

## **PENGARUH PROFESSIONALISME KERJA, REWARD, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 12 SURABAYA**

**Ayu Kumala Sari<sup>1)</sup>, Silvia Gita Firda Ariyanti<sup>2)</sup>**

1. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono,  
Email : ayukumalaaaa@gmail.com

2. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono,  
Email : silviagitafirda@gmail.com

Korespondensi : ayukumalaaaa@gmail.com

### **ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja dan motivasi pegawai di lingkungan kerja. Di sektor pendidikan, khususnya di sekolah, kepuasan kerja guru sangat memberi dampak pada kualitas pendidikan dan atmosfer sekolah. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru SMP Negeri 12 Surabaya yang meliputi faktor Professionalisme Kerja, Reward, dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja, baik secara persial, simultan maupun dominan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan explanatory research yang melibatkan guru SMP Negeri 12 Surabaya yang berjumlah 49 orang. Metode sampling pada penelitian ini meliputi wawancara, observasi serta kuisisioner. Data dianalisis melalui regresi linier ganda, korelasi ganda, dan koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dari hasil yang didapatkan memperlihatkan : persamaan regresi linear bergandanya adalah  $Y = 1.777 + 0.583X_1 + 0.525X_2 + 0.461X_3$ . Variabel Professionalisme Kerja, Reward dan Kedisiplinan memberi pengaruh signifikan secara persial maupun simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Negeri 12 Surabaya. Variabel Professionalisme Kerja secara dominan memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 12 Surabaya

**Kata Kunci : Professionalisme Kerja, Reward, Kedisiplinan, Kepuasan Kerja Guru**

## PENDAHULUAN

Salah satu persoalan utama yang dihadapi pemerintah Indonesia di era globalisasi saat ini adalah bagaimana menunjukkan aparatur pemerintah yang berdaya saing, profesional, dan memiliki etos kerja yang kuat dalam menjalankan tugasnya dan memenuhi etika birokrasi. Mereka juga harus mampu memenuhi harapan masyarakat untuk terbebas dari nepotisme, kolusi, dan korupsi. Tugas tersebut mengingatkan masyarakat di daerah tersebut secara empiris menginginkan pemerintah untuk bekerja pada tingkat setinggi mungkin agar dapat melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya

Dengan mencapai visi dan tujuan sekolah, organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya. Intinya, setiap sekolah baru berupaya mendapatkan kepuasan kerja tingkat tinggi di industrinya dan berharap dapat menyaksikan pertumbuhan cepat dalam lingkup komersial organisasinya di masa mendatang. Dengan demikian, tidak mungkin memisahkan komponen sumber daya manusia dari keberadaan sekolah, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya. Individu-individu yang memberikan energi, kecerdasan, bakat, kreativitas, dan usahanya kepada sekolah dianggap sebagai sumber daya manusia. Profesionalisme kerja menurut Siagian (2019) adalah kemampuan dan keahlian untuk menjalankan tugas sesuai dengan sektor dan tingkatannya masing-masing. Kualitas yang dihasilkan tidak diragukan lagi akan dipengaruhi oleh profesionalisme kerja guru, tetapi mungkin ada faktor tambahan yang dapat membantu menumbuhkan profesionalisme yang lebih.

Sukrispiyanto (2019) mendefinisikan reward sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang atau organisasi sebagai pengakuan atas pencapaiannya di bidang tertentu. Guru menerima hadiah atau penghargaan dari sekolah mereka dengan tujuan untuk meningkatkan semangat, aktivitas, dan fokus. Ini juga mempromosikan pandangan yang baik tentang pendidik. Kegiatan dapat disajikan dalam berbagai cara tergantung pada keadaan di sekitar pembelajaran. Untuk memastikan bahwa instruktur memiliki makanan, hadiah sekolah harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Selain itu, Penghargaan harus menumbuhkan lingkungan yang ramah dan kondusif

