

The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbmr>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda

Tri Indri Pramudya ^(1*) Hudyah Astuti Sudirman ⁽²⁾ Asmandhini Handayani Rahmah ⁽³⁾

^(1*) Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

^(1,3) Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Penulis Koresponden. Tri Indri Pramudya
2111102431472@umkt.ac.id

Pernyataan Penulis

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan sampel jenuh, di mana seluruh populasi sebanyak 47 guru dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan secara daring melalui Google Form maupun luring menggunakan formulir cetak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Selain itu, secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja guru SMPN 7 Samarinda secara keseluruhan.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru

Pendahuluan

Saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk menjalankan perannya yang sangat penting pada organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam organisasi, di mana pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan peran individu yang terlibat di dalamnya (Nurwasiyah, 2019). Sumber daya manusia yang bermutu bukan sekedar berkontribusi terhadap produktivitas dan efisiensi, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan inovasi dan perkembangan yang berkelanjutan. Pendidikan sejatinya ialah salah satu kebutuhan mendasar bagi kehidupan manusia untuk meningkatkan kualitas bakat seseorang untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan sukses di dalamnya (Nurwasiyah, 2019). Pendidikan sangat penting untuk mempersiapkan individu untuk tantangan di masa depan. Pemerintah akan terus meningkatkan dan mengubah mutu pendidikan dan sumber daya manusianya

di Indonesia (Lahagu and Hidayat, 2023). Pendidikan di era sekarang saat ini menjadi aspek yang sangat penting untuk menjawab tuntutan perkembangan zaman yang begitu cepat, sekaligus menjadi peluang bagi setiap negara untuk bersaing di kanca internasional. Kondisi ini memberikan tantangan besar bagi Indonesia guna mendorong peningkatan mutu sistem pendidikan. Salah satu perhatian utama dalam bidang pendidikan adalah usaha memajukan kualitas pendidikan dan sumber daya manusianya. Sumber daya manusianya yang unggul mencerminkan kemajuan serta keberhasilan suatu negara, yang hanya dapat dicapai melalui penerapan sistem pendidikan yang bermutu tinggi (Alpian et al., 2022). Guna mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu, keberadaan guru yang berkualitas juga menjadi hal yang sangat diperlukan. Guru adalah profesi yang berperan penting dalam pembangunan pendidikan nasional dan diharapkan untuk bersikap profesional (Kurniawati, 2023). Sebagai salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, guru menjadi representasi dari Sumber daya manusia yang berkualitas. Guru berkontribusi sebagai salah satu kunci yang memengaruhi tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dianggap berkualitas tinggi jika guru menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan dan sasaran pendidikan yang telah ditentukan. Dengan demikian, diharapkan guru dapat menunjukkan kinerja yang baik agar kualitas dan mutu pendidikan yang diinginkan dapat tercapai (Lahagu and Hidayat, 2023). Dalam konteks pendidikan, kualitas individu dalam organisasi, khususnya kinerja guru, ditentukan secara kuat oleh sejumlah aspek yang beragam. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru meliputi disiplin dan motivasi kerja (Hidayat et al., 2023).

Kinerja seorang guru merupakan hasil usaha guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang digunakan, dan tercermin dalam kualitas output yang dihasilkan (Damanik, 2019). Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan memberikan sumbangsih kepada organisasi, yang meliputi berbagai aspek seperti jumlah hasil yang dihasilkan, kualitas hasil, waktu penyelesaian, tingkat kehadiran, serta sikap yang bersifat kooperatif (Adamy, 2016). Kinerja guru merupakan gabungan dari berbagai unsur seperti wawasan, keahlian, sikap, nilai, kapasitas, motivasi dan peluang yang tersedia baginya. Semua itu tercermin saat proses pelaksanaan mengajar, mengarahkan, mengembangkan, serta menanamkan nilai-nilai kepada peserta didik guna membantu mereka menuju kedewasaan dan kematangan intelektual, spiritual, fisik dan psikologis. Kinerja tersebut mempunyai aspek kuantitas dan kualitas yang tercermin dalam tindakan, prestasi dan penampilan guru saat melaksanakan tugasnya (Hayati et al., 2020).

