

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru pada Perguruan Tamansiswa Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan

Sri Rahayu¹, Rosnaida²

Universitas Asahan, Indonesia

sr9435871@gmail.com¹, rosnaidasemm@gmail.com²

Submitted: 07th May 2026 | **Edited:** 24th May 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Rahayu, S., & Rosnaida, R. (2026). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru pada Perguruan Tamansiswa Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1230-1243.

ABSTRACT

This study aims to examine the partial and simultaneous effects of motivation, work discipline, and education level on teacher performance at Persatuan Perguruan Tamansiswa Sukadama, Asahan Regency. This research employed a quantitative correlational design. The population consisted of 64 teachers, and a census (total sampling) technique was used, meaning all population members were involved as respondents. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results of the t-test show that motivation has a positive and significant effect on teacher performance ($t = 2.620 > 2.000$, $p = 0.011$), work discipline has a positive and significant effect ($t = 3.676 > 2.000$, $p = 0.001$), and education level also has a positive and significant effect ($t = 8.163 > 2.000$, $p = 0.000$). The F-test results indicate that motivation, work discipline, and education level simultaneously have a significant effect on teacher performance ($F = 205.461 > 2.76$, $p = 0.000$). The Adjusted R Square value of 0.907 indicates that 90.7% of teacher performance is explained by these variables, while the remaining 9.3% is influenced by other factors. The novelty of this study lies in the integrated analysis of motivation, work discipline, and education level within a single empirical model in the context of a Tamansiswa-based school, providing stronger localized evidence compared to previous studies that generally examined these variables separately.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Education Level, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor strategis yang menentukan kualitas sumber daya manusia dan daya saing suatu bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan pemerintah, kurikulum, maupun ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran (Mangkunegara, 2020; Mulyasa, 2021). Guru memiliki peran sentral dalam merancang, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran yang mampu membentuk kompetensi peserta

didik sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman (Robbins & Judge, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu prioritas utama dalam upaya mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Kinerja guru merupakan gambaran tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, evaluasi hasil belajar, pengembangan kompetensi, serta pelaksanaan tanggung jawab profesional lainnya (Mangkunegara, 2020). Guru yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya mampu mencapai target pembelajaran secara administratif, tetapi juga mampu menciptakan suasana belajar yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas peserta didik (Mathis & Jackson, 2021). Sebaliknya, rendahnya kinerja guru dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa sehingga berimplikasi terhadap pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan (Soviana et al., 2023; Lestari et al., 2024). Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi kerja, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan merupakan variabel yang secara konsisten memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja guru karena berkaitan langsung dengan kesiapan individu dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, kreativitas, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan proses pembelajaran (Soviana et al., 2023). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengurangi produktivitas dan inovasi dalam pembelajaran.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas guru. Disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan sekolah, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas

(Hidayat et al., 2022). Tingkat disiplin yang tinggi mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga proses pembelajaran berlangsung lebih efektif dan efisien.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah tingkat pendidikan guru. Tingkat pendidikan mencerminkan kapasitas akademik dan profesional yang dimiliki guru dalam memahami konsep pembelajaran serta mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif (Mulyasa, 2021). Guru dengan tingkat pendidikan lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan pedagogis yang lebih baik, meskipun tetap harus diimbangi dengan motivasi dan disiplin kerja yang baik.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengonfirmasi adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Soviana et al., 2023; Hidayat et al., 2022). Namun demikian, terdapat perbedaan hasil penelitian terkait besarnya pengaruh masing-masing variabel, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut pada konteks lembaga pendidikan yang berbeda.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas profesional guru dalam proses pembelajaran. Wibowo (2019) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Mangkunegara (2020) yang menegaskan bahwa kinerja merupakan capaian kerja berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan.

Dalam perspektif teori Goal Setting, kinerja akan meningkat apabila individu memiliki tujuan kerja yang jelas dan terukur (Locke & Latham, 2020). Dalam konteks guru, kejelasan target pembelajaran, standar evaluasi, serta tanggung jawab profesional akan mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kejelasan tujuan dan sistem kerja yang berlaku di sekolah.