Menurut Bugis (2018), kedisiplinan adalah pola pikir dan cara bertindak yang mengupayakan semua aturan organisasi berdasarkan kesadaran diri untuk beradaptasi dengan aturan organisasi. Selama observasi dan wawancara diketahui bahwa masih banyak guru yang terlambat masuk kelas dan yang tidak datang tepat waktu. Guru seharusnya tidak boleh melakukan pelanggaran ini karena berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka. Sekolah akan memiliki keuntungan yang jelas jika disiplin diterapkan oleh semua guru. Guru mengontrol murid saat mereka berada di kelas. Guru harus dapat membuat rencana yang menguraikan harapan, protokol, dan konsekuensi karena melanggar aturan, serta mengetahui cara menangani masalah apa pun yang mungkin muncul, untuk menanamkan perilaku disiplin yang baik pada siswanya

Tingkat kepuasan kerja seseorang sebagai guru ditentukan oleh seberapa besar mereka menikmati pekerjaannya, bukan seberapa keras atau baiknya mereka bekerja. Sikap dan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, gaji, peluang untuk maju ataupun pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja adalah semua faktor yang memengaruhi seberapa puas seorang guru dengan profesinya. Seseorang membutuhkan instrumen yang memenuhi persyaratan untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhannya (Luthas 2017). Karena berpotensi memengaruhi arah organisasi secara keseluruhan, kepuasan kerja guru dipandang sebagai aspek yang signifikan. Guru yang memiliki sikap positif terhadap lingkungan kerjanya juga menunjukkan kepuasan kerja. Organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja guru, dan kepemimpinan organisasi

terutama bertanggung jawab untuk memastikan hal ini. Bagi seorang guru, kepuasan kerja sangat penting karena mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya dan tingkat kepuasannya. Perilaku positif, seperti peningkatan semangat kerja dan tingkat disiplin yang lebih tinggi, mungkin diakibatkan oleh perasaan puas di tempat kerja. Komite organisasi memberi pengaruh pada kepuasan kerja yang merupakan variabel dependen

Salah satu hal yang perlu dijaga dan ditingkatkan secara konsisten adalah kedisiplinan. agar para instruktur di SMPN 12 Surabaya terbiasa bekerja secara bertanggung jawab dan disiplin sesuai dengan tugas yang diberikan pimpinan atau atasannya. SMP Negeri 12 Surabaya, berlokasi di Jl. Ngagel Kebonsari, Kecamatan Ngagelrejo. Wonokromo, Surabaya, Jawa Timur 60245, menjadi lokasi penelitian ini. Dalam sebuah organisasi, memenuhi tuntutan sumber daya manusia dengan pekerjaan berkualitas tinggi sangat penting dan memainkan peran strategis. Sebuah organisasi akan berfungsi dengan baik dengan bantuan sumber daya manusia yang terampil. Demikian pula, SMP Negeri 12 Surabaya mengandalkan seorang guru yang berkualitas untuk mendukungnya dalam menjalankan kewajiban dan fungsi utamanya

Sebagaimana UU Nomor 14 Tahun 2015 tentang guru dan dosen, memberi penjelasan bahwa tanggung jawab dari seorang guru di dunia pendidikan adalah memberi pembelajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian hingga pengevaluasian siswa. Secara alami, hak-hak guru terkait dengan topik kebahagiaan kerja di kalangan pendidik. Permasalahan yang dihadapi tidak lepas dari pentingnya Pengaruh Professionalisme kerja, reward dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 12 Surabaya. meningkatkan kompetensi kerja dengan mengurangi pelanggaran yang dilakukan pendidik, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, hingga mereka tiba di tempat kerja tanpa peringatan.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan utama dari penelitian ini meliputi analisis terhadap beberapa faktor yang berpotensi memberi pengaruh kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya. Pada penelitian ini ingin mengetahui apakah profesionalisme, reward dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di sekolah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji pengaruh simultan dari profesionalisme, reward, dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Akhirnya, penelitian mempunyai tujuan yaitu mengidentifikasi variabel mana yang paling dominan dalam memberi pengaruh kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya dari ketiga faktor yang diteliti

