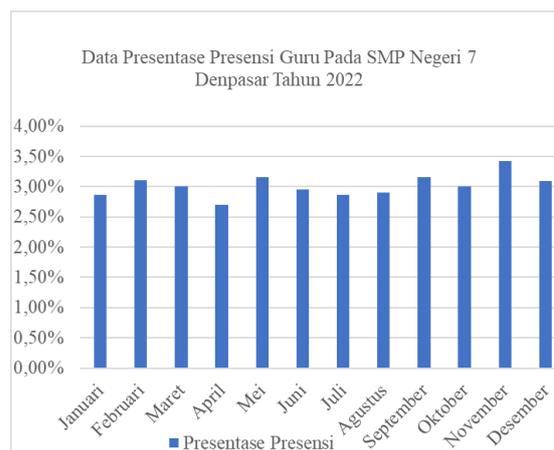
Permasalahan berkaitan dengan efikasi diri yang terjadi pada SMP Negeri 7 Denpasar adalah kurangnya keyakinan guru terhadap dirinya dalam memotivasi diri untuk menumbuhkan rasa disiplin dalam melakukan kewajiban sebagai seorang guru,

melakukan presensi menjadi sebuah kewajiban untuk mencapai tujuan pada sebuah institusi. Keterlambatan melakukan presensi menyebabkan turunnya kinerja guru untuk memotivasi diri. Indikator yang terkait dalam efikasi diri adalah yaitu dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka memenuhi kewajiban dan dapat menyelesaikan tugas dalam institusi. Dengan adanya efikasi diri akan memberikan acuan untuk individu dalam bertingkah laku secara rajin, ulet yang akan membangun disiplin karyawan terhadap organisasi.

Permasalahan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 7 Denpasar yaitu kurangnya kedisiplinan dalam mengatur waktu melakukan presensi yang disebabkan beberapa faktor seperti kurangnya kebijakan atasan dalam menyikapi absensi pada institusi, beberapa guru mungkin menghadapi masalah pribadi atau kesehatan yang mempengaruhi keterlambatan dalam melakukan presensi, kurang adanya sanksi yang tegas dalam keterlambatan melakukan presensi.

Indikator yang terkait dengan disiplin kerja adalah tingkat absensi yaitu merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, selain itu ada indikator kehadiran yaitu sesuatu yang menjadi dasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

Berikut dibawah ini merupakan data presentase Presensi dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Data Presensi Guru SMP N 7 Denpasar

Berdasarkan permasalahan diatas tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 7 Denpasar.
2. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 7 Denpasar.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 7 Denpasar.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Goal Setting Theory

*Goal setting theory* dikembangkan oleh Locke (1968) yang mengemukakan teori penetapan tujuan. Locke mengutarakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan tersebut mudah terwujud. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kinerja. Menurut Aprilia, dkk (2021) *Goal setting theory* merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja dan tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan

tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Sedangkan menurut Prasetya, (2022) *Goals Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goals Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan.

### 1. Motivasi

Menurut Utami, (2020) motivasi adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja untuk menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja bagi guru sangatlah penting untuk kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar agar tujuan Pendidikan tercapai ,motivasi mendorong seorang guru untuk berbuat dan menggerakkan kegiatan yang akan dilakukan.

### 2. Efikasi Diri

Menurut Agustin, dkk (2021) self efficacy (efikasi diri) adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang di persyaratkan. Self efficacy berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar dan tepat sehingga mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Guru yang memiliki Self Efficacy tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik, dengan adanya efikasi diri akan memberikan acuan untuk individu dalam bertindak laku secara rajin, ulet yang akan membangun disiplin karyawan terhadap organisasi.

### 3. Disiplin Kerja

Menurut (Dewi, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu kedisiplinan akan menciptakan pegawai yang berkualitas sehingga mempercepat pencapaian tujuan Institusi.

### 4. Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah menurut Rohman, (2020) kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas. baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru disamping memiliki kualifikasi akademik. peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai upaya, baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan.

