

# PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN

## KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 KARANGSAMBUNG

**Pandu Sajiwo**

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: [pandujiwo00@gmail.com](mailto:pandujiwo00@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA N 1 Karangsembung. dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan metode *nonprobability sampling* dan jenis tekniknya adalah teknik sampling jenuh. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, uji t, uji F, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda serta menggunakan alat bantuan program *SPSS 25.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** keadilan organisasional, motivasi intrinsik, disiplin kerja, kinerja guru

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of organizational justice, intrinsic motivation, and work discipline on teacher performance at SMA N 1 Karangsembung. with a sample of 30 respondents. This study uses descriptive and statistical analysis methods with non-probability sampling method and the type of technique is saturated sampling technique. In the statistical method, validity test, reliability test, classical assumption test, t test, F test, coefficient of determination test, and multiple linear regression analysis were carried out and used SPSS 25.0 for windows program aids. The results showed that the organizational justice variable had a positive effect on teacher performance, intrinsic motivation had a positive effect on teacher performance, and work discipline had a positive effect on teacher performance.*

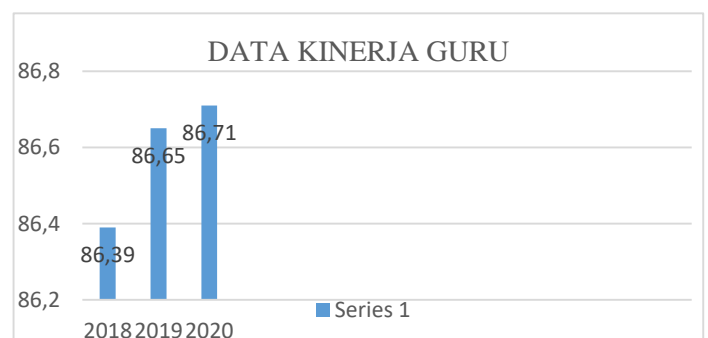
*Keywords: organizational justice, intrinsic motivation, work discipline, teacher performance*

### PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbul rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, dan perasaan berhasil dalam diri guru yang dapat menimbulkan rasa keterikatan serta mengembangkan semangat kerja yang optimal. Guru merupakan elemen kunci dalam system pendidikan, khususnya di sekolah. Keberhasilan system pendidikan nasional dilihat dari kinerja guru.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Fenomena dari kinerja guru dalam mengajar masih terlambat kesekolah dikarenakan jarak tempuh yang cukup jauh, kurangnya fasilitas dalam mengajar, terhambatnya guru dan siswa untuk mengakses sekolah online karena jaringan yang sulit dikarenakan pada saat ini pembelajaran menggunakan metode online. Oleh karena itu guru di SMA N 1 Karangsembung memanfaatkan sebaik mungkin fasilitas yang ada serta menciptakan suasana belajar yang menarik dan kreatif. Menurut (Uno, 2014: 86) Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya

dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran. Terkait kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Supaya pelaksanaan pendidikan dapat terlaksana dengan baik, guru diharuskan memiliki kinerja yang baik pula. Ini dibuktikan dengan pengumpulan data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) menggunakan wawancara dan dokumentasi berupa data sekolah menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru sebagai berikut:



Keterangan data kinerja guru pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

Tidak baik : 60 - 70 %  
Baik : 70- 80 %  
Sangat baik : 80 - 100 %

Keadilan organisasional adalah persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap

# PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN

## KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 KARANGSAMBUNG

adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut adil. Dengan menciptakan keadilan organisasional maka akan meningkatkan kinerja guru, membuktikan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Fenomena keadilan distributif yang terjadi di SMA N 1 Karangsambung seperti pemberian beban kerja yang sama antar guru, jadwal kerja, dan tanggung jawab lainnya, selain itu keadilan prosedural memiliki fenomena berupa kepala sekolah mendengarkan masalah karyawan sebelum membuat keputusan yang bisa diterima oleh semua guru sehingga bisa diterapkan secara konsisten kepada seluruh guru, dilihat dari keadilan interaksional yang menyatakan perlakuan atasan terhadap bawahan sudah dirasakan penuh martabat, sopan, dan hormat. Jika guru merasa adanya keadilan dan puas pada pekerjaannya, mereka akan berkomitmen untuk terus bekerja pada institusi. Menurut (Robbins & Judge, 2016) keadilan organisasi adalah persepsi keseluruhan keadilan yang dirasakan oleh karyawan.