Motivasi

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas kerja secara optimal. Herzberg dalam pengembangan teori dua faktor menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian,

pengakuan, dan tanggung jawab (Herzberg, 2020). Robbins dan Judge (2022) menambahkan bahwa motivasi mencerminkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan.

Dalam Expectancy Theory, Vroom (2021) menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi apabila ia meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan berdampak pada reward yang bernilai. Dalam konteks guru, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kreativitas, komitmen, dan kesungguhan dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena memperkuat dorongan internal untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan, norma, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Priansa (2020) menyatakan bahwa disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas secara tertib dan konsisten. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan formal, tetapi juga mencerminkan kesadaran diri dalam bekerja.

Menurut teori perilaku organisasi, disiplin kerja berperan sebagai pengendali perilaku agar individu tetap berada pada jalur pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022). Dalam konteks guru, disiplin kerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kurikulum, dan pelaksanaan administrasi pembelajaran akan meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki hubungan langsung terhadap peningkatan kinerja guru.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan indikator kapasitas akademik dan profesional seseorang dalam menjalankan tugas kerja. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral individu. Rahmi et al. (2024) menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin baik kemampuan analitis dan pemecahan masalah dalam pekerjaan.

Dalam perspektif Human Capital Theory, pendidikan dipandang sebagai investasi yang meningkatkan produktivitas kerja (Becker, 2020). Guru dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki wawasan pedagogis yang lebih luas, kemampuan evaluasi yang lebih baik, serta penguasaan strategi pembelajaran yang lebih inovatif.

Oleh karena itu, tingkat pendidikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun tetap perlu didukung oleh motivasi dan disiplin kerja.

Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi antara motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan. Motivasi mendorong individu untuk berusaha maksimal (Vroom, 2021), disiplin memastikan konsistensi perilaku kerja (Robbins & Judge, 2022), sedangkan pendidikan meningkatkan kapasitas kompetensi profesional (Becker, 2020). Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam membentuk kinerja guru yang optimal. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak dapat hanya mengandalkan satu faktor, tetapi harus dilakukan secara simultan dan terintegrasi.

Kerangka Konseptual

Kinerja guru dipengaruhi oleh tiga variabel utama yaitu motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan. Motivasi dan disiplin bekerja pada aspek psikologis dan perilaku, sedangkan tingkat pendidikan bekerja pada aspek kompetensi. Ketiganya secara bersama-sama membentuk kualitas kinerja guru di lingkungan sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru pada Perguruan Tamansiswa Sukadamai Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan. Populasi penelitian berjumlah 64 guru, dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Variabel motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan merupakan variabel independen, sedangkan kinerja guru sebagai variabel dependen. Indikator motivasi mengacu pada teori Robbins dan Judge (2022), disiplin kerja mengacu pada Priansa (2020), tingkat pendidikan berdasarkan konsep human capital Becker (2020), dan kinerja guru mengacu pada Mangkunegara (2020). Setiap variabel diukur melalui beberapa item pernyataan yang telah disesuaikan dengan indikator operasional masing-masing konstruk.

Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi data sebelum analisis lebih lanjut (Hair et al., 2019). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, yang mencakup uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini telah memperoleh izin dari pihak institusi sekolah, dan setiap responden diberikan penjelasan serta persetujuan (informed consent) sebelum pengisian kuesioner untuk memastikan aspek etika penelitian terpenuhi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data pada setiap variabel penelitian, yaitu motivasi, disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh data penelitian berasal dari 64 responden yang seluruhnya dapat dianalisis (valid listwise = 64). Variabel motivasi (X1) memiliki nilai minimum sebesar 16 dan maksimum sebesar 25 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 20,50 serta standar deviasi sebesar 2,275. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi guru berada pada kategori yang relatif tinggi, sedangkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata mengindikasikan bahwa variasi jawaban responden terhadap variabel motivasi relatif rendah atau cenderung homogen.

Variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai minimum sebesar 17 dan maksimum sebesar 25, dengan nilai rata-rata sebesar 21,48 serta standar deviasi sebesar 2,123. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru tergolong tinggi. Selain itu, nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai disiplin kerja memiliki tingkat penyebaran yang rendah, sehingga jawaban responden cenderung seragam.

