

Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru pada SMA Swasta di Kota Batam

Leonardo¹ (2041033.leonardo@uib.edu)*

Evi Silvana Muchsinati² (evi@uib.ac.id)

^{1,2}Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia 29426

*Penulis Korespondensi

Artikel Masuk: 10 Mei 2024 | Artikel Diterima: 24 Agustus 2024

Abstract

This study aims to explore the correlation between organizational learning, work motivation, and work discipline on teacher performance with job satisfaction as a mediator. Data were collected through a questionnaire from 194 teachers at private schools in Batam City and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results indicate that organizational learning, motivation, and work discipline influence teachers' job satisfaction, while motivation and work discipline positively affect teacher performance. Organizational learning does not directly impact teacher performance. Job satisfaction does not serve as a significant mediator between the independent variables and teacher performance, as the influence of job satisfaction on performance may be affected by other more dominant factors, such as specific aspects of the work environment and individual conditions not measured in this study.

Keywords: *organizational learning; work motivation; work discipline; job satisfaction; teacher performance*

JEL Classification: M10; M12; M19

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi korelasi antara pembelajaran organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 194 guru di sekolah swasta di Kota Batam dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja guru, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berdampak positif pada kinerja guru. Pembelajaran organisasi tidak memengaruhi kinerja guru secara langsung. Kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator signifikan antara variabel independen dan kinerja guru karena pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang lebih dominan, seperti

aspek spesifik dari lingkungan kerja dan kondisi individual yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kata Kunci: pembelajaran organisasi; motivasi; disiplin kerja; kepuasan kerja; kinerja guru

Klasifikasi JEL: M10; M12; M19

PENDAHULUAN

Cita-cita bangsa Indonesia, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945, adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai tujuan ini, pemerintah Indonesia berkomitmen untuk memastikan setiap warga negara mendapatkan hak atas pendidikan yang layak. Pendidikan adalah proses di mana seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang penting bagi masyarakat (Alhusaini et al., 2020). Melalui pendidikan, individu dapat membentuk kepribadian yang selaras dengan norma dan nilai-nilai sosial. Dengan berbagai program pemerintah, diharapkan generasi muda Indonesia dapat berkembang optimal dan tidak tertinggal dalam bidang pendidikan, terutama dibandingkan dengan negara-negara lain.

Pendidikan sekarang memiliki tanggung jawab yang besar terhadap bangsa dan negara, bukan hanya sekedar bisnis semata, melainkan juga hasil bagi bangsa. Banyak faktor yang memengaruhi pendidikan, di antaranya adalah kepemimpinan seorang kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang baik dalam mengelola sekolah agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan pendidikan. Sekolah menjadi salah satu aspek penting bagi negara dalam mencapai pendidikan masyarakat yang berkualitas. Pengukuran peningkatan kualitas pendidikan yang baik dan bermutu merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh sekolah dalam mengelola pendidikan. Dengan adanya sekolah-sekolah yang bersaing untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka dapat menjadi dasar bagi perkembangan dan kemajuan sebuah sekolah. Oleh karena itu, pengelola pendidikan harus memiliki strategi manajemen yang baik untuk bersaing, tidak hanya di tingkat nasional, tetapi juga di tingkat internasional. Sekolah swasta yang baik tidak lepas dari pengajar yang baik sehingga guru menjadi bagian utama yang berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas dari suatu sekolah. Penting bagi seorang guru dapat benar-benar menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin. Salah satu kriteria untuk menilai baik atau tidaknya seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya adalah melalui kinerja guru itu sendiri.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah disiplinitas karyawan. Menurut Susanto (2019) disiplin karyawan adalah sebuah aspek yang mencakup penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak. Disiplin kerja menjadi landasan utama yang menentukan produktivitas dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang kuat cenderung konsisten dalam menjalankan jadwal kerja, menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu, dan menjalankan tanggung jawabnya secara optimal. Hal ini secara langsung berdampak positif pada kinerja keseluruhan karena karyawan yang disiplin cenderung lebih efisien dan produktif dalam mencapai tujuan-tujuan pekerjaan yang ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga mencerminkan komitmen serta profesionalisme seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan reputasi dan kepercayaan dari atasan, rekan kerja, dan pihak-pihak terkait lainnya.