Guru yang merasakan keadilan organisasional yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka memikirkan tugas mereka atau mengerjakan tugasnya. Keadilan organisasional akan menguatkan motivasi intrinsik dalam melakukan suatu tugas pekerjaan. Fenomena yang terjadi di sekolah SMA N 1 Karangsambung mengenai motivasi intrinsik yaitu semua guru termotivasi untuk menyiapkan siswa yang unggul dalam berprestasi dengan mengefektifkan pelaksanaan program pembelajaran. Setiap guru di SMA N 1 Karangsambung mempelajari kembali materi yang akan disampaikan kepada siswa supaya siswa dapat menangkap materi yang disampaikan dengan jelas. Guru yang termotivasi akan terlibat dalam pekerjaan dan bersedia untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab akan membawa guru untuk melakukan kinerja yang lebih baik, ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Woolfolk dalam Hamzah (2016:7), mendefinisikan motivasi intrinsik yaitu motivasi dalam diri, yang mencakup minat. George dan Jones dalam Ghofur et al., (2017), menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah perilaku yang dibentuk sendiri.

Fenomena yang terjadi pada SMA N 1 Karangsambung dalam hal disiplin seperti disiplin waktu dalam hal mengajar setiap guru pukul 07:00 sudah berada di kelas sedangkan disiplin waktu jam kerja, semua guru dan karyawan diharuskan datang ke sekolah pukul 07:00 dan pulang pukul 15.30, setiap guru juga wajib mengisi presensi. Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan (Sinungan dalam Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015). Menurut (Febiningtyas & Ekaningtias, 2014) Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga

tersebut (Febiningtyas & Ekaningtias, 2014). Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya keadilan organisasional yang sesuai dengan harapan pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Karangsambung.”**

### RUMUSAN MASALAH

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian dari Haris Kristanto (2015), terdapat ada hubungan positif antara keadilan organisasional dan kinerja guru. Selain itu motivasi intrinsik dan disiplin kerja juga menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA N 1 Karangsambung?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA N 1 Karangsambung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA N 1 Karangsambung?
4. Apakah keadilan organisasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA N 1 Karangsambung?

### KAJIAN TEORI

#### Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran menurut (Uno, 2014: 86). Menurut Bernardin & Russel (2010: 379) mengatakan bahwa kinerja merupakan "hasil yang diperoleh berdasarkan tugas/fungsi tertentu dalam periode tertentu". Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan

# PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN

## KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 KARANGSAMBUNG

masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Indikator kinerja guru menurut Supardi (2014: 70) sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kecepatan/ketepatan guru
- 3) Inisiatif dalam kerja
- 4) Kemampuan kerja
- 5) Komunikasi

### Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja Gibson et al. (2012). Menurut (Prameswari & Suwandana, 2017) Keadilan organisasi merupakan bentuk gambaran umum pada persepsi atau sudut pandang seseorang mengenai keadilan yang terjadi pada suatu organisasi atau di tempat bekerja.

Indikator variabel keadilan organisasional dalam penelitian ini, menurut pada Robbins (2006) dan Al-Zu'bi (2010) sebagai berikut:

- 1) Keadilan Distributif
- 2) Keadilan Prosedural
- 3) Keadilan Interaksional

### Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional menurut Luthans (2011:160). Menurut Luthans (2011:160) motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Indikator motivasi intrinsik menurut Herzberg dalam Robbin&Judge (2008) sebagai berikut yaitu:

- 1) Pencapaian
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggungjawab
- 5) Kemajuan