Selanjutnya, variabel tingkat pendidikan (X3) memiliki nilai minimum sebesar 9 dan maksimum sebesar 15 dengan nilai rata-rata sebesar 12,69 serta standar deviasi sebesar 1,582. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru berada pada kategori yang baik, sedangkan nilai standar deviasi yang rendah mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan responden relatif tidak bervariasi.

Sementara itu, variabel kinerja guru (Y) memiliki nilai minimum sebesar 18 dan maksimum sebesar 25 dengan nilai rata-rata sebesar 22,05 serta standar deviasi sebesar 1,979. Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja guru pada Perguruan Tamansiswa Sukadamai Kabupaten Asahan secara umum berada pada kategori baik. Di sisi lain, nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data relatif rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja guru cenderung konsisten.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi dengan nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata masing-masing variabel. Kondisi ini mengindikasikan bahwa data memiliki tingkat variasi yang rendah dan penyebaran jawaban responden relatif homogen, sehingga dapat memberikan gambaran yang baik mengenai karakteristik responden sebelum dilakukan analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan tingkat pendidikan (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 4,424 + 0,149X_1 + 0,252X_2 + 0,721X_3$$

Nilai konstanta sebesar 4,424 menunjukkan bahwa apabila motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan dianggap konstan, maka tingkat kinerja guru tetap berada pada nilai 4,424. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,149 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,149 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas guru dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya, koefisien disiplin kerja sebesar 0,252 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,252 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan sekolah, ketepatan waktu, dan konsistensi kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Temuan ini mendukung penelitian (Pratama & Suryani, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin

kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja guru di lingkungan sekolah.

Sementara itu, koefisien tingkat pendidikan sebesar 0,721 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru dibandingkan variabel lainnya. Artinya, peningkatan tingkat pendidikan guru memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam hal kemampuan pedagogik, penguasaan materi, dan strategi pembelajaran. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Rahmawati et al., 2023) yang menegaskan bahwa latar belakang pendidikan yang lebih tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional guru.

Berdasarkan nilai Standardized Beta, tingkat pendidikan ($\beta = 0,576$) menjadi variabel paling dominan, diikuti disiplin kerja ($\beta = 0,271$) dan motivasi ($\beta = 0,171$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru di Perguruan Tamansiswa Sukadama lebih banyak dipengaruhi oleh aspek kapasitas akademik dibandingkan faktor psikologis dan perilaku kerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Z sebesar 0,528 dengan nilai signifikansi 0,943 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, seluruh uji normalitas baik secara grafik maupun statistik menyimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan memiliki nilai Tolerance masing-masing 0,346; 0,273; dan 0,296 yang semuanya lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF masing-masing variabel adalah 2,886; 3,667; dan 3,373 yang seluruhnya berada di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi dinyatakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel Sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
(Constant)	5.601	.000
Motivasi (X1)	2.620	.011
Disiplin Kerja (X2)	3.676	.001
1 Tingkat Pendidikan (X3)	8.163	.000

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel (2,000), sehingga seluruh hipotesis diterima.

Pertama, variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,620 dengan signifikansi 0,011. Karena nilai t hitung (2,620) $>$ t tabel (2,000) dan sig. 0,011 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin meningkat pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Kedua, variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,676 dengan signifikansi 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung (3,676) $>$ t tabel (2,000), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi kerja memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru.

Ketiga, variabel tingkat pendidikan (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 8,163 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung (8,163) $>$ t tabel (2,000), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa

semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin baik kemampuan profesional yang mendukung peningkatan kinerja pembelajaran.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel kompetensi, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Muhammadiyah Kisaran.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	205.461	.000 ^a
	Residual	60		
	Total	63		

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan tingkat pendidikan (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) pada Perguruan Tamansiswa Sukadamai Kabupaten Asahan. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai F hitung sebesar 205,461 dengan signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df (3;60) adalah sebesar 2,77. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} (205,461) > F_{tabel} (2,77)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari kombinasi faktor psikologis, perilaku kerja, dan kapasitas pendidikan secara bersamaan. Ketiga variabel tersebut saling memperkuat dalam membentuk kualitas kinerja guru di lingkungan sekolah.