Motivasi dalam bekerja menjadi salah satu elemen penting yang turut menentukan tingkat kinerja seorang guru. Penelitian terdahulu oleh Hidayat et al., (2023). Mengemukakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang dapat bersumber dari dalam diri atau lingkungan sekitar, yang memacu seseorang untuk mengambil tindakan atau mewujudkan tujuan yang diinginkan dalam lingkungan pekerjaan atau karir. Berbagai faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja, termasuk kebutuhan pribadi, kepuasan terhadap pekerjaan, dorongan dari luar, atau harapan akan penghargaan (Hasan, 2023). Motivasi guru adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi yang baik membuat pekerjaan yang baik juga, sementara motivasi negatif akan mengakibatkan kegagalan (Fau et al., 2022). Motivasi kerja bagi pegawai harus dioptimalkan untuk meningkatkan kreativitas dan kinerja mereka, serta untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Bagi seorang guru, motivasi dari dalam diri sendiri sangatlah penting dalam mendorong mereka untuk berprestasi dan terlibat aktif, sehingga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja mereka. Hal ini termasuk peningkatan kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional guru (Iba et al., 2021).

Disamping motivasi, tingkat kedisiplinan dalam bekerja juga menjadi bagian dari faktor yang mempengaruhi, yang berkontribusi terhadap performa kinerja guru. Penelitian terdahulu oleh Supanto et al., (2021) mengemukakan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Disiplin kerja menunjukkan kesadaran serta kesiapan individu dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan organisasi. Para pemimpin dapat menggunakan disiplin sebagai cara berkomunikasi dengan karyawan untuk membentuk perilaku sesuai aturan yang ditetapkan.

Kedisiplinan memegang peran krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab jika tidak adanya disiplin, keberhasilan organisasi tidak mudah untuk diwujudkan. Dikarenakan itu, kedisiplinan menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi (Sinambela, 2016). Disiplin kerja adalah sikap seseorang terhadap kepatuhan pada aturan, baik yang tertulis maupun tidak (Fauzi and Herminingsih, 2021). Disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kedisiplinan memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, karena membantu memotivasi guru untuk mendisiplinkan diri dalam bekerja secara individu maupun tim. Disiplin membantu guru mencapai hasil terbaik dengan mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku (Damanik, 2019).

Objek penelitian ini adalah SMPN 7 Samarinda yang beralamatkan di Jl. H.M. Kadrie Oening, Air Hitam, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. SMPN 7 Samarinda ini adalah salah satu SMPN yang berstatus negeri di kecamatan Samarinda Ulu. Jumlah guru yang ada di SMPN 7 Samarinda adalah 47 guru yang terdiri dari ASN, PPPK, dan Honorer. Adapapun populasi dan sampel yang akan diambil oleh penulis yaitu seluruh anggota guru yang ada di SMPN 7 Samarinda. Dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini merupakan data jumlah guru yang ada di SMPN 7 Samarinda.

Tabel 1. Data Guru

No	Bagian	Jumlah
1.	PNS	24
2.	PPPK	14
3.	Honor Sekolah	6
4.	Honor Daerah	3
Total		47

Sumber: Bagian TU SMPN 7 Samarinda (2025)