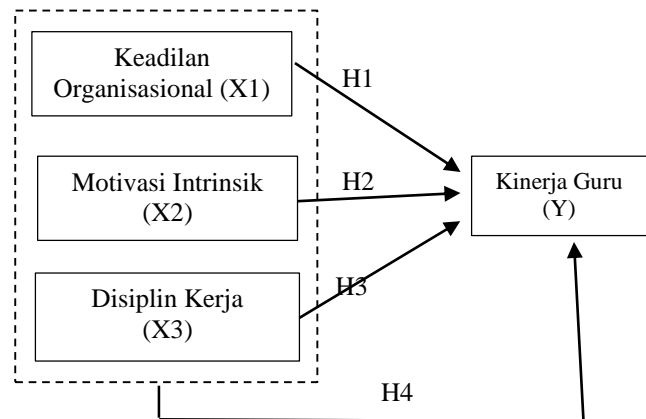
### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri Menurut (Handoko dalam Sinambela, 2012). Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri menurut (Handoko dalam Sinambela, 2012). Indikator disiplin kerja menurut Singodimerjo (dalam Sutrisno, 2011:94) adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap aturan organisasi dari instansi
- 3) Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi atau instansi

## METODE

Model empiris pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka penelitian dalam hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsembung

H2: Diduga motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsembung

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsembung

H4: Diduga ada pengaruh secara bersama-sama antara keadilan organisasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsembung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2009:49). Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *innovativeness*, *risk taking*, *proactiveness*, *market orientation*, dan *green marketing* terhadap kinerja pemasaran IKM batik menunjukkan bahwa pada kolom r hitung lebih besar dari nilai t tabel (0,3610) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan semua butir pada instrument pada kuisisioner variabel keadilan organisasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel keadilan organisasional 0,897, variabel motivasi intrinsik 0,858, variabel disiplin kerja 0,888, serta untuk variabel kinerja guru 0,852. Berdasarkan hasil

# PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN

## KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 KARANGSAMBUNG

perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliable karena nilai Cronbach alpha diatas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance statistik		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Keadilan Organisasional	0,732	1,366	Bebas multikol
2	Motivasi Intrinsik	0,710	1,409	Bebas multikol
3	Disiplin Kerja	0,961	1,041	Bebas multikol

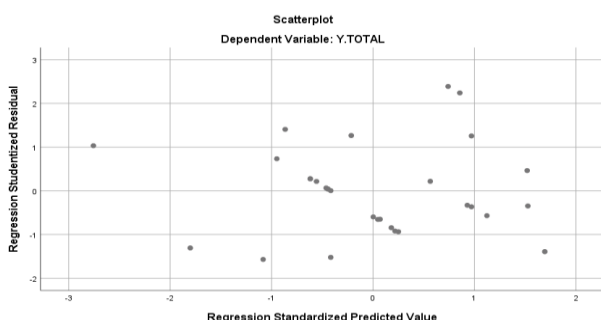
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

#### 2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 1.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

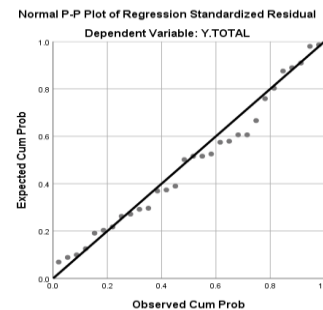
Berdasarkan Gambar 1, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur dan tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2009:147)

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 2 hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,520	2.245		
Keadilan Organisasional	,357	,101	,473	3.534	,002
Motivasi Intrinsik	,277	,128	,295	2.169	,039
Disiplin Kerja	,307	,100	,360	3.078	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan berikut :

$$Y = 0,520 + 0,357X_1 + 0,277X_2 + 0,307X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = Keadilan Organisasional

$X_2$  = Motivasi Intrinsik

$X_3$  = Disiplin Kerja

Persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,520

Nilai konstanta merupakan nilai tetap artinya jika tidak ada penambahan pada variabel keadilan organisasional ( $X_1$ ), motivasi intrinsik ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) maka nilai kinerja guru sebesar 0,520.

# PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN

## KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 KARANGSAMBUNG

### 2. Variabel Independent

- a.  $b_1 = 0,357$   
koefisien regresi X1 sebesar 0,357 artinya bahwa setiap tambahan satu satuan keadilan organisasional akan meningkatkan kinerja guru 0,357 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Ini berarti keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsembung.
- b.  $b_2 = 0,277$   
koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,277 artinya bahwa setiap tambahan satu satuan motivasi intrinsik akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,277 dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Artinya motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsembung.
- c.  $b_3 = 0,307$   
koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,307 artinya bahwa setiap tambahan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsembung.

motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_2$  diterima.