Menurut Can & Yasri (2016) motivasi adalah sebuah proses di mana seorang individu mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dilakukan dengan menciptakan rasa ingin tahu untuk mencapai tujuan, meningkatkan kinerja, meningkatkan daya tahan, dan memenuhi kebutuhan. Dengan motivasi, seorang karyawan dapat diterapkan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan daya tahan mental dan emosional karyawan juga membantu mereka menghadapi tantangan dan hambatan dalam lingkungan kerja. Selain itu, motivasi yang kuat juga dapat membantu karyawan mencapai hasil yang lebih baik dan lebih konsisten dalam pencapaian tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan karena hal ini dapat berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan keseluruhan organisasi.

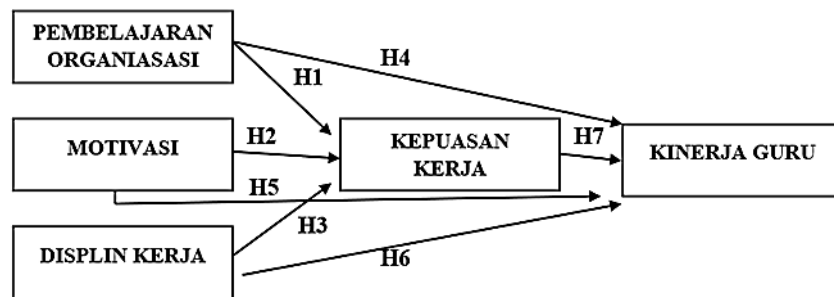
Organizational learning merupakan proses di mana sebuah organisasi mengembangkan kemampuan dan pengalaman untuk belajar secara kolektif, mengalami pergeseran dari pembelajaran individu menuju pembelajaran tim dalam konteks transisi dari model pendidikan masyarakat industri ke masyarakat informasi. Dalam organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip *organizational learning*, karyawan memiliki akses ke sumber daya pembelajaran yang beragam untuk memfasilitasi peningkatan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk menjalankan tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien. Dengan budaya pembelajaran yang kuat, organisasi mendorong kolaborasi dan inovasi, pada gilirannya meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan serta berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja mereka.

Pembelajaran organisasi adalah proses di mana organisasi mengembangkan kemampuan dan pengalaman untuk belajar secara kolektif. Hal ini berdampak positif pada kinerja karyawan karena menciptakan lingkungan yang memungkinkan mereka untuk terus belajar dan berkembang. Karyawan dalam organisasi pembelajaran memiliki akses ke sumber daya pembelajaran yang beragam untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk menjalankan tugas-tugas kerja dengan lebih efektif dan efisien. Organisasi pembelajaran juga mendorong kolaborasi dan inovasi, meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, penerapan konsep *pembelajaran organisasi* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai memiliki dampak signifikan terhadap hasil kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Susanto (2019), kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi karyawan, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dan meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga berhubungan dengan retensi karyawan dan mengurangi tingkat pergantian yang mengganggu stabilitas organisasi. Kepuasan kerja tercermin dalam kualitas

pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan dan meningkatkan reputasi perusahaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini menetapkan kerangka dan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Gambar 1 di atas menunjukkan kerangka model penelitian. Berdasarkan model di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H2: motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H3: disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H4: pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H5: motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H6: disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H7: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistika untuk mengeksplorasi korelasi antara variabel kuantitatif. Data dikumpulkan melalui metode *purposive sampling*, di mana kuesioner disebarakan kepada guru-guru di sekolah-sekolah swasta di Kota Batam. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan sampel yang diambil mewakili populasi guru SMA swasta yang aktif bekerja di wilayah tersebut dengan jumlah responden sebanyak 194 orang. Pemilihan sampel secara purposif dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik spesifik dari populasi, seperti pengalaman mengajar dan status kepegawaian yang relevan dengan tujuan penelitian. Metode ini dipilih untuk meningkatkan validitas hasil penelitian, memastikan bahwa sampel yang dipilih memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti.