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan explanatory research yang menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel. Populasi yang digunakan yaitu kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya yang berjumlah 49 orang. Metode sampling menggunakan sampel jenuh atau sensus yakni dokumentasi serta observasi secara keseluruhan pada objek penelitian. Populasi di penelitian ini tidak melebihi 100 orang responden sehingga peneliti memilih 100% dari total guru di SMP Negeri 12 Surabaya yaitu sebanyak 49 orang guru. Terdapat 3 variabel bebas dan satu variabel terikat. Ketiga variabel bebas ini yaitu profesionalisme, reward dan kedisiplinan sementara variabel terikat adalah kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya. Data didapatkan melalui kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Kemudian, data dianalisa melalui uji hipotesis yang

meliputi uji t, uji f, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji variable dominan

**HASIL PENELITIAN**

1. Uji Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Professionalisme Kerja (X1)	X1.1	0,001	<i>Valid</i>
	X1.2	0,000	<i>Valid</i>
	X1.3	0,000	<i>Valid</i>
	X1.4	0,000	<i>Valid</i>
	X1.5	0,000	<i>Valid</i>
Reward (X2)	X2.1	0,000	<i>Valid</i>
	X2.2	0,000	<i>Valid</i>
	X2.3	0,000	<i>Valid</i>
	X2.4	0,000	<i>Valid</i>
	X2.5	0,000	<i>Valid</i>
Kedisiplinan (X3)	X3.1	0,006	<i>Valid</i>
	X3.2	0,000	<i>Valid</i>
	X3.3	0,000	<i>Valid</i>
	X3.4	0,000	<i>Valid</i>
	X3.5	0,000	<i>Valid</i>
	X3.6	0,000	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja Guru (Y)	Y1.1	0,005	<i>Valid</i>
	Y1.2	0,005	<i>Valid</i>
	Y1.3	0,000	<i>Valid</i>
	Y1.4	0,000	<i>Valid</i>
	Y1.5	0,000	<i>Valid</i>
	Y1.6	0,000	<i>Valid</i>
	Y1.7	0,002	<i>Valid</i>
	Y1.8	0,002	<i>Valid</i>
	Y1.9	0,001	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Sebagaimana data diatas, 49 peserta menyelesaikan 25 item pertanyaan pada kuesioner, yang memiliki empat variabel dan total 25 hal. Hasil uji validitas diperoleh dengan SPSS 25. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel valid. Karena instrumen tersebut mempunyai nilai signifikan koefisien tidak melebihi 0,05, Hal ini mengartikan pertanyaan-pertanyaan tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Professionalisme Kerja (X <sub>1</sub> )	0.665	reliable
Reward (X <sub>2</sub> )	0.654	reliable
Kedisiplinan (X <sub>3</sub> )	0.616	reliable
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.611	reliable

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai alfa Cronbach setiap variabel kurang dari 0,70. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan dari data bahwa semua variabel independen dan dependen penelitian telah dianggap reliabel atau memiliki tingkat reliabilitas tertentu.

2. Karakteristik responden penelitian

Karakteristik responden menunjukkan terdapat 26 responden laki-laki dan 14 responden perempuan di antara personel KUD Tani Bahagia. Ada dua responden dalam rentang usia 18-25 tahun, lima pada rentang usia 26-30 tahun, sepuluh pada rentang usia 31-40 tahun, dan dua puluh tiga pada rentang usia di atas 40 tahun.