- c. Pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja guru  
Hasil uji t pada Tabel IV-11 variabel disiplin kerja mempunyai t hitung sebesar  $3,078 < t_{tabel} 1,701$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,005 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_3$  diterima.

Hasil uji t pada Tabel IV-12 variabel *green marketing* mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,114 > t_{tabel} 1,692$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *green marketing* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemasaran, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_3$  diterima.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.520	2.245		.231	.812
Keadilan Organisasio nal	.357	.101	.473	3.534	.002
Motivasi Intrinsik	.277	.128	.295	2.169	.039
Disiplin Kerja	.307	.100	.360	3.078	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

- a. Pengujian hipotesis keadilan organisasional terhadap kinerja guru  
Hasil uji t pada variabel keadilan organisasional mempunyai t hitung sebesar  $3,534 > t_{tabel} 1,701$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  diterima.
- b. Pengujian hipotesis motivasi intrinsik terhadap kinerja guru  
Hasil uji t pada variabel motivasi intrinsik mempunyai t hitung sebesar  $2,169 > t_{tabel} 1,701$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel

#### 2. Uji F (Simultan)

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	90.849	3	30.283	16.746	.000 <sup>b</sup>
Regression					
Residual	47.018	26	1.808		
Total	137.867	29			

- a. Dependent Variabel: Kinerja Guru
- b. Predictors: (constant), keadilan organisasional, motivasi intrinsik, disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA bersama – sama diperoleh nilai F hitung sebesar 16,746 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan F hitung sebesar 16,746 lebih besar dari F tabel 2,57 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama keadilan organisasional, motivasi intrinsik, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_4$  diterima.

#### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summar**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.659	.620	1,34476

# PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN

## KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 KARANGSAMBUNG

- a. Predictors: (constant), *innovativeness*, *risk taking*, *proactiveness*, *market orientation*, *green marketing*

Berdasarkan Tabel 5, berdasarkan hasil analisis SPSS model *summary* menunjukkan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,659 atau 65,9 %. Artinya variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja sedangkan sebesar 34,1% (100% - 34,1%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini seperti variabel inovasi dan motivasi ekstrinsik.

### PEMBAHASAAN

#### **Pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja guru**

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Berdasarkan hasil analisis pada variabel keadilan organisasional, diperoleh nilai koefisien beta pada pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja guru sebesar 0,3534 atau 35,3 % dengan nilai *t* hitung sebesar 1,701 dan signifikansi sebesar 0,002 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya apabila guru memiliki tingkat keadilan organisasional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru pada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harris (2015) yang mengatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru**

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Berdasarkan hasil analisis pada variabel motivasi intrinsik diperoleh nilai koefisien beta pada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru sebesar 0,2169 atau 21,6% dengan nilai *t* hitung sebesar 1,701 dan nilai signifikansi sebesar 0,039 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Hal ini mengidentifikasi bahwa guru yang memiliki keyakinan diri yang kuat dan merasa mampu dalam mengerjakan tugas pekerjaannya maka mereka akan bekerja dengan maksimal dan melebihi apa yang telah di standarkan sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edeline (2019) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru**

Hasil Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Berdasarkan hasil analisis pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,3078 atau 30,7 % dengan nilai *t* hitung sebesar

1,701 dan signifikansi sebesar 0,005 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis ketiga diterima. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Artinya bahwa apabila guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru pada SMA N 1 Karangsambung. Hal ini mengidentifikasi bahwa pegawai yang komitmennya tinggi akan memberikan yang terbaik bagi organisasinya dan bekerja dengan sungguh-sungguh bahkan melebihi apa yang telah di standarkan oleh organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh keadilan organisasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru**

Hasil pengujian hipotesis secara bersama – sama menunjukkan keadilan organisasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Jadi, seluruh variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Berdasarkan hasil uji ANOVA bersama – sama diperoleh nilai *F* hitung sebesar 16,746 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan *F* hitung sebesar 16,746 lebih besar dari *F* tabel 2,57 Hasil uji statistik ini mengandung arti bahwa seluruh variabel tersebut berperan penting didalam mencapai hasil yang maksimal.