Dalam analisis data, metode PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) digunakan karena kemampuan metode ini untuk menangani model yang kompleks dengan banyak variabel laten dan indikator. PLS-SEM dipilih karena fleksibilitasnya dalam menangani ukuran sampel yang relatif kecil dan tidak memerlukan asumsi distribusi normal dari data. Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara variabel dengan lebih efisien dan memberikan hasil yang lebih akurat dalam

konteks penelitian sosial dan perilaku, seperti yang dilakukan dalam studi ini. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini menekankan pada pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik dan analisis objektif terhadap hubungan antar variabel. Dengan demikian, hasil yang diperoleh bersifat netral dan didasarkan pada data statistik yang dapat dipertanggungjawabkan (Kelvin & Muchsinati, 2023).

Penelitian ini secara terencana mengumpulkan data relevan yang diperlukan untuk memahami dinamika variabel yang diteliti dengan fokus pada pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengolahan data yang diperoleh melalui kuesioner akan dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, yang telah terbukti efektif dalam analisis data kuantitatif. SmartPLS adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel-variabel dalam suatu model struktural. SmartPLS merupakan pendekatan yang fleksibel dan kuat dalam menganalisis data kuantitatif, terutama ketika data bersifat non normal atau ukuran sampel relatif kecil. Dalam konteks penelitian ini, SmartPLS akan digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan terkait dengan korelasi antara variabel-variabel yang diteliti (Hair et al., 2019). Dengan memanfaatkan SmartPLS, peneliti dapat menganalisis hubungan antara pembelajaran organisasi, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru secara lebih mendalam, serta mengevaluasi hubungan antar variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Demografi

Tabel 1. Tabel Demografi Responden

Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	54	28%
Perempuan	138	72%
Total	194	100%
Umur Responden		
21-27 tahun	107	56%
28-40 tahun	87	44%
Total	194	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	14	8.75%
D3	26	16.25%
S1	126	57.50%
S2	28	17.50%
Total	194	100%

Tabel 1 di atas menunjukkan data demografi responden yang menyoroti karakteristik unik dari profesi guru swasta di Batam. Mayoritas responden, sebanyak 72%, adalah perempuan, menegaskan dominasi gender dalam sektor ini di Kota Batam. Persentase yang cukup tinggi ini mencerminkan peran penting perempuan dalam menyediakan pendidikan di kota tersebut. Dari segi usia, mayoritas responden (56%) berusia antara 21 hingga 27 tahun, menunjukkan

kehadiran yang dominan dari tenaga kerja muda dalam industri ini. Di sisi lain, 44% dari responden berusia antara 28 hingga 40 tahun, menunjukkan adanya keberagaman pengalaman dan usia dalam populasi guru swasta di Batam. Ketika melihat tingkat pendidikan, sebagian besar responden (57.50%) memiliki gelar S1, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan guru swasta memiliki kualifikasi pendidikan tinggi. Meskipun demikian, hanya sebagian kecil responden (8.75%) yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, mencerminkan pergeseran arus pendidikan yang lebih condong ke pendidikan tinggi dalam upaya memenuhi tuntutan industri yang semakin kompleks.

Uji Outer Loading

Hasil dari uji validitas dapat dilihat melalui uji nilai *outer loadings*. Dengan kriteria *rule of thumb* yang digunakan untuk menilai validitas konvergen merupakan nilai *outer loading* harus lebih dari 0.6. Meskipun demikian, nilai *outer loading* 0.5 hingga 0.6 masih dapat diterima.

