

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI DISIPLIN KERJA (STUDI PADA SMA NEGERI 1 BATANGAN-PATI)**

**Hesti Ristanto**

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan terhadap kinerja dan kinerja, serta menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batangan – Pati yang dimediasi disiplin kerja.. Serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Sampel sebanyak 55 orang, dilakukan dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dengan teknik kuesioner, dan data diuji dengan analisis regresi linier berganda, dan path analysis. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, namun variabel disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.*

**Kata Kunci:** *motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Pembangunan suatu bangsa akan berhasil sangat tergantung dari pembangunan sumber daya manusianya, salah satunya melalui pembelajaran. Secara eksplisit, terkait pembelajaran telah dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar RI 1945 (versi Amendemen), Pasal 31 Ayat (1) dan (2) dalam perubahannya keempat, bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan dan setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Ayat (3) menyatakan, pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang”.

Guna mewujudkan keinginan tersebut pada tataran pelaksana langsung proses pendidikan, guru menjadi tumpuan utama. Dewasa ini, upaya-upaya pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan telah menjadi bahan wacana dan pemikiran para pakar pendidikan di Indonesia sehubungan dengan masih rendahnya mutu pendidikan saat ini. Penetapan standar kompetensi siswa sebagai standar pencapaian minimal dari hasil proses pendidikan dilatar belakangi oleh suatu harapan agar dapat tercipta pemerataan mutu minimal sebagai hasil proses pendidikan pada Sekolah Menengah Atas ketika harapan tersebut belum atau tidak tercapai, maka masyarakat akan menilai bahwa kinerja guru sebagai aktor penggerak utama dalam proses pendidikan tidak baik.

Penelitian ini mengambil objek pada SMA Negeri 1 Batangan-Pati. Penetapan objek ini didasari hasil wawancara peneliti pada tanggal 27 April 2015 dengan Kepala Sekolah dan dengan 10 guru, nampak ada permasalahan mengenai motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan kinerja guru juga terjadi pada SMA Negeri 1 Batangan-Pati berkaitan dengan hubungan antara pimpinan dan bawahan yang kurang koordinasi dan perhatian yang berdampak pada kinerja guru. Upaya untuk

memperbaiki atau meningkatkan kinerja guru tentu bukan hal yang mudah, mengingat guru hanya merupakan bagian dari sebuah sistem pendidikan yang ada. Oleh karena itu, diperlukan penelitian serta pengkajian ulang terhadap unsur-unsur sistem pendidikan menyeluruh. Secara lebih spesifik penelitian berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru kiranya dapat memberi kontribusi positif.

*Darmawan (2013:81)* mengungkapkan bahwa motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian motivasi itu menjadi variabel yang sangat penting. Karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (*Sunyoto, 2012:191*). *Sunyoto (2012:17)* juga mengungkapkan tujuan-tujuan diberikannya motivasi kepada para karyawan, antara lain meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut *Rivai (2009:867)* kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah karakteristiknya. *Darmawan (2013:57)* menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya, kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi dan semangat kerja, produktivitas atau prestasi kerja dan bentuk perilaku kerja lainnya. Kepuasan kerja hingga saat ini masih tetap diyakini berpengaruh dengan kinerja individu (karyawan), kelompok, yang pada gilirannya akan berkaitan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan (*Ardana, dkk, 2009:24*).

Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh *Nitisemito (2003:112)* adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin menekankan bahwa tujuan utamanya menegakan tata tertib atau mendisiplinkan karyawan haruslah ditujukan untuk memperoleh perbaikan dalam perilaku dan prestasi kerja, bukan untuk mencatat mereka (*Attwood et.al, 1999:272*). Menurut *Dessler (2005:194)* tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan. Proses yang adil, dan disiplin didasarkan pada tiga pilar, yaitu peraturan dan perundang-undangan yang jelas, sistem denda yang progresif, dan proses yang serius.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah (*Yulinda, 2010*).