3. Uji Asumsi Klasik

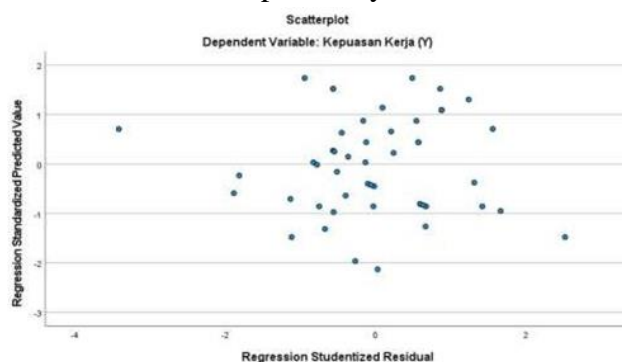
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.777	3.352		.530	.599		
	Professionalisme Kerja (X <sub>1</sub> )	.583	.162	.345	3.595	.001	.613	1.630
	Reward (X <sub>2</sub> )	.525	.146	.370	3.605	.001	.537	1.863
	Kedisiplinan (X <sub>3</sub> )	.461	.179	.305	2.581	.013	.405	2.467

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Tabel 3 memperlihatkan bahwa semua variabel bebas mempunyai hasil VIF yang tidak melebihi 10 dan nilai toleransi melebihi 0,1. Temuan ini menunjukkan bahwa data yang digunakan tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas di antara variabel independennya.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

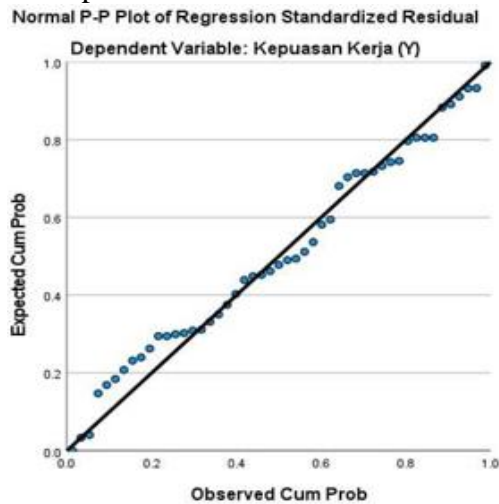
Salah satu model uji regresi yang efektif di mana gejala heteroskedastisitas tidak terwujud. Grafik scatterplot menunjukkan apakah data menunjukkan heteroskedastisitas. Ketika pola tertentu muncul dalam grafik, heteroskedastisitas telah terjadi. Seperti yang terlihat pada Gambar 1, titik-titik tersebut didistribusikan secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya, model penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41388616
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.065
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Hasil uji normalitas dilakukan melalui Kolmogrov-Smirnov (K-S). Data diatas memperlihatkan bahwa dependen dan variabel independent berdistribusi normal yang ditunjukkan dari nilai Asimm sig (ekor 2) yaitu  $0,200 > 0,05$  karena itu, dapat dikatakan bahwa pendistribusian data dikatakan normal. Mengingat semua variabel memiliki hasil sig. melebihi 0,05, Artinya model regresi telah memenuhi asumsi standar. Melihat gambar plot P-P, hasil uji normalitas ditampilkan antara lain.



Gambar 2. P-Plot Diagram

4. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta
(Constant)	1.777
X1 Professionalisme Kerja	0.583
X2 Reward	0.525
X3 Kedisiplinan	0.461

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Constanta adalah nilai alpha dari persamaan regresi  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$ . Sementara dalam barus  $X_1, X_2, X_3$  yaitu koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas ( $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  dalam persamaan regresi linier). Sehingga model regresi yang digunakan antara lain :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Atau