Berdasarkan temuan dari wawancara awal yang dilakukan pada 14 Maret 2025 terhadap guru-guru di SMPN 7 Samarinda, ditemukan indikasi bahwa motivasi kerja beberapa guru belum mencapai tingkat optimal. Salah satu faktor utama yang teridentifikasi adalah kurangnya penghargaan atas kinerja guru serta minimnya dukungan dari pihak sekolah. Seorang guru mengungkapkan bahwa apresiasi terhadap kontribusi mereka masih kurang, terutama dalam hal pemberian penghargaan. Sebagai contoh, ketika seorang guru berhasil membimbing siswa hingga memenangkan perlombaan, tidak ada bentuk penghargaan atau pengakuan dari sekolah terhadap guru. Hal ini membuat beberapa guru merasa kurang dihargai atas usaha dan dedikasi mereka dalam mendidik siswa. Kurangnya dukungan dan motivasi dari pihak sekolah dapat berdampak terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong yang dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan sekitar untuk membantu mereka bekerja lebih baik. Motivasi ini merupakan faktor internal yang sangat memengaruhi efektivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang sangat termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berdedikasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Berdasarkan temuan dari wawancara awal dan observasi yang dilakukan di SMPN 7 Samarinda, penulis menemukan adanya masalah terkait disiplin kerja guru. Salah seorang guru yang diwawancarai mengungkapkan bahwa masih ada beberapa guru yang kurang mematuhi aturan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kehadiran. Meskipun yang bersangkutan sudah ditegur beberapa kali, hal tersebut tetap terus terjadi. Disiplin yang baik meliputi kepatuhan terhadap jadwal, perencanaan pembelajaran yang terstruktur, serta pelaksanaan evaluasi yang akurat. Dengan disiplin yang tinggi, guru dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas bagi siswa. Permasalahan terkait motivasi dan disiplin kerja guru dapat berdampak langsung pada kinerja mereka dalam mengajar. Jika masalah ini tidak diatasi, efektivitas guru dalam menjalankan tugasnya akan menurun, yang pada akhirnya juga mempengaruhi keberhasilan sekolah sebagai sebuah organisasi (Sudirman et al., 2022).

Penelitian terdahulu oleh Mura et al., (2024) menegaskan bahwa motivasi secara signifikan berdampak positif pada kinerja guru. Sejalan dengan hasil studi Anwar et al., (2021) yang memanfaatkan analisis regresi linier sederhana dan berganda, di mana motivasi tercatat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan dalam studi Astuti and Raharjo, (2023) yang menggunakan regresi linier berganda dan menyimpulkan

bahwa secara bersamaan motivasi kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja guru (Rahmatillah et al., 2025).

Studi sebelumnya oleh Amini et al., (2022) juga mencatat adanya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru. Selaras dengan studi Hidayat, (2020) yang mencatat bahwa disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, temuan yang berbeda dihasilkan oleh Suherman, (2021) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Faroz et al., 2025).

Metode Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini berlokasi di SMPN 7 Samarinda yang beralamatkan di jalan H.M. Kadrie Oening, Kelurahan Air Hitam, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243. Jenis penelitian yang digunakan pada pengujian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga pendidik di SMPN 7 Samarinda, yang terdiri dari 47 orang guru dengan status kepegawaian beragam, yaitu PNS, PPPK, dan honorer. Dalam studi ini, sampel penelitian mencakup keseluruhan populasi yang tersedia yaitu sebanyak 47 guru yang mengajar di SMPN 7 Samarinda. Mengingat jumlah populasi yang tergolong kecil dalam studi ini, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah non-probability sampling dengan pendekatan sampel jenuh (saturation sampling), yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan saat anggota populasi berskala kecil. Hal ini memungkinkan keseluruhan individunya terlibat dalam penelitian (Sahir, 2021). Peneliti menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner sebagai sarana untuk mengumpulkan data penelitian. Pada penelitian ini, kuesioner penelitian disebarakan melalui platform Google Form sebagai media daring yang bisa diakses dengan mudah oleh responden melalui berbagai perangkat elektronik dan juga disebarakan secara langsung menggunakan formulir cetak kepada responden. Pendekatan analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

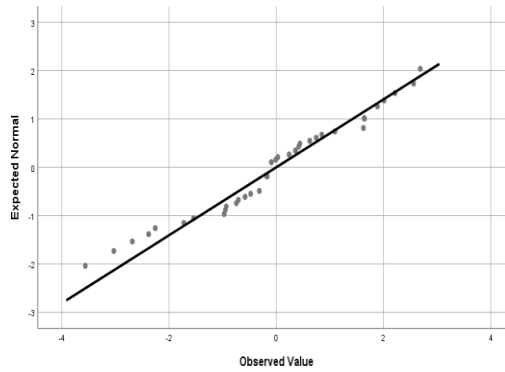
Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansinya melebihi 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<i>Statistic</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>df</i>	<i>Sig.</i>		<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Unstandardized Residual</i>	,132	47	,039	,962	47	,131