### HIPOTESIS

H.1 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada SMP Negeri 7 Denpasar.

- H.2 Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 7 Denpasar.
- H.3 Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Di SMP Negeri Denpasar

## METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi pada SMP Negeri 7 Denpasar yang beralamat Jl. Gunung Rinjani, Desa Tegal Harum, Kec Denpasar Barat, Kota Denpasar Bali. Objek dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di SMP Negeri 7 Denpasar sesuai dengan kriteria sampel serta yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, efikasi diri, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 7

Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada SMP Negeri 7 Denpasar yang berjumlah 50 guru. sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat sedikit, dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner yang akan di olah melalui SPSS yang nantinya akan mendapatkan hasil dari uji regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi dan dilakukan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu motivasi, efikasi diri, disiplin kerja dan kinerja guru diperoleh nilai nilai

koefisien korelasi lebih dari 0,30 sehingga dapat dikatakan valid.

### 2. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukkan instrument-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu motivasi, efikasi diri, disiplin kerja dan kinerja guru memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

ji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	.054	7.124		.008	.994
	Motivasi	.477	.124	.396	3.851	.000
	Efikasi diri	.579	.225	.284	2.579	.013
	Disiplin kerja	.439	.149	.320	2.946	.005

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

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

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y =$

$$0,054 + 0,477X_1 + 0,579X_2 + 0,439 X_3 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$a = 0,054$  Nilai konstanta sebesar 0,054, jika motivasi  $X_1$ , efikasi diri  $X_2$  dan disiplin kerja  $X_3$  sama dengan nol maka kinerja guru (Y) akan tetap meningkat.

$b_1 = 0,477$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,477, menunjukkan bahwa jika motivasi  $X_1$  meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja guru (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,579$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,579, menunjukkan bahwa jika efikasi diri  $X_2$  meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja guru (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,439$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,439, menunjukkan bahwa jika disiplin kerja  $X_3$  meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja guru (Y) akan meningkat.

## 5. Hasil Uji Korelasi Berganda

Tabel 2.

Hasil Uji Korelasi Berganda Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.575	8.449

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai R sebesar 0,775 dimana nilai tersebut berada diantara 0,61 s/d 0,80 yang termasuk dalam kategori kuat, hal ini berarti variabel independen motivasi, efikasi diri dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

## 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.575	8.449

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,575, hal ini berarti 57,5% variasi variabel kinerja guru dapat dijelaskan motivasi, efikasi diri dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya (100% - 57,5% = 42,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## 7. Hasil Uji t

Tabel 4

Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.054	7.124		.008	.994
	Motivasi	.477	.124	.396	3.851	.000
	Efikasi diri	.579	.225	.284	2.579	.013
	Disiplin kerja	.439	.149	.320	2.946	.005

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 4. yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,477 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

- b) Pengaruh variabel efikasi diri (X2) terhadap kinerja guru (Y) Variabel efikasi diri memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,579 dan nilai signifikansi 0,013 <0,05. Hal ini berarti variabel efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
- c) Pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,439 dan nilai signifikansi 0,005 <0,05. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Guru Pada SMP Negeri 7 Denpasar

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,477 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja guru di Guru pada SMP Negeri 7 Denpasar. Lubis, dkk (2022) motivasi juga menentukan dan menyeleksi arah pekerjaan sebagai kekuatan dari alam atau luar diri manusia, yang mengarahkan individu guna memperoleh tujuan yang sudah direncanakan pada visi dan misi. Motivasi kerja yang dimiliki guru akan mendorong guru untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja serta menyebabkan guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Jika seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan

dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal. Pemberian motivasi kepada karyawan akan membuat karyawan terpacu untuk bekerja sesuai dengan acuan kerja dan bertanggung jawab sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diawati, dkk (2019), Murti & Utami, (2021), Rosid, dan Irawati, (2022) menyatakan motivasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### 2) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Pada Guru Pada SMP Negeri 7 Denpasar