Tabel 2. Tabel Uji Outer Loading

Variabel	Nilai Outer Loading	Hasil
Pembelajaran organisasi_1	0.821	Valid
Pembelajaran organisasi_2	0.884	Valid
Pembelajaran organisasi_3	0.904	Valid
Pembelajaran organisasi_4	0.450	Invalid
Motivasi_1	0.668	Valid
Motivasi_2	0.838	Valid
Motivasi_3	0.803	Valid
Motivasi_4	0.873	Valid
Disiplin kerja_1	0.836	Valid
Disiplin kerja_2	0.814	Valid
Disiplin kerja_3	0.837	Valid
Disiplin kerja_4	0.774	Valid
Kepuasan kerja_1	0.782	Valid
Kepuasan kerja_2	0.804	Valid
Kepuasan kerja_3	0.828	Valid
Kepuasan kerja_4	0.823	Valid
Kinerja guru_1	0.753	Valid
Kinerja guru_2	0.831	Valid
Kinerja guru_3	0.839	Valid
Kinerja guru_4	0.850	Valid

Tabel 2 di atas memperlihatkan analisis hasil uji *outer loading* yang menunjukkan bahwa sebagian besar variabel menunjukkan nilai *outer loading* yang valid, menandakan pengaruh yang signifikan terhadap variabel konstruk yang dipertimbangkan dalam penelitian ini. Namun, terdapat satu sub variabel pada variabel pembelajaran organisasi, yaitu pembelajaran organisasi_4, yang tidak memenuhi standar validitas yang ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan investigasi lebih lanjut terhadap sub variabel tersebut guna memastikan integritas konstruknya. Temuan ini memberikan dasar yang solid untuk analisis mendalam terhadap interaksi antar variabel dalam kerangka penelitian yang relevan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Composite Reliability	Hasil
Pembelajaran organisasi	0.666	0.903	Valid
Motivasi	0.655	0.875	Valid
Disiplin kerja	0.671	0.888	Valid
Kepuasan kerja	0.639	0.884	Valid
Kinerja guru	0.757	0.891	Valid

Tabel 3 menampilkan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel penelitian, yakni pembelajaran organisasi, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen dalam pengukuran variabel yang sama dari waktu ke waktu.

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, dapat diamati bahwa semua variabel menunjukkan nilai *average variance extracted* (AVE) yang memadai, yaitu di atas 0.5. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel mampu mengekstraksi varian dari item-item yang terkait dengan lebih baik daripada varian yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Selain itu, nilai *composite reliability* (CR) yang tinggi melebihi 0.7, menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji R-Squared

Tabel 4. Hasil Uji R-Squared

Variabel	R-Squared	Kesimpulan
Kepuasan kerja	0.607	Kuat
Kinerja guru	0.543	Sedang

Tabel 4 di atas merupakan hasil analisis koefisien determinasi atau *R-squared*. Analisis *R-squared* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien determinasi (*R-squared*) sebesar 0.607, menandakan bahwa 60.7% variabilitas dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model. Hasil ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja dari variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model tersebut. Sementara itu, variabel kinerja guru memiliki *R-squared* sebesar 0.543, yang diartikan bahwa 54.3% variabilitas dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang ada dalam model. Meskipun masih signifikan, pengaruhnya tergolong sedang dibandingkan dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar variabel independen yang digunakan yang juga berkontribusi terhadap variabilitas dalam kinerja guru.

Inner Model

Tabel 5. Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	<i>p-values</i>	<i>t-statistic</i>	Hasil
Pembelajaran organisasi → Kepuasan kerja (H1)	0.000	3.687	Positif Signifikan
Motivasi → Kepuasan kerja (H2)	0.264	0.792	Tidak Signifikan
Disiplin kerja → Kepuasan kerja (H3)	0.732	0.465	Tidak Signifikan
Pembelajaran organisasi → Kinerja guru (H4)	0.000	5.041	Positif Signifikan
Motivasi → Kinerja guru (H5)	0.000	3.687	Positif Signifikan
Disiplin kerja → Kinerja guru (H6)	0.000	5.725	Positif Signifikan
Kepuasan kerja → Kinerja guru (H7)	0.000	6.387	Positif Signifikan

Berdasarkan hasil *direct effect* atau *path coefficient* pada tabel 5 di atas, ditemukan sejumlah hasil penelitian sebagai berikut :

H1: pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

H2: motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

H3: disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kepuasan kerja.