Sumber: Data diolah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 2, terdapat dua metode uji normalitas. Pada penelitian ini metode Metode Shapiro-Wilk diterapkan untuk melakukan pengujian normalitas. Pemilihan metode ini didasarkan pada jumlah responden yang terlibat, yaitu sebanyak 47 orang. Sesuai ketentuan, metode Shapiro-Wilk direkomendasikan untuk digunakan ketika jumlah sampel kurang dari 50 responden. Pengujian menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,131. Dengan nilai signifikansi yang melebihi 0,05, data didalam penelitian ini dianggap berdistribusi normal serta telah mencukupi syarat dasar dalam penerapan analisis statistik.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dilihat pada Gambar 1, menunjukkan pola data yang cenderung mengarah sejalan dengan garis diagonal dan tersebar, yang memperlihatkan bahwa data memiliki pola distribusi yang normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,721	1,386	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kinerja Guru	0,721	1,386	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2025)

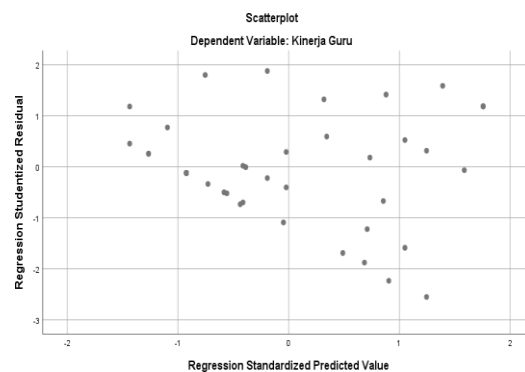
Hasil perhitungan Tolerance dan VIF menunjukkan tidak adanya hubungan multikolinearitas. Nilai Tolerance sebesar 0,721 yang melebihi 0,1, serta nilai VIF sebesar 1,386 yang berada di bawah 10 menunjukkan hubungan antar variabel bebas yang wajar. Dengan demikian, tidak ditemukan indikasi multikolinearitas dalam model regresi. Ini berarti, antar variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan satu sama lain, sehingga data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Total_MK	0,940	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Total_DK	0,499	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2025)

Dilihat dari tabel 4, nilai signifikansi kedua variabel bebas terpantau lebih tinggi dari 0,05, yakni motivasi Kerja (X1) senilai 0,940 > 0,05 dan untuk disiplin kerja (X2) senilai 0,449 > 0,05, oleh karena itu, dapat diartikan bahwasanya tidak ditemukan tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi ini. Artinya, sebaran residual bersifat acak, dan model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis lanjutan dengan hasil yang valid.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, Sebaran titik data terlihat acak di sekitar garis nol , diatas maupun dibawah garis nol pada sumbu y dan tidak menunjukkan pola khusus, sehingga menandakan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Unstandarized Coeffients			
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	7.435	2.518
	Motivasi Kerja	.266	.114
	Disiplin Kerja	.571	.123

Sumber: Data diolah (2025)

Dilihat dari tabel 5, dapat disusun persamaan agar dapat mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Merujuk pada tabel tersebut, diperoleh nilai constant sebesar 7,435 dan nilai untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,266 dan untuk disiplin kerja sebesar 0,571. Berdasarkan hasil tersebut, nilai-nilai tersebut dapat dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$y = 7,435 + 0,266X_1 + 0,571X_2$$

Konstanta kinerja guru (Y) bernilai 7,435 merepresentasikan tingkat kinerja guru saat motivasi kerja dan disiplin kerja berada pada titik nol (0). Dengan kata lain, tanpa pengaruh dari motivasi maupun disiplin kerja, kinerja guru berada pada angka 7,435. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) yang bernilai 0,266 dapat diartikan, setiap kali nilai bertambah satu poin pada motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,266, dengan catatan bahwa tingkat disiplin kerja tetap konstan. Hasil tersebut menandakan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja guru. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) yang bernilai 0,571 dapat diartikan bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin pada disiplin kerja akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,571, dengan asumsi bahwa motivasi kerja tidak mengalami perubahan. Jika dibandingkan dengan motivasi kerja, disiplin memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai faktor yang lebih dominan dalam menentukan kualitas serta produktivitas guru.