$$Y = 1.777 + 0,583X_1 + 0,525 X_2 + 0,461X_3$$

- a. Kostanta ( $\alpha$ ) yaitu 1,777, memperlihatkan tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  Professionalisme Kerja,  $X_2$  Reward,  $X_3$  Kedisiplinan maka nilai Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya yaitu 1,777.
  - b. Koefisien regresi ( $\beta$ ) Professionalisme Kerja ( $X_1$ ) yaitu + 0,583 memperlihatkan setiap penambahan aspek Professionalisme Kerja  $X_1$  yaitu 1 variansi dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Maka dapat memberikan efek penurunan pada Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Surabaya ( $Y$ ) sebesar 0,583 variansi terhadap signifikan 0,001.
  - c. Koefisien regresi ( $\beta$ ) Reward ( $X_2$ ) yaitu + 0,525 memperlihatkan bahwa setiap penambahan aspek Reward ( $X_2$ ) yaitu 1 variansi dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Maka dapat memberikan efek penurunan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Surabaya ( $Y$ ) yaitu 0,525 variansi terhadap signifikan 0,001.
  - d. Koefisien regresi ( $\beta$ ) Kedisiplinan ( $X_3$ ) yaitu + 0,461 memperlihatkan bahwa setiap penambahan aspek Kedisiplinan ( $X_3$ ) yaitu 1 variansi dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Maka dapat memberikan efek penurunan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Surabaya ( $Y$ ) yaitu 0,461 variansi terhadap signifikan 0,013.
5. Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.777	3.352		.530	.599
	Professionalisme Kerja (X1)	.583	.162	.345	3.595	.001
	Reward (X2)	.525	.146	.370	3.605	.001
	Kedisiplinan (X3)	.461	.179	.305	2.581	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Sebagaimana pengujian hipotesis yang ditampilkan dalam tabel 6, menjelaskan antara lain.

- a. Pertama, untuk Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) yang menguji pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ , nilai Signifikansi (Sig.) adalah 0,001, tidak melebihi 0,05, serta hasil  $t$  hitung yaitu 3,595 melebihi  $t$  tabel 2,012. Sehingga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ .
- b. Kedua, pada Hipotesis Kedua ( $H_2$ ) yang menguji pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ , nilai Sig. adalah 0,011, tidak melebihi 0,05, serta hasil  $t$  hitung yaitu 3,605 melebihi  $t$  tabel 2,012. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel  $X_2$  memberikan pengaruh signifikan pada  $Y$ .

c. Ketiga, untuk Hipotesis Ketiga (H3) yang menguji pengaruh variabel X3 terhadap Y, nilai Sig. adalah 0,013, tidak melebihi 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,581 melebihi t tabel 2,012. Ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel X3 pada Y

Kemudian berdasarkan hasil pengujian tersebut secara garis besarnya menyimpulkan bahwa. Pertama, pengujian parsial (uji t) memperlihatkan variabel profesionalisme kerja (X1) memiliki nilai probabilitas yaitu 0,001, tidak melebihi 0,05. Artinya, profesionalisme kerja memberi pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya. Kedua, hasil pengujian parsial antara variabel reward (X2) dan kepuasan kerja guru (Y) memperlihatkan nilai probabilitas yaitu 0,001, tidak melebihi 0,05. Ini menandakan bahwa reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya. Ketiga, pengujian parsial terhadap variabel kedisiplinan kerja (X3) menunjukkan nilai probabilitas yaitu 0,013, tidak melebihi 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja member pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.534	3	93.511	43.854	.000 <sup>b</sup>
	Residual	95.956	45	2.132		
	Total	376.490	48			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X3), Professionalisme Kerja (X1), Reward (X2)						

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Sebagaimana tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai F dihitung yaitu 43.854 dihitung melebihi F tabel 2.806 dan hasil sig. yaitu 0.000. oleh karena signifikansi tidak melebihi 0,05. mengartikan, H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga secara bersamaan variabel Professionalisme Kerja, Reward, Kedisiplinan mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.728	1.46026
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X3), Professionalisme Kerja (X1), Reward (X2)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan nilai output tabel 8 memperlihatkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,728. Mengartikan bahwa besarnya dukungan variabel Professionalisme Kerja, Reward dan Kedisiplinan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya sebesar 72,8%. Sementara sisanya dari variabel luar yaitu 27,2%

Tabel 9. Hasil Uji Dominan Variabel

Variabel	Koefisien Beta
X1 Professionalisme Kerja	0.583
X2 Reward	0.525

X3 Kedisiplinan	0.461
-----------------	-------

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel diatas memperlihatkan nilai koefisien beta (B) untuk variabel Professionalisme Kerja (X1) yaitu 0.583, nilai koefisien beta (B) untuk variabel Reward (X2) yaitu 0.525, dan nilai koefisien beta (B) untuk variabel Kedisiplinan (X3) yaitu 0.461. Artinya, bahwa variabel Professionalisme Kerja (X1) merupakan variabel bebas berpengaruh dominan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya (Y). Hal tersebut berdasarkan atas nilai beta (B) terbesar dari variabel bebas yang lainnya

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Professionalisme Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya.