H4: pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kinerja guru.

H5: motivasi berpengaruh terhadap signifikan positif terhadap kinerja guru.

H6: disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kinerja guru.

H7: kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap terhadap kinerja guru.

Pembahasan Hipotesis 1: Pembelajaran Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil nilai *t-statistic* 3.687 dengan nilai *p-value* di bawah 0.05 untuk variabel pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMA swasta di Kota Batam. Hal ini dikarenakan pembelajaran organisasi dapat membantu guru-guru SMA swasta yang ada di Kota Batam untuk mengembangkan pembelajaran mengenai organisasi. Hasil dari hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu (Hendri, 2019; Majid et al., 2020; Nassani & Altuwaijri, 2021; Tatar & Demir, 2021).

Pentingnya pembelajaran organisasi dalam memengaruhi kepuasan kerja menjadi semakin relevan. Ketika sekolah memberikan kesempatan dan dukungan untuk pengembangan kontinu bagi para guru, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka secara signifikan. Pembelajaran organisasi tidak hanya meningkatkan keterampilan pengajaran dan pengetahuan akademis guru, tetapi juga memberikan pengakuan terhadap upaya mereka dalam meningkatkan profesionalisme. Guru yang merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan mereka akan cenderung lebih puas dengan lingkungan kerja mereka. Mereka akan merasa terlibat dalam proses peningkatan mutu pendidikan dan perkembangan pribadi yang berkelanjutan. Dengan demikian, pembelajaran organisasi di SMA

swasta di Kota Batam tidak hanya menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja dan kesejahteraan guru secara keseluruhan.

Pembahasan Hipotesis 2: Motivasi Tidak Memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* untuk variabel motivasi adalah 0.263, dengan nilai *p-value* di bawah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada guru SMA swasta di Kota Batam tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini merasa bahwa tingkat motivasi mereka tidak berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Kelvin & Muchsinati, 2023; Lestari & Muchsinati, 2022; Marlapa & Mulyana, 2020; Tafonao, 2023).

Motivasi pada guru dalam lingkungan sekolah tidak selalu memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja mereka karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, dukungan manajemen sekolah, kebijakan pendidikan, dan faktor sosial ekonomi di luar lingkungan sekolah dapat memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru (Marlapa & Mulyana, 2020). Selain itu, kebutuhan dan harapan yang tidak terpenuhi, serta kecenderungan untuk menetapkan harapan yang tinggi, namun bertentangan dengan realitas lapangan, juga dapat memengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja. Faktor internal seperti keterampilan, pengetahuan, dan keterampilan pedagogis guru juga dapat membatasi dampak motivasi terhadap kinerja. Konteks budaya dan sosial dalam lingkungan sekolah juga memainkan peran penting, begitu pula dengan dukungan dan pengakuan yang diterima oleh guru dari lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, sementara motivasi adalah faktor penting, kinerja guru dipengaruhi oleh kompleksitas faktor-faktor internal dan eksternal yang perlu dipertimbangkan secara holistik.

Pembahasan Hipotesis 3: Disiplin Kerja Tidak Memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil nilai *t-statistic* 0.732 dengan *p-value* di atas 0.05 untuk variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMA swasta di Kota Batam. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru-guru di SMA swasta di Kota Batam. Dengan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, tidak akan meningkatkan kepuasan para guru dalam lingkup kerja di sekolah. Hasil dari hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu (Alimmudin & Basuki, 2022; Marlapa & Mulyana, 2020; Tafonao, 2023).