Kedua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, motivasi dan disiplin kerja yang lebih baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Di antara keduanya, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan motivasi, yang terlihat dari nilai koefisien regresinya yang lebih besar (0,571 dibanding 0,266).

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis t

Unstandarized Coeffients					
Model		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1	(Constant)	7.435	2.518		2.953
	Motivasi Kerja	.266	.114	.279	2.329
	Disiplin Kerja	.571	.123	.553	4.624

Sumber: Data diolah (2025)

Dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau sebesar 0,05. Nilai t tabel sebesar 1,680 diperoleh dengan terlebih dahulu menghitung menggunakan rumus a (df = n-k) yaitu 5% (df = 47 - 3) = 0,05 (44). Dapat dilihat dari tabel 8 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

Penguji Hipotesis Pertama (H1)

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 7 Samarinda. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil uji statistik yang memperlihatkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,329 > 1,680$), serta nilai signifikansinya sebesar $0,024 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMPN 7 Samarinda.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Disiplin kerja secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN 7 Samarinda. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik, yang memberikan nilai t hitung sebesar 4,624, yang dimana lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 1,680, serta diperkuat oleh nilai signifikansi 0,000 yang berada dibawah dari batas penentu 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.992	2	55.996	26.460	.000 ^b
	Residual	93.114	44	2.116		
	Total	205.106	46			

Sumber: Data diolah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 7, hasil uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 26,460 lebih tinggi dibandingkan F tabel yang bernilai 3,209 (dengan terlebih dahulu menghitung $df_1 = k$, dan $df_2 = n-k-1$ yaitu $df_1 = 2$ (jumlah variabel bebas) $df_2 = 47-2-1 = 44$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dari hasil yang diperoleh tersebut, hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, model regresi yang diterapkan dinilai valid dan dapat berfungsi untuk memprediksi pengaruh gabungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara simultan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.525	1.455

Sumber: Data diolah (2025)

Dilihat pada tabel 8, berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,546 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 54,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja turut berkontribusi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, semakin besar pula perannya dalam meningkatkan kinerja, sehingga H1 didalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini dilihat oleh tanggapan responden pada setiap indikator. Hal ini mencerminkan persepsi guru secara menyeluruh dan mempertegas keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Aspek kebutuhan untuk berprestasi mencerminkan bahwa guru memiliki dorongan

yang tinggi untuk mencapai kinerja optimal. Hal ini tercermin dari tanggapan positif yang mereka berikan, yang mana dapat menunjukkan komitmen dalam memberikan hasil kerja terbaik demi mendukung perkembangan siswa dan kemajuan sekolah. Peluang untuk berkembang juga dinilai positif oleh para guru SMPN 7 Samarinda, yang menunjukkan bahwa adanya peluang para guru untuk peningkatan kapasitas melalui pelatihan atau bimbingan. Hal seperti ini dianggap sebagai bentuk dukungan penting dari sekolah untuk memacu kinerja mereka. Meski belum semua guru SMPN 7 Samarinda merasa memperoleh akses pelatihan secara merata, semangat untuk meningkatkan kemampuan kinerja tetap terlihat baik. Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri juga menjadi elemen penting dalam membentuk motivasi kerja, bahwa menjadi pendidik merupakan pekerjaan yang bermakna dan berdampak besar bagi masa depan peserta didik, sehingga dapat menumbuhkan motivasi internal yang mendalam bagi para guru. Kebutuhan akan pengakuan turut memengaruhi semangat kerja. Apresiasi yang diberikan oleh kepala sekolah, rekan sejawat, dan murid bisa dianggap sebagai bentuk apresiasi non-material yang berharga dan mampu meningkatkan semangat dan motivasi para guru dalam bekerja. Namun demikian, aspek kepuasan terhadap gaji masih menjadi catatan, karena terdapat Sebagian kecil guru yang merasa belum sepenuhnya puas. Meski begitu, secara umum kondisi motivasi kerja di SMPN 7 Samarinda ini sudah berada pada tingkat yang baik. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Hal ini mencerminkan bahwa motivasi, baik internal maupun eksternal, telah mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal.