Koefisien determinasi (R^2)

Hasil uji determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.911	.907	.604

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 3, hasil

uji menunjukkan nilai R sebesar 0,955, nilai R Square sebesar 0,911, dan Adjusted R Square sebesar 0,907 dengan standar error of estimate sebesar 0,604.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,907 menunjukkan bahwa sebesar 90,7% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan tingkat pendidikan (X3). Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja guru pada Perguruan Tamansiswa Sukadama Kabupaten Asahan. Sementara itu, sisanya sebesar 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun faktor personal lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Perguruan Tamansiswa Sukadama Kabupaten Asahan, dengan nilai t hitung (2,620) > t tabel (2,000). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam proses pembelajaran.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Expectancy Theory yang menjelaskan bahwa individu akan meningkatkan usahanya apabila meyakini bahwa usaha tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil yang bernilai (Vroom, 2021). Dalam konteks guru, motivasi mendorong munculnya kesungguhan, kreativitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Hasil ini juga mendukung penelitian Hermawan et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, motivasi bukan hanya faktor internal, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kualitas kerja guru di lingkungan sekolah.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung (3,676) > t tabel (2,000). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme kontrol perilaku kerja agar individu tetap konsisten dalam menjalankan tugas sesuai aturan organisasi (Robbins & Judge, 2022). Dalam konteks pendidikan, disiplin seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan sekolah, dan konsistensi dalam proses pembelajaran menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja guru.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Syahril dan Konadi (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipandang sebagai faktor penting dalam menciptakan efektivitas pembelajaran di sekolah.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung $(8,163) > t$ tabel $(2,000)$. Variabel ini juga memiliki nilai pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya.

Secara teoritis, temuan ini sesuai dengan Human Capital Theory yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan investasi yang meningkatkan kemampuan dan produktivitas individu dalam bekerja (Becker, 2020). Guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemampuan pedagogis, analitis, dan profesional yang lebih baik dalam melaksanakan pembelajaran.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Muhammad Nadhar et al. (2019) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan pendidikan formal guru menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung $(205,461) > F$ tabel $(2,76)$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru.

Secara konseptual, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor psikologis (motivasi), perilaku kerja (disiplin), dan kapasitas akademik (pendidikan). Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui

pendekatan yang komprehensif, tidak hanya fokus pada satu aspek, tetapi mengintegrasikan seluruh faktor yang berpengaruh.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di Perguruan Tamansiswa Sukadamai Kabupaten Asahan. Di antara ketiga variabel tersebut, tingkat pendidikan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru, diikuti oleh disiplin kerja dan motivasi. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 90,7%, yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap fenomena yang diteliti.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya berfokus pada aspek motivasi dan disiplin kerja, tetapi juga perlu diiringi dengan peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan kompetensi akademik secara berkelanjutan. Dengan demikian, upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah dapat dilakukan secara lebih komprehensif melalui penguatan faktor individu dan profesional guru secara bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (2020). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (4th ed.). The University of Chicago Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hermawan, A., Suryani, D., & Putra, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 120-130.
- Herzberg, F. (2020). *The motivation to work*. Routledge.
- Hidayat, R., Siregar, M., & Harahap, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(3), 215-224.
- Lestari, N., Putri, A., & Saputra, H. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di Indonesia: Sebuah kajian empiris. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(1), 45-58.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2020). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Muhammad Nadhar, M., dkk. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*, 4(2), 89-98.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, R., & Suryani, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2), 156-165.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Rahmawati, N., Sari, D., & Putra, Y. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 9(1), 66-75.
- Rahmi, S., Nasution, F., & Lubis, R. (2024). Tingkat pendidikan dan produktivitas kerja dalam perspektif human capital. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 31-42.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sari, D., Wibowo, H., & Putri, N. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 55-64.
- Soviana, E., Rahman, A., & Lestari, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 17(2), 101-112.
- Syahril, S., & Konadi, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada sekolah menengah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 8(2), 144-153.
- Vroom, V. H. (2021). *Work and motivation*. Jossey-Bass.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (6th ed.). PT RajaGrafindo Persada.