### PENUTUP

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuisioner mengenai pengaruh keadilan organisasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh keadilan organisasional pada kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Hal ini menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dapat diartikan dengan perlakuan ditempat kerja yang sama kepada seluruh guru.
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi intrinsik pada kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Hal ini menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dapat diartikan sebagai motivasi yang datangnya dari diri sendiri tanpa pengaruh apapun dari luar.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja pada kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dapat diartikan semakin baik disiplin karyawan atau guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

# PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN

## KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 KARANGSAMBUNG

### Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 16,746 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan lebih besar dari F tabel dengan hasil 2,57 sehingga dipengaruhi oleh variabel keadilan organisasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Disarankan untuk penelitian lain mengambil variabel yang lainnya karena hasil dari koefisien determinasinya sebesar  $(100\% - 34,1\% = 65,9\%)$  dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini seperti: motivasi ekstrinsik, beban kerja, kepemimpinan kerja, dan budaya organisasi.

### Implikasi

#### Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi keadilan yang dihasilkan maka semakin tinggi kinerja guru pada SMA N 1 Karangsambung seperti memperhatikan perlakuan ditempat kerja yang sama terhadap seluruh guru, merancang kompleksitas tugas sehingga memberikan tantangan baru dan meningkatkan produktifitas. Organisasi juga harus dapat menjamin hak-hak individu dan kenyamanan dalam bekerja dengan memperlakukan guru dengan hormat dan bermartabat
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Hal tersebut berarti lebih dikuatkan dalam memotivasi diri sendiri, motivasi yang timbul dari pekerjaan guru itu sendiri, misalnya terkait dengan tantangan dan minat pekerjaan guru, perasaan bahwa pekerjaan/profesi sebagai guru itu sangat berharga
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Hal tersebut berarti bahwa kesediaan guru yang timbul dengan kesadaran diri supaya lebih disiplin maka terlebih dahulu perlu meningkatkan disiplin kerja dengan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan

#### Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Variabel keadilan organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Oleh karena itu para guru diharapkan berlaku secara adil dalam organisasi dan mempengaruhi loyalitas terhadap guru lainnya.
2. Variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Artinya motivasi yang datang dari diri sendiri untuk memperoleh sebuah pencapaian.
3. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA N 1 Karangsambung. Artinya semakin baik disiplin guru yang diterapkan maka akan memperoleh hasil yang maksimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zu'bi, Hasan Ali. 2010. *A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. International Journal of Business and Management*. Vol. 5. No. 12. pp. 102-109.
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Bernardin dan Russel. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT Armico.
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). *Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan dan Disiplin Kerja*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(2), 8-18.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- \_\_\_\_\_. 2009. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss"*. Semarang : Undip.
- \_\_\_\_\_. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 update Pls Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Singapore: McGraw-Hill.
- Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

# PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN

## KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 KARANGSAMBUNG

- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Kristanto, Harris. 2015. Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 17. No. 1. pp. 86–98.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mardiyoko, T. Joyoatmojo, S. Suryani, N. (2013). "Kontribusi Kompetensi Profesional dan Kreativitas Guru terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMP Negeri Kota Salatiga". Dalam Program Studi Teknologi Pendidikan Pascasarjana UNS. Tersedia: <http://eprints.uns.ac.id/id/eprint/1177> (4 Agustus 2013).
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Priyatama, A. N. 2009. Peran Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikohumanika*, 2 (2): 1-9.
- Prameswari, S & Suwandana,. 2017. "Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior". *Jurnal Manajemen UNUD*. Volume 6 Nomor (3):1368-1397.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*. Jakarta : Tenth edition.
- Robbins, SP., and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyani. (2016). Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 2302–2752.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kecana: Jakarta.
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Titisari, P. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Mitra Wacana Media, Jember*.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15 (4), 505-516.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta
- Uno, H.B. 2014. *Teori motivasi & pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardoyo, D. T.W. (2015). The Influence of the Discipline and Compensation againts Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT. Garuda Milky Artha Surabaya. *International Journal of Business and Management* , 11 (1), 64-71.
- Zainal, Mustafa. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.