*Sunyoto (2012:17)* juga mengungkapkan tujuan-tujuan diberikannya motivasi kepada para guru, antara lain dapat meningkatkan moral. Jika moral para guru

terbentuk dengan baik maka secara otomatis akan terbentuk kepribadian yang baik. Salah satu bentuk kepribadian yang baik maka akan mentaati peraturan, yang terwujud dalam sikap disiplin. Penelitian yang dilakukan oleh (Syarifuddin, 2013), memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, serta masalah-masalah penting lainnya (Sunyoto, 2012:210). Kepuasan kerja karyawan akan memberikan dorongan besar dalam pencapaian tujuan organisasi, demikian pula bagi seorang guru, kepuasan akan memberikan dorongan dalam mengajar sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai, melalui kedisiplinan para guru. Penelitian yang dilakukan oleh Devitasari (2013), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Motivasi menjadi variabel yang sangat penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Sunyoto, 2012:191). Penelitian yang dilakukan oleh Kesuma (2007) dan Harlie (2010), mendukung pernyataan di atas. Yaitu dari hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja hingga saat ini masih tetap diyakini berpengaruh dengan kinerja individu (karyawan), kelompok, yang pada gilirannya akan berkaitan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Sehingga para pemimpin organisasi perlu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek kepuasan kerja ini (Ardana, dkk, 2009:24). Penelitian yang dilakukan oleh Dolpin (2012) serta Hidayat (2012) terkait hal tersebut, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin menekankan bahwa tujuan utamanya menegakan tata tertib atau mendisiplinkan karyawan haruslah ditujukan untuk memperoleh perbaikan dalam perilaku dan prestasi kerja, bukan untuk mencatat mereka (Attwood et.al, 1999:272). Penelitian yang dilakukan oleh Devitasari (2013), memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Darmawan (2013:81) mengungkapkan bahwa motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan. Serta motif itulah yang nantinya akan mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang, tidak terkecuali sikap yang disiplin di dalam bekerja. Selanjutnya, sikap inilah yang akan membentuk jiwa kerja keras, dan penuh tanggung jawab. Penelitian yang dilakukan oleh Yayuk (2010) membuktikan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Sunyoto, (2012:210) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2011) membuktikan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

## **2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi permasalahan dalam penelitian ini bahwa : guru belum bisa bekerja dengan profesional, motivasi kerja guru masih sangat rendah, para guru merasa belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja, disiplin guru masih rendah, kinerja guru yang belum baik, dan kualitas pendidikan yang belum baik.

## **3. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Objek penelitian dibatasi pada SMA Negeri 1 Batangan–Pati.

## **4. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan – Pati.
- b. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan – Pati.
- c. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan–Pati.
- d. Bagaimanakah pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan–Pati.
- e. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan–Pati.
- f. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan – Pati.
- g. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan – Pati.

## **5. Tujuan Penelitian**

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Batangan – Pati.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Batangan – Pati.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batangan – Pati .
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batangan – Pati.
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batangan – Pati.
- f. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batangan – Pati yang dimediasi disiplin kerja.
- g. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batangan – Pati yang dimediasi disiplin kerja.

## II. KAJIAN TEORI

### 1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya kesempatan berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana bekerja. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh (*Sulistiyani, 2011:193*) perasaan aman di dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, perlakuan yang adil dari pimpinan. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan dan tujuan serta keputusan. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya (*Sunyoto, 2012:191*).

### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja hingga saat ini masih tetap diyakini berpengaruh dengan kinerja individu (karyawan), kelompok, yang pada gilirannya akan berkaitan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin organisasi perlu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek kepuasan kerja ini, memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, produktivitas organisasi dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri (*Ardana, dkk, 2009:24*).