Pengaruh disiplin kerja pada guru dalam sekolah tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karena keterlibatan dalam lingkungan kerja yang kompleks. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk faktor eksternal seperti dukungan manajemen, kebijakan sekolah, dan kondisi lingkungan kerja, yang mungkin memiliki dampak yang lebih signifikan daripada tingkat disiplin kerja individu. Selain itu, kualitas disiplin kerja yang tinggi juga tidak menjamin kepuasan kerja jika terdapat ketidakcocokan dengan kondisi

lingkungan kerja atau jika persepsi tentang keadilan dan penghargaan tidak terpenuhi. Faktor-faktor individu seperti preferensi dan prioritas dalam menilai kepuasan kerja juga memainkan peran dalam hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan berbagai faktor yang kompleks dan beragam dalam mengevaluasi hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja guru di sekolah.

Pembahasan Hipotesis 4: Pembelajaran Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil nilai *t-statistic* 5.041 dengan *p-value* di bawah 0.05 untuk variabel pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru terhadap guru pada SMA swasta di Kota Batam. Hal ini dikarenakan pembelajaran organisasi dapat mampu membantu guru SMA swasta di Kota Batam. Hasil dari hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu (Hendri, 2019; Majid et al., 2020; Nassani & Altuwaijri, 2021; Tatar & Demir, 2021).

Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru swasta di Kota Batam merupakan aspek penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kesejahteraan profesional mereka. Ketika organisasi pendidikan menyediakan kesempatan dan dukungan untuk pembelajaran kontinu, guru cenderung mengalami peningkatan kinerja. Pembelajaran organisasi tidak hanya meningkatkan keterampilan pengajaran dan pengetahuan akademis guru, tetapi juga membantu mereka mengadopsi praktik-praktik terbaik dan strategi baru dalam pengajaran. Guru yang terlibat dalam pembelajaran organisasi cenderung lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan kurikulum dan teknologi pendidikan. Mereka juga lebih mampu memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi siswa mereka. Dengan demikian, investasi dalam pembelajaran organisasi di kalangan guru swasta di Batam dapat secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran, prestasi siswa, dan reputasi sekolah secara keseluruhan.

Pembahasan Hipotesis 5: Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil nilai *t-statistic* 0.119 dengan *p-value* di atas 0.05 untuk variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMA swasta di Kota Batam. Hal ini dikarenakan motivasi dapat membantu guru SMA swasta di Kota Batam untuk mengembangkan performanya. Hasil dari hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu (Majid et al., 2020; Tafonao, 2023).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru swasta di Kota Batam merupakan aspek krusial dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan kualitas pendidikan. Ketika guru merasa termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi yang tinggi dapat memacu guru untuk lebih bersemangat dalam menyampaikan materi, mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, dan berinteraksi dengan siswa secara lebih efektif. Motivasi juga dapat meningkatkan kreativitas guru dalam menanggapi tantangan-tantangan dalam proses pembelajaran. Guru yang merasa termotivasi cenderung lebih berdedikasi dalam mengatasi masalah, mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif, dan memperhatikan