Hasil pengujian persial (uji t) antara variabel Professionalisme Kerja (X1) pada variabel Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya (Y) menunjukkan nilai probabilitas yaitu 0.001 tidak melebihi 0,05. Maka disimpulkan bahwa Professionalisme berpengaruh signifikan secara persial pada Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya. Hipotesis yang pertama berbunyi “diduga Professionalisme Kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya” terbukti kebenarannya.

Menurut Siagian (2009) profesionalisme adalah pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan kegiatan dengan cara yang memastikan mereka diselesaikan dengan kualitas yang sangat baik, tepat waktu, hati-hati, dan sesuai dengan prosedur yang sederhana untuk dipahami dan dipatuhi. Dari apa yang telah dipahami, profesionalisme dapat didefinisikan sebagai keahlian dan ketergantungan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuatu waktunya, dengan standar kualitas yang tinggi, dan dengan fokus yang konstan pada kepentingan umum. Sebagaimana dengan Harahap (2020), yang menemukan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

2. Pengaruh Reward Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya.

Hasil pengujian persial (uji t) antara variabel Reward (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya (Y) menunjukkan nilai probabilitas yaitu 0.001 tidak melebihi 0,05. Maka disimpulkan bahwa Reward berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya. “diduga Reward berpengaruh signifikan secara persial terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya” terbukti kebenarannya.

Menurut Simarmata et.al, (2019) mengemukakan bahwa reward adalah segala sesuatu yang diberikan kepada seseorang yang memiliki kemampuan untuk mencapai sesuatu yang positif, seperti mengubah perilakunya, menurut Simarmata dkk. (2019). pemberian penghargaan sebagai pengakuan atas upaya yang dilakukan oleh para pendidik yang menggunakan penghargaan untuk menginspirasi komitmen dan semangat sekolah. Jelas dari hal ini bahwa penghargaan tersebut merupakan pengakuan atas upaya para guru untuk meningkatkan pengajaran mereka selama masa pembelajaran. Sebagaimana dengan Sulistya dkk. (2022) dan Jurnal Wardani dkk. (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Reward berpengaruh signifikan secara persial terhadap kepuasan kerja guru

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya.

Hasil pengujian persial (uji t) antara variabel Kedisiplinan (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya (Y) memperlihatkan nilai probabilitas yaitu 0.013 tidak melebihi 0,05. Maka disimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya. “diduga Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara persial terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya. Terbukti kebenarannya.

Menurut Rivai (2011), Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan guru untuk berkomunikasi dengan guru lain, untuk menunjukkan kesediaan mereka untuk mengubah perilaku mereka, meningkatkan tingkat kesadaran mereka, dan mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku di sekolah. Karena disiplin seringkali diperlukan untuk mencapai tujuan, peraturan terkait disiplin harus selalu disertakan dalam semua peraturan kelembagaan. Ini karena betapa pentingnya disiplin untuk memenuhi norma-norma perusahaan. Sebagaimana dengan Mauled Mulyono (2015) dan Ernawati dkk., (2021) bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

4. Pengaruh Professionalisme Kerja, Reward dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya.

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diperoleh hasil sig. yaitu 0,000 tidak melebihi 0,05. Maka disimpulkan bahwa Professionalisme Kerja, Reward dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya. Hipotesis keempat berbunyi “diduga Professionalisme, Reward dan Kedisiplinan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya. Terbukti kebenarannya.