Organisasi perlu memantau sejauh mana para karyawan mencapai kepuasan kerjanya. Dengan analisis dan evaluasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan secara stimulan dan parsial, maka diharapkan memberikan umpan balik terhadap identifikasi harapan dan kebutuhan karyawan yang telah terpenuhi dan belum terpenuhi atau bahkan tidak terpenuhi. Ketelitian organisasi dalam kebijakannya terhadap analisis dan evaluasi tingkat kepuasan selanjutnya akan mempengaruhi keseluruhan kegiatan manajemen sumber daya manusia (*Darmawan, 2013:63*).

*Umam (2013:194)* juga mengungkapkan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- a. Gaji/imbalan yang dirasa adil
- b. Kondisi kerja yang menunjang
- c. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

### 3. Disiplin Kerja

Menurut *Handoko (2008: 209)* arti pentingnya pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggar, menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan serupa, dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Disiplin harus diterapkan dengan konsisten, karena konsisten adalah bagian penting keadilan. Oleh karena itu,

karyawan-karyawan yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberi hukuman yang sama pula. Kurangnya konsistensi akan menyebabkan para karyawan merasa diperlakukan tidak adil atau didiskriminasikan.

Disiplin menekankan bahwa tujuan utamanya menegakan tata tertib atau mendisiplinkan karyawan haruslah ditujukan untuk memperoleh perbaikan dalam perilaku dan prestasi kerja, bukan untuk mencatat mereka (*Attwood et.al, 1999:272*). Menurut *Dessler (2005:194)* tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan. Proses yang adil, dan disiplin didasarkan pada tiga pilar, yaitu peraturan dan perundang-undangan yang jelas, sistem denda yang progresif, dan proses yang serius.

Ada beberapa tipe kegiatan pendisiplinan kerja pegawai, yaitu (*Handoko, 2008:208-211*):

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Disiplin progresif

Perusahaan bisa menerapkan kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut *Handoko (2008:208)*, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. *Hasibuan (2007:193)* mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran, dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh *Nitisemito (2003:112)* adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

#### 4. Kinerja

Penilaian kinerja atas seluruh staf (baik atasan maupun bawahan) merupakan kegiatan yang secara rutin harus dilakukan, tanpa adanya beban mental atau riuh. Hal ini dilakukan karena untuk tujuan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Apabila masing-masing karyawan berkinerja baik, umumnya kinerja perusahaanpun juga akan baik. Penilaian kinerja yang dilakukan secara reguler (teratur), bertujuan untuk melindungi perusahaan dalam mencapai tujuan (*Prawirosentono, 2008:220*).

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik, akan cenderung menurunkan potensi

penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik, sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Penilaian kinerja atas karyawan, sebenarnya juga membuat karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan.

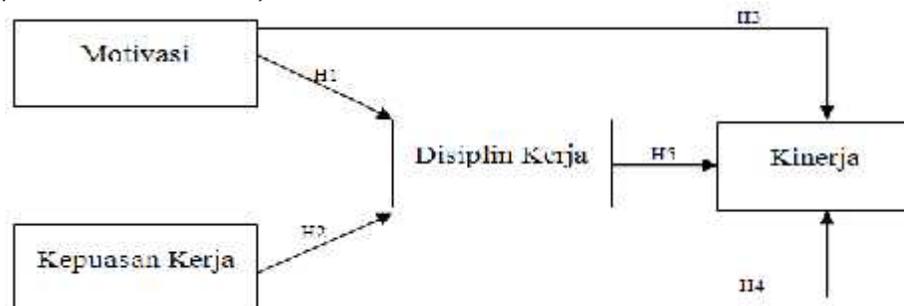
*Prawirosentono (2008:221)* juga menambahkan, bahwa hal tersebut justru akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja semakin baik lagi. Karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar. Dengan demikian, para karyawan diharapkan bermental juara. Ingin menjadi yang terbaik tanpa merugikan teman yang lain atau *team work*.