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0,579 dan nilai signifikansi sebesar 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik efikasi diri maka akan meningkatkan kinerja guru di Guru pada SMP Negeri 7 Denpasar. Efikasi diri yang dimiliki seseorang karyawan akan memengaruhi usahanya dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan usahanya dengan tekun dan mengurangi stres ketika sedang menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori efikasi diri yang dikembangkan oleh Bandura. Konsep efikasi diri yang dikembangkan oleh Bandura ini banyak diadopsi untuk berbagai keperluan, tidak hanya dalam belajar, tetapi juga dalam peningkatan kinerja pegawai (Hidayat, 2016). Menurut Bandura, orang dengan efikasi diri tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang

diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan (Wibowo, 2015).

Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdin, (2020), Fauziyyah dan Rohyani, (2022) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### 3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Guru Pada SMP Negeri 7 Denpasar

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,439 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja guru di Guru pada SMP Negeri 7 Denpasar. Karyawan yang bersikap disiplin akan selalu taat dengan peraturan yang berlaku dan akan selalu bekerja sesuai prosedur yang berlaku, sehingga nantinya karyawan akan mampu memberikan kinerja secara maksimal. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu kedisiplinan akan menciptakan pegawai yang berkualitas sehingga mempercepat pencapaian tujuan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Palembang *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*.
- Afrina, D. (2019). Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Kinerja Mengajar Guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(2), 146–157.
- Afwandi, A. H., Haryanti, P., & Sudarwanto, T. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojokerto). *JIES: Journal of Islamic Economics Studies*, 3(2), 85–90.

Institusi. Menurut (Dewi, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan normanorma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deswanti, dkk (2023), Hartati, dkk (2021), Junita, dkk (2022), Putu, dkk (2021) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan

#### PENUTUP

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka akan meningkatkan kinerja guru di Guru pada SMP Negeri 7 Denpasar.
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik efikasi diri karyawan maka akan meningkatkan kinerja guru di Guru pada SMP Negeri 7 Denpasar.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja guru di Guru pada SMP Negeri 7 Denpasar.

- Agustin, D., Agung, A., Widyani, D., Made, N., & Utami, S. (2021). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Era Dua Ribu Bangli*
- Ambarwati, T., & Fitriasari, F. (2021). Efikasi Diri Terhadap Kinerja Usaha Dengan Komitmen Berwirausaha Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Aprilia, D., Akbar, D. A., & Anwar, D. (2021). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 200.
- Aslamiyah, S., Lahmuddin, L., & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Medan Area. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 143–152.
- Aslamiyah, S., Lahmuddin, L., & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Medan Area. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 143–152.
- Attoriq, R. H. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja PNS Guru SMA Negeri II Jakarta Pusat. *Mozaic: Islam Nusantara*, 6(2), 127–136.
- Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, & Helmi Harris. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97–113.
- Bahri, D., & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 17(3), 298–311.
- Darma, I. P., Putra, J. A., Agung, A., Widyani, D., Ayu, N. P., & Saraswati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99–108.
- Djafar, H., & Nurhafizah N, N. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK Muhammadiyah 3 Makasar *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 24–36.
- Erni, M., Foeh, J. E., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. (*Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru*).
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 3).
- Firman, A., & Hamzah, M. (2023). Cendekia Akademika Indonesia 2 (1) : 69-81, Pengaruh Kemampuan Profesional Dan Kecerdasan Terhadap Kinerja Guru Madrasah DII AL Ihsan Kanang Kabupaten Polewali Mandar (Vol. 2, Issue 1). <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/cai>
- Galeri Pendidikan, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada UPT. SMA Negeri 19 Makasar (Vol. 2, Issue 1).