Temuan dari penelitian oleh Hayati et al., (2020) juga memperlihatkan hasil serupa seperti penelitian ini, yakni bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja para guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat yang lebih besar serta dorongan internal yang kuat untuk menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab secara maksimal. Untuk itu, motivasi kerja yang tinggi dinilai sebagai elemen penting dalam membentuk kinerja guru yang optimal. Hasil dari penelitian tersebut juga menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Suprihatin et al., (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja turut memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan pekerjaan terbukti memberikan kontribusi besar dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Dengan demikian H2 pada penelitian ini diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan motivasi kerja. Disiplin kerja menunjukkan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh guru, maka akan semakin meningkat pula kualitas kinerja yang ditampilkan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Jika dilihat pada tanggapan para guru yang secara umum memberikan respons positif terhadap seluruh indikator yang digunakan dalam pengukuran, ini mencerminkan persepsi menyeluruh mereka serta memperjelas adanya hubungan erat antara kedisiplinan dan kinerja guru. Pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini mencakup lima indikator utama, yang secara keseluruhan merepresentasikan ketaatan terhadap ketentuan dan pola kerja yang teratur. Frekuensi kehadiran para guru SMPN 7 Samarinda menunjukkan konsistensi yang sangat baik, mencerminkan ketepatan guru dalam hadir di sekolah serta kedisiplinan mereka dalam memulai kegiatan mengajar sesuai jadwal yang ditetapkan. Secara konsisten, guru menunjukkan komitmen terhadap waktu seperti dalam hal kehadiran. Tingkat kewaspadaan para guru juga tergolong sangat baik. Menceritakan sikap hati-hati dan kesiapan guru dalam menghadapi situasi di kelas maupun lingkungan sekolah, seperti berupaya membangun ruang belajar yang aman, rapi, dan nyaman bagi peserta didik. Para guru SMPN 7 Samarinda juga menunjukkan

ketaatan terhadap standar kerja dan peraturan kerja yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para guru berusaha menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku. Guru SMPN 7 Samarinda juga memiliki etika kerja yang sangat baik. Hal ini mencerminkan konsistensi guru SMPN 7 Samarinda dalam menunjukkan sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dalam pelaksanaan tugas mereka. Guru dianggap memiliki tingkat tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya dan mampu membangun dan merawat hubungan kerja yang positif terhadap siswa, sesama guru, maupun pimpinan sekolah. Dari hasil pengukuran terhadap sejumlah indikator, terlihat bahwa guru-guru di SMPN 7 Samarinda memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hal ini tampak dari kepatuhan mereka dalam hal kehadiran, kewaspadaan saat menjalankan tugas, ketaatan terhadap standar kerja dan peraturan kerja, serta penerapan etika kerja yang baik. Sikap disiplin ini berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja serta mewujudkan suasana belajar yang tertib dan efisien.

Hasil temuan ini juga selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh Setiyaningsih, (2020). Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru, dengan kata lain, semakin baik tingkat kedisiplinan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditampilkan oleh guru. Kedisiplinan yang tinggi menjadi perwujudan tanggung jawab yang besar bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan tersebut turut berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah secara keseluruhan. Temuan ini selaras juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Daheri et al., (2023) yang menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan seorang guru ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka akan semakin baik juga kualitas kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan produktivitas dan profesionalisme guru dalam lingkungan sekolah.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Guru SMPN Samarinda

Tidak hanya berpengaruh secara parsial, motivasi kerja dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Dorongan motivasi kerja yang optimal bersama dengan sikap disiplin kerja yang konsisten memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Artinya, ketika guru memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi, kinerja mereka cenderung meningkat dengan baik. Peningkatan ini dapat dilihat pada aspek efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan kerja. Motivasi kerja dapat memacu guru untuk mengajar secara efektif dan efisien, dengan perencanaan pembelajaran yang matang, metode belajar yang tepat, dan pemanfaatan waktu serta sumber daya secara maksimal. Disiplin kerja mendukung efektivitas dan efisiensi ini melalui kepatuhan pada jadwal, aturan, dan prosedur kerja. Dari segi kualitas, guru yang termotivasi berusaha meningkatkan kemampuan dan mutu pembelajaran, sedangkan disiplin menjamin standar kerja tetap terjaga. Pada ketepatan waktu, disiplin sangat berperan dalam menyelesaikan tugas administrasi, laporan, dan penilaian sesuai jadwal, sedangkan motivasi memperkuat rasa tanggung jawab untuk tidak menunda pekerjaan. Indikator produktivitas meningkat karena motivasi memacu guru untuk menghasilkan lebih banyak inovasi, dan disiplin menjaga konsistensi kerja. Sementara itu, keselamatan kerja terjaga karena guru yang termotivasi dan disiplin akan lebih berhati-hati, mematuhi aturan keselamatan, dan menciptakan lingkungan belajar yang aman bagi siswa.