*Umam (2010:186)* mendefinisikan kinerja dari berbagai sudut pandang. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pencapaian kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja dapat diartikan pula sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaan.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian inferensial, dan desain penelitian yang dipergunakan adalah inferensial statistik, yaitu regresi linier berganda dan uji *path*. Analisis regresi adalah mengukur kekuatan dan menunjukkan arah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (*Gozali I., 2009:86*). Analisis jalur (*path analysis*) tidak hanya diketahui besarnya pengaruh, namun juga dapat diketahui variabel mana yang merupakan pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung (*Wahana, 2005:74*).



Gambar 1 : Desain Penelitian

#### 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (*Arikunto, 2006:130-131*). Populasi dari penelitian ini sekaligus sebagai subyek yaitu seluruh guru SMA Negeri 1 Batangan – Pati sebanyak 59 orang, yang seluruhnya dijadikan responden, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

### 3. Uji Kelayakan Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dinyatakan valid apabila  $KMO > 0,4$  (Ghozali., 2009:49).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika koefisien alpha *Cronbach*  $> 0,7$  (Ghozali., 2009:45).

### 4. Teknik Analisis

Teknik analisis menggunakan regresi yaitu untuk mengukur kekuatan dan menunjukkan arah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Gozali I., 2009:86). Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_2 = a_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

### 5. Uji Model

#### 1. Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Analysis of Variance* (ANOVA) dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan uji F. Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengujimengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen(X) terhadap variabel dependen(Y) (Gozali, 2009:87).

### 6. Uji Hipotesis

Dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual/parsial terhadap variabel dependen, pengujian dilakukan dengan uji t. Pengujian dirumuskan sebagai berikut:

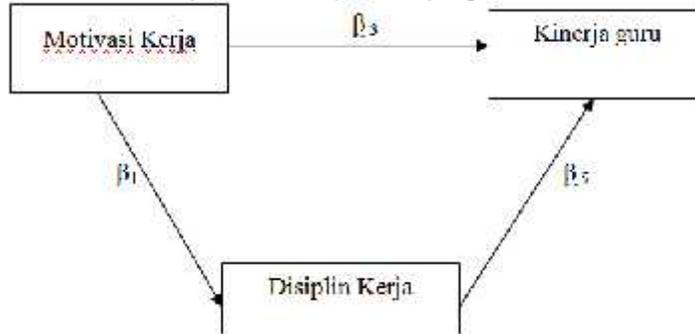
- $H_0 : \beta_1; \beta_2 = 0$ , Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_a : \beta_1; \beta_2 > 0$ , Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tingkat alpha 5%, kesimpulan/keputusan yang dapat diambil adalah jika *probability significancy*  $< 0,05$  maka,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

### 7. Uji Mediasi

#### a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi disiplin kerja

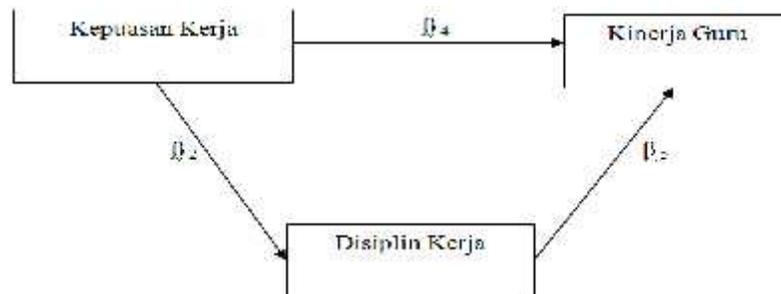
Jika  $\beta_1 \times \beta_5 > \beta_3$ , maka variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.



**Gambar 2 : Uji Mediasi 1**

b. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja guru

Jika  $\beta_2 \times \beta_5 > \beta_4$ , maka variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru.



**Gambar 3 : Uji Mediasi 2**

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Kecukupan Sampel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja semuanya lebih besar dari 0,5. Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah memenuhi.

b. Uji Validitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator yang terdapat pada variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja mempunyai koefisien *component matrix* lebih besar dari 0,4. Hasil pengujian ini dapat dideskripsikan bahwa semua indikator yang terdapat pada masing-masing variabel independen tersebut adalah valid.

c. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha Cronbach* variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja semuanya 0,5. Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa semua indikator adalah reliabel.