kebutuhan individual siswa dengan lebih baik. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memotivasi guru swasta di Kota Batam menjadi penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Pembahasan Hipotesis 6: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil nilai *t-statistic* 5.725 dengan *p-value* di bawah 0.05 untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Terhadap guru SMA swasta di Kota Batam. Hal ini dikarenakan disiplin kerja dapat membantu guru SMA swasta di Kota Batam dalam melaksanakan pembelajaran. Hasil dari hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu (Alimmudin & Basuki, 2022; Helisia Margahana, 2021; Marlapa & Mulyana, 2020; Tafonao, 2023).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru swasta di Kota Batam memiliki implikasi yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pendidikan. Disiplin kerja yang kuat membantu guru untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara teratur, tepat waktu, dan dengan komitmen yang tinggi. Guru yang menunjukkan tingkat disiplin yang baik cenderung dapat mengelola waktu dengan lebih efisien, menyusun rencana pembelajaran yang terstruktur, dan memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kebutuhan siswa. Selain itu, disiplin kerja yang konsisten juga mencerminkan tanggung jawab dan dedikasi guru terhadap profesi mereka. Guru yang disiplin dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari cenderung lebih dapat diandalkan, konsisten, dan efektif dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru swasta di Kota Batam dapat memberikan wawasan yang berharga dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Pembahasan Hipotesis 7: Kepuasan Kerja Tidak Memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil nilai *t-statistic* 0.732 dengan *p-value* di atas 0.05 untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMA swasta di Kota Batam. Hal ini dikarenakan responden merasa bahwa kepuasan kerja tidak dapat mendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil dari hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu (Nassani & Altuwaijri, 2021; Tatar & Demir, 2021).

Guru yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan berinovasi dalam menyampaikan materi pelajaran. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen guru terhadap institusi pendidikan dan memperkuat hubungan kerja antara guru, siswa, dan staf sekolah. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru swasta di Kota Batam dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan manajemen sumber daya manusia yang efektif di sekolah-sekolah swasta di wilayah tersebut.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pembelajaran organisasi, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja guru SMA swasta di Kota Batam. Motivasi dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru, sementara pembelajaran organisasi tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja guru, menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut. Implikasi praktis bagi manajemen sekolah meliputi perlunya fokus pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja melalui program pelatihan dan pengembangan yang terarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru. Meskipun kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam model ini, meningkatkan kepuasan kerja tetap penting sehingga manajemen sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan guru melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk penelitian lanjutan, disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor eksternal yang mungkin memengaruhi kinerja guru, seperti kebijakan pendidikan dan dukungan keluarga. Studi longitudinal dapat memberikan wawasan tentang bagaimana hubungan antara variabel-variabel ini berkembang seiring waktu. Menguji model ini di konteks sekolah swasta di wilayah lain atau di sekolah negeri juga dapat memberikan perspektif tambahan mengenai konsistensi hasil penelitian. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengevaluasi kualitas dan jenis pembelajaran organisasi yang paling efektif serta interaksi antara variabel yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini untuk memahami lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pahlawan*, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.693>
- Alimmudin, A. M. R., & Basuki, S. (2022). The effect of teacher competence, work discipline and work motivation on teacher performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(6), 2422–2427. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-67>
- Can, A., & Yasri, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Helisia Margahana, G. (2021). The Influence of Motivation and Work Discipline on School Teacher Performance. *Psychology and Education*, 58(1), 3296–3303. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.1269>

- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Kelvin, & Muchsinati, E. S. (2023). The Influence of Motivation, Emotional Intelligence, Personality and Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 14(3), 504–519. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v14i3.15100>
- Lestari, F. T., & Muchsinati, E. S. (2022). The influence of organizational culture, work environment, leadership style, employee competence, and motivation on employee performance through job satisfaction in Starbucks and Excelso employees in Batam City. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 10(2), 223–235. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v10i2.2810>
- Majid, M., Ramli, M. F., Badyalina, B., Roslan, A., & Hashim, A. J. A. J. C. M. (2020). Influence of engagement, work-environment, motivation, organizational learning, and supportive culture on job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 186–207. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i4.17822>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54–63.
- Nassani, A. A., & Altuwaijri, F. K. (2021). The Impact of organizational Learning Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention among Privet sector in Saudi Arabia. *European Journal of Business and Management*, 13(8), 189–200. <https://doi.org/10.7176/EJBM/13-8-17>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118–129.
- Tatar, A., & Demir, B. (2021). Investigation of the Relationship between Organizational Learning and Job Satisfaction. *Logos Universality Mentality Educ. Novelty Sect.: Pol. Sci. & Eur. Stud.*, 7(1), 101–138. <https://doi.org/10.18662/lumenpses/7.1/34>