Menurut Siagian (2019) menyatakan profesionalisme dalam bekerja mengacu pada bakat dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sesuai dengan jenjang dan bidang keahliannya. Kualitas yang dihasilkan tidak diragukan lagi akan dipengaruhi oleh profesionalisme kerja guru, tetapi mungkin ada faktor lain yang dapat membantu pengembangan profesionalisme. Profesionalisme adalah kesadaran dan keterampilan dalam menjalankan tugas dengan cara yang memastikan mereka diselesaikan dengan kualitas yang sangat baik, tepat waktu, hati-hati, dan sesuai dengan prosedur yang ramah pelanggan. Sehingga menyimpulkan profesionalisme adalah kemampuan seseorang untuk secara konsisten mengedepankan kepentingan umum dengan tetap berpegang pada standar kualitas dan ketepatan waktu yang tinggi ketika menyelesaikan pekerjaan mereka..

Menurut Silviani (2020) menyatakan bahwa reward adalah dukungan yang diberikan sekolah kepada guru untuk berpartisipasi dalam kontrak psikologis. Guru dapat memilih dari berbagai sikap terkait pekerjaan untuk memenuhi sejumlah kebutuhan yang dapat dipenuhi oleh penghargaan tersebut. Program hadiah dan penghargaan sekolah dirancang untuk meningkatkan motivasi, fokus, dan tingkat aktivitas guru sekaligus mendorong mereka untuk mengadopsi perilaku yang bermanfaat. Kegiatan dapat disajikan dalam berbagai cara tergantung pada keadaan di sekitar pembelajaran. Untuk memastikan bahwa instruktur memiliki makanan, hadiah sekolah harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Selain itu, Hadiyahnya harus menumbuhkan lingkungan yang ramah dan kondusif. Disiplin kerja menurut Bugis (2018) adalah pola pikir dan perilaku yang tujuannya agar dapat berperilaku sesuai

ketentuan atas kesadaran dalam beradaptasi dengan hukum yang ada. Guru yang terlambat masuk kelas dan yang tidak datang tepat waktu menjadi pelanggaran yang diamati dan diwawancarai di sekolah.

Guru seharusnya tidak boleh melakukan pelanggaran ini karena berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka. Sekolah akan memiliki keuntungan yang jelas jika disiplin diterapkan oleh semua guru. Guru mengontrol murid saat mereka berada di kelas. Guru harus dapat membuat rencana yang menguraikan harapan, protokol, dan konsekuensi karena melanggar aturan, serta mengetahui cara menangani masalah apa pun yang mungkin muncul, untuk menanamkan perilaku disiplin yang baik pada siswanya.

## 5. Pengaruh Professionalisme Kerja dominan Terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri 12 Surabaya

Berdasarkan hasil perhitungan uji dominan mendapatkan nilai koefisien beta (B) untuk variabel Professionalisme Kerja (X1) yaitu 0.583, nilai koefisien beta (B) untuk variabel Reward (X2) yaitu 0.525, dan nilai koefisien beta (B) untuk variabel Kedisiplinan (X3) sebesar 0.461. Artinya variabel Kedisiplinan (X3) merupakan variabel bebas berpengaruh dominan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya (Y). Hal tersebut berdasarkan atas nilai beta (B) terbesar dari variabel bebas yang lainnya. Hipotesis ke lima yang berbunyi “diduga Professionalisme Kerja secara dominan memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya. terbukti kebenarannya.

Menurut Siagian (2019) menyatakan profesionalisme kerja merupakan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Siagian (2009) profesionalisme adalah pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan kegiatan dengan cara yang memastikan mereka diselesaikan dengan kualitas yang sangat baik, tepat waktu, hati-hati, dan sesuai dengan prosedur yang sederhana untuk dipahami dan dipatuhi. Dari apa yang telah dipahami, profesionalisme dapat didefinisikan sebagai keahlian dan ketergantungan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, dengan standar kualitas yang tinggi, dan dengan fokus yang konstan pada kepentingan umum. Sebagaimana dengan Harahap (2020), yang menemukan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dengan metode regresi linear berganda, disimpulkan bahwa profesionalisme kerja, reward, dan kedisiplinan kerja masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial pada kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya, dengan nilai signifikansi untuk profesionalisme (X1) dan reward (X2) sebesar 0,001, serta kedisiplinan (X3) sebesar 0,013, semuanya kurang dari 0,05. Selain itu, uji F menunjukkan signifikansi 0,000, mengindikasikan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan secara simultan. Dari hasil uji dominan, variabel profesionalisme kerja (X1) memiliki koefisien beta terbesar sebesar 0,583, menunjukkan bahwa profesionalisme kerja adalah variabel yang paling dominan memberi pengaruh pada kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya

## SARAN

Diharapkan bagi peneliti di masa depan, terutama mereka yang melakukan penelitian dengan masalah yang sama dapat meneliti dengan perspektif yang lebih luas.

Diharapkan dapat menambahkan variabel tambahan dan dapat meningkatkan variabel independen pada penelitian ini. pengalaman kerja, disiplin, supervisi, dan faktor lainnya. Terutama mengingat penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, memperkuat dan memoles bidang-bidang yang kurang. Peneliti selanjutnya harus memperluas cakupan penelitian mengingat penelitian hingga saat ini belum mampu mengkarakterisasi kepuasan kerja guru secara memadai. Saat mengumpulkan data, disarankan untuk menggunakan metode yang dapat mengoptimalkan data yang dibutuhkan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Pratiwi. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw Terhadap Hasil Belajar Tematik Peserta Didik Kelas V Mandrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Srimulyo Natar. Disertai, Sekolah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (FKIP). Lampung: Universitas Lampung.
- Agus Dwiyanto, Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), Hal.157.
- Agus Kurniawan. Transformasi Pelayanan Public. (Yogyakarta: Pembaharuan, 2005), Hal.73. Andriyani Yesy. Professionalisme Kerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Samarinda Utara Kota. eJounal Administrasi Negara, Vol 4, Nomor 1, 2016 : 2320-2333.
- Bugin, Burhan. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Prenadamedia.
- Ernawati, Mashur Razak dan Muh Said. 2021. Pengaruh Kedisiplinan Kompetensi dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. Volume 2 Nomor 5 Oktober 2021 Hal. 709-719.
- Gunawan, C. 2020. Mahir Menggunakan Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengelola Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika (Ist ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Ganyang, M. T. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: In Media.
- Hasibuan, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Harahap, Rahmat Hidayat. 2022. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sentral Inti Gas Medan. CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis. Vol. 1, No.4 November 2022.e-ISSN: 2962-4797; p-ISSN: 2962-3596, Hal 28-39.
- Kunandar, Prajurit dan Staf Professional, Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Prajurit dan staf, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta. 2015.
- Luthans. Fred. (2015). Perilaku kepuasan kerja. Yogyakarta.
- Moekijat, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mulyono, Mauled, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Guru di SMA NEGERI 7 palu: Bumi Aksara: Jakarta
- Priyatna, Surya Eka. 2020. Analisis Statistik Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryana, Bambang dan Ricky, Agusiady. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish. Sugiono, 2021. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2 nd ed.). Bandung: Alfabeta.

- Sukrispiyanto. 2019. Manajemen sumber daya manusia-edisi pertama. Sidoarjo: indomedia Pustaka.
- Sulistya, Novi, Subijanto dan Utari, Woro. 2022. Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Pemekasan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. *Ekonomika 45: Jurnal Ilmiah, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*. Vol 9 No. 2 (Juni 2022). E-ISSN:2798-575X; P-ISSN:2354-6581.
- Sondang P Siagian, *Administrasi Pembangunan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), Hal. 163.
- Wardani. Maulina Agusti dan Purbowo.2022. Pengaruh Reward dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Adidaya Alam Borneo). *Manajemen*, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad AL-Banjari Banjarmasin.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Yuwono, H., & Yuwana, S. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Keragaman Produk Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko King Di Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*,2(2004), 331- 246