## 2. Analisis Persamaan Regresi

### a. Persamaan regresi I

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_1 = 0,387X_1 + 0,532X_2$$

Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,387 artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Batangan-Pati. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,532 artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Batangan-Pati.

### b. Persamaan regresi 2

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

$$Y_2 = 0,006X_1 + 0,352X_2 + 0,448Y_1$$

Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,006 artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $\beta_4$ ) sebesar 0,352 artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $\beta_5$ ) sebesar 0,448 artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batangan-Pati.

## 3. Uji Model

### a. Uji F

Pengujian dilakukan sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Uji F Persamaan I dan II**

No	Uraian	F Hitung	Sig. F	Keterangan
1	Persamaan I	82,603	0,000	Signifikan
2	Persamaan II	26,775	0,000	Signifikan

Sumber : data primer diolah, 2015.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa persamaan I mempunyai nilai F signifikansi 0,05. Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa variabel motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan, dan signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati. Persamaan II juga mempunyai F hitung > F tabel 26,775 dan signifikansi F 0,05 Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan, dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati

### b. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian dilakukan sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Uji Koefisien Determinasi**

No	Uraian	<i>Adjusted R Square</i>
1	Persamaan I	0,738
2	Persamaan II	0,571

Sumber : data primer diolah, 2015.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa persamaan I mempunyai *adjusted R square* sebesar 0,738. Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa motivasi, dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi variasi perubahan variabel disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati hingga 73,8%. Selebihnya, 26,2% disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini. Persamaan II diperoleh hasil *adjusted R square* sebesar 0,571. Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi variasi perubahan kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati sebesar 57,1%. Selebihnya, 42,9% kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data, hipotesis dilakukan sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Hipotesis Persamaan 1 dan 2**

No	Uraian	Sig. t	Keterangan
	Persamaan I :		
1	Motivasi kerja → disiplin kerja	0,000	Hipotesis diterima
2	Kepuasan kerja → disiplin kerja	0,000	Hipotesis diterima
	Persamaan II :		
3	Motivasi kerja → kinerja	0,967	Hipotesis ditolak
4	Kepuasan kerja → kinerja	0,033	Hipotesis diterima
5	Disiplin kerja → kinerja	0,011	Hipotesis diterima

Sumber : data primer diolah, 2015 (lampiran 17-18).

Berdasarkan tabel 3 uji hipotesis dilakukan sebagai berikut :

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja  
Signifikansi t variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 5%, sehingga dapat dideskripsikan bahwa hipotesis diterima. Artinya, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini dapat disimpulkan jika motivasi kerja guru meningkat, maka disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati juga akan meningkat.
- b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja  
Signifikansi t variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 5%, sehingga dapat dideskripsikan bahwa hipotesis

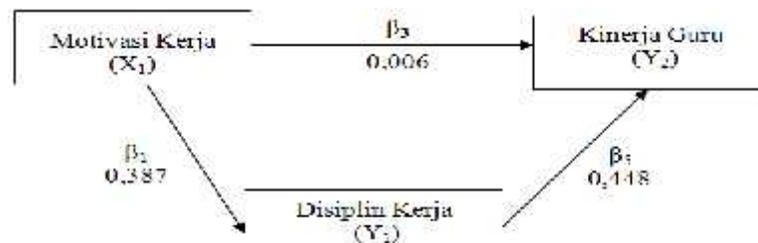
diterima. Artinya, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini dapat disimpulkan jika kepuasan kerja guru meningkat, maka disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati juga akan meningkat.

- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja  
Signifikansi t variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,967 artinya lebih besar dari 5%, sehingga dapat dideskripsikan bahwa hipotesis ditolak. Artinya, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati.
- d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja  
Signifikansi t variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,033 artinya lebih kecil dari 5%, sehingga dapat dideskripsikan bahwa hipotesis diterima. Artinya, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat disimpulkan jika kepuasan kerja guru meningkat, maka kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati juga akan meningkat.
- e. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja  
Signifikansi t variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,011 artinya lebih kecil dari 5%, sehingga dapat dideskripsikan bahwa hipotesis diterima. Artinya, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat disimpulkan jika disiplin kerja guru meningkat, maka kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati juga akan meningkat.

## 5. Uji Mediasi

### a. Uji mediasi I

Pengujian dilakukan sebagai berikut :

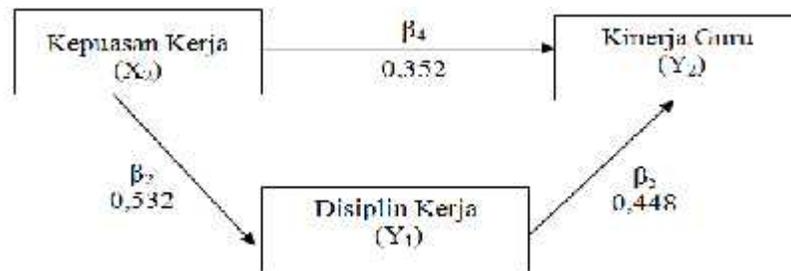


**Gambar 4 : Kerangka Efek Mediasi I**

Berdasarkan gambar 4, uji mediasi I dapat diketahui bahwa  $t_{1 \times 5} > t_{3}$  ( $0,173 > 0,006$ ), maka variabel disiplin kerja memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati.

### b. Uji mediasi II

Pengujian dilakukan sebagai berikut :



**Gambar 5 : Kerangka Efek Mediasi II**

Berdasarkan gambar 5, uji mediasi I dapat diketahui bahwa  $t_{2 \times 5} > t_{0,238}$  ( $0,238 < 0,352$ ), maka variabel disiplin kerja tidak memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati.

## 6. Pembahasan

### a. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan (*Darmawan, 2013:81*). Motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahannya tenaga kerja dalam suatu organisasi. *Sunyoto (2012:17)* mengungkapkan tujuan-tujuan diberikannya motivasi kepada para karyawan salah satunya adalah meningkatkan disiplin kerja. Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,387 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, jika motivasi kerja guru meningkat, maka disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan *Syarifuddin (2013)* yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga mempengaruhi sikap absensi yang dengan kata lain terkait dengan disiplin kerja serta masalah-masalah penting lainnya (*Sunyoto, 2012:210*). Koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,532 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, jika kepuasan kerja guru meningkat, maka disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh *Devitasari (2013)*, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Menurut *Hasibuan (2001)* dalam (*Sunyoto, 2012:191*), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi itu menjadi variabel yang sangat penting, karena dengan motivasi

diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Sunyoto, 2012:191). Sunyoto (2012:17) juga mengungkapkan tujuan-tujuan diberikannya motivasi kepada para karyawan, antara lain meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,006 dengan tingkat signifikansi 0,967. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya, jika motivasi kerja guru tinggi, tidak mampu memberikan jaminan bahwa kinerja para guru di SMA Negeri 1 Batangan-Pati juga tinggi. Pada penelitian ini, motivasi kerja guru mampu meningkatkan kinerja, namun peningkatan tersebut tidak begitu tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan., dkk. (2012) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Ardana, dkk. (2009:24) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja hingga saat ini masih tetap diyakini berpengaruh dengan kinerja individu (karyawan), kelompok, yang pada gilirannya akan berkaitan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Terkait dengan hal tersebut, maka para pemimpin organisasi perlu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek kepuasan kerja ini, memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, produktivitas organisasi dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,352 dengan tingkat signifikansi 0,033. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, jika kepuasan kerja guru meningkat, maka kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dolpin (2012) serta Hidayat (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

e. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Nitisemito (2003:112) mengemukakan disiplin adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Disiplin menekankan bahwa tujuan utamanya menegakan tata tertib atau mendisiplinkan karyawan haruslah ditujukan untuk memperoleh perbaikan dalam perilaku dan kinerja karyawan (Attwood et.al, 1999:272). Koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,448 dengan tingkat signifikansi 0,011. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, jika disiplin kerja guru tinggi, maka kinerja para guru di SMA Negeri 1 Batangan-Pati juga tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Devitasari (2013), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

f. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi disiplin kerja

Motivasi didefinisikan menjadi tiga komponen utama, yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan (Darmawan, 2013:81). Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2007:193). Sunyoto (2012:17) mengungkapkan

tujuan-tujuan diberikannya motivasi adalah untuk meningkatkan kinerja. Hasil uji efek mediasi membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batangan-Pati. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja para guru tidak cukup hanya dengan motivasi yang tinggi, namun juga membutuhkan sikap disiplin yang tinggi pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Santoso (2010) yang membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

g. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi disiplin kerja

Menurut Ardana, dkk. (2009:24), kepuasan kerja hingga saat ini masih tetap diyakini berpengaruh dengan kinerja individu (karyawan). Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Pencapaian kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Hasil uji efek mediasi membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batangan-Pati. Artinya, jika para guru sudah merasa puas dalam bekerja di SMA Negeri 1 Batangan-Pati, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Rahayu (2010) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati.
- c. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati.
- d. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati.
- e. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati.
- f. Variabel disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati
- g. Variabel disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batangan-Pati.

### **2. Saran**

Saran yang dapat penulis rekomendasikan antara lain :

- a. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja, maka bilamana SMAN 1 Batangan – Pati ingin meningkatkan disiplin kerja guru maka terlebih dahulu yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kepuasan guru. Hal ini dapat dilakukan dengan cara sebaiknya keharmonisan baik dengan sesama guru, guru dengan atasan, maupun atasan dengan para guru lebih ditingkatkann lagi.
- b. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru, maka agar kinerja guru terus meningkat, yang perlu dilakukan oleh SMAN 1 Batangan – Pati adalah dengan meningkatkan disiplin kerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan cara sering diadakan pertemuan/*sharing* terkait akan arti pentingnya pemenuhan tanggung jawab, menumbuhkan kesadaran bahwa para guru akan menjadi contoh bagi para murid, dan selalu diadakan monitoring dan evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi VII*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, Komang, dkk, 2009, *Perilaku Keorganisasian, Edisi 2*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Attwood, Margaret, dan Stuart Dimmock, 1999, *Manajemen Personalia*, ITB, Bandung.
- Darmawan, Didit, 2013, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena semesta, Surabaya.
- Dessler, Gary, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Indeks*, Jakarta.
- Devitasari, Erlinda Ika, 2013, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Food and Beverage PT S2 Indonesia Semarang*, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.
- Dhermawan, Anak Agung Bagus, dkk., 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen, Strategi bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2, Agustus 2012.
- Dolphina, Erlin, 2012, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (CV Aneka Ilmu Semarang)*, ISBN 979 – 26-0255, Juni, 2012.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro*, Semarang.
- Harlie. M., 2010, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemkab Tabalong Kalsel*, Vol. 11, No. 2, Oktober, 2010.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, 2012, *Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 1, Maret 2012.
- Kesuma, Ali, 2007, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, No. 4, Desember, 2007.

- Nitisemito, Alex S., 2003. *Manajemen Personalia*. Ghaha Indonesia, Jakarta.
- Rahayu, Dwi, 2010, *Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja*, Vol. 2, No. 1, Juni 2010.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Teori Kuesioner dan Analisis Data Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta.
- Syarifuddin, 2013, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepanggal Kabupaten Bungo*, Tesis, Universitas Terbuka, Yogyakarta.
- Undang-Undang Dasar 1945, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*.
- Yulinda, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 15 Palembang*, Palembang.
- Yayuk, 2010, *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pegawai*, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 1, No. 2.
- Yulianti, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja*, Vol 2, No.4.