- <https://jpii.upri.ac.id/index.php/galeripendidikan>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. . (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* . Badan Penerbit Universitas Diponogoro .
- Ghozali, I. . (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Barang Penerbit Universitas Diponogoro .
- Gusti, I., Sukma, A., Gayatri, D., Setia Sapta, K., Agung, A., & Widyani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mengwi Badung.
- Halim, M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Budaya OCB Di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sedan. *Elementary School Journal PGSD FIP UNIMED*, 10(3), 101.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140.
- Hartati, S., Beni Saputra, A., & Andriani, S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. Bumi Aksara.
- 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.
- Ianaturodiah, I., & Wahjudi, E. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri di Surabaya. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 113–126.
- Ika Deswanti, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal Of Information Systems And Management*, 02(03).
- Junita, D., Mukmin, A., Studi Manajemen, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, S., Kunci, K., Pendidikan, T., Kerja, P., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DP3AP2KB Kabupaten Bima. In *Junita & Mukmin/ Jurnal Manajemen* (Vol. 12, Issue 1).
- Komar, A., Zainul, I., & Genggong, H. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru. *AtTālim : Jurnal Pendidikan*, 6(2), 2548–4419.
- Kurniati, K. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep. *Al-Musannif*, 4(1), 69–78.
- Lubis, S. H. H., Purba, S., Siburian, P., & Sinaga, O. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal. *Syntax Idea*, 4(9), 1322.
- Luh Karang Sri Maryani, N., Agung Dwi Widyani, A., & Putu Ayu Sintya Saraswati, N. (2019). Sketsa Bisnis Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo

- Cabang Hardys Malls Sanur. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 112–124. [https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/Sketsa Bisnis /index](https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/Sketsa%20Bisnis/index)
- Luh Karang Sri Maryani, N., Agung Dwi Widyani, A., & Putu Ayu Sintya Saraswati, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur.
- Luh, N., Purwati, P., Studi, P., Unmas, M., Ni, D., Ayu, P., & Saraswati, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.
- Luh, N., Sariyani, P., Agung, A., Maheswari, I. A., Mustika, N., Made, N., Utami, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). Kecerdasan Emosional Ibu Mendiidk Anak Dan Prestasi Belajar Anak, Peran *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening. *In Forum Manajemen* (Vol. 19).
- Manajemen, P., Ekonomi, F., Univ, B., Denpasar, M., Tinggi, S., Manajemen, I., & Denpasar, H. (2020). *Peran Gender Sebagai Group Pada Kepemimpinan Path Goal Dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja Guru Ni Made Satya Utami (1) I Made Purba Astakoni (2)*. 2(1), 36–46. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144.
- Putu, N., Dewi, S., Agung, A., Widyani, D., Made, N., & Utami, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Robbins, S. P. dan J. T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rohman Sekolah Menengah Atas Yayasan Karsa Madya, H., & Jawa Barat, S. (2020). *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*. 1(2), 92–102.
- Sakti, C. A., Lisdiana, N., & Rahayu, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru DI SMK Dwija Dharma Boyalali Di Boyalali Ekobis : *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 74–80.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah. *Jurnal*

- Ilmu Komputer Dan Bisnis, 11(2a), 44–55.*
- Stkip, D., & Daya Binjai, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Rabukit Damanik. In *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. PT . Alfabet .
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alvabeta Bandung, CV.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review, 18(3)*, 614–629.
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT, Cahya Yudha ) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya.
- Sutanjar, T., Saryono, O., Kepemimpinan, M., Pegawai, D., & Pegawai, K. (2019). *Master of Management Studies Program Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai*. 3, 321.
- Tailan, N., Agung, A., Widyani, D., Made, N., & Utami, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transpormasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. 2(2).
- Wardhani, D. A., & Pujiono, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Kompetensi Mengajar Guru Sekolah Minggu. *Discreet: Journal Didache of Christian Education, 2(1)*, 10–21. <https://doi.org/10.52960/jd.v2i1.109>
- Widnyani, N. M. (2020). Rekrutmen, Seleksi, Penempatn Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(11)*, 3558.
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen, 5(1)*.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru : Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja. 3(1).