Perpaduan antara motivasi kerja dan disiplin kerja menciptakan sosok guru yang tidak hanya bersemangat dalam bertugas, tetapi juga mampu menjalankannya secara konsisten dan bertanggung jawab. Motivasi memberikan dorongan untuk terus berkarya dan berkembang, sedangkan disiplin menjaga konsistensi dan arah kerja agar tetap terstruktur. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu untuk terus memberikan perhatian serius dalam menyeimbangkan dan menjaga penguatan motivasi dan

kedisiplinan guru. Upaya ini dapat diwujudkan melalui berbagai program, seperti pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi, menumbuhkan rasa bangga terhadap profesi, memberikan apresiasi dan penghargaan, menyediakan pelatihan untuk pengembangan diri, serta memastikan kesejahteraan melalui sistem penggajian yang layak. Selain itu, penerapan aturan yang konsisten dan adil meliputi disiplin dalam kehadiran dan kewaspadaan dalam pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap standar dan peraturan kerja, serta penerapan etika kerja juga menjadi langkah penting dalam menunjang peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

Hasil temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al., (2023) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat kinerja guru dipengaruhi oleh sejauh mana guru memiliki disiplin dan motivasi dalam bekerja. Apabila kedua faktor tersebut berada pada tingkat yang tinggi, maka kinerja guru cenderung meningkat. Sebaliknya, jika keduanya rendah, maka akan berdampak buruk terhadap pencapaian kinerja guru secara keseluruhan. Memperlihatkan hasil yang sama juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Alpian et al., (2022) menemukan motivasi dan kedisiplinan guru saling berkaitan erat terhadap kinerja guru. Guru yang termotivasi dan disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sedangkan yang kurang termotivasi dan kurang disiplin memungkinkan timbulnya capaian kerja yang tidak maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 47 responden mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda maka diperoleh Kesimpulan hasil sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, menunjukkan hal yang baik. Ini menunjukkan seperti dorongan untuk berprestasi, keinginan mengembangkan diri, serta rasa bangga terhadap profesi, cenderung menunjukkan dedikasi dan semangat kerja yang lebih baik dan tinggi.
- Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding motivasi kerja. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam hal kehadiran, kewaspadaan, kepatuhan terhadap peraturan kerja, standar kerja, serta etika kerja, secara konsisten menunjukkan kinerja yang maksimal. Disiplin membentuk pola kerja yang teratur dan bertanggung jawab, yang mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efektif.
- Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Keseluruhan hasil studi ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor dalam mendorong kinerja guru. Namun, disiplin kerja terbukti lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja dibandingkan motivasi. Temuan ini mengindikasikan pentingnya penguatan kedisiplinan dan pemeliharaan motivasi secara bersamaan oleh pihak sekolah melalui pelatihan, apresiasi kerja, dan kebijakan internal yang mendukung profesionalisme guru.

Referensi

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. In Unimal Press. <https://en.z-lib.gs/book/11032863/522492/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-praktik-dan-penelitian.html>
- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Haerudin, H., & Nopianthie, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya. Caruban: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dasar, 5(1), 30. <https://doi.org/10.33603/caruban.v5i1.6009>

- Amini, Marliani, Elfrianto, & Kemal, I. (2022). Work Motivation and Work Discipline on Teachers' Performance in State Vocational Schools. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 61-70. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.973>
- Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(4), 106-118. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i4.397>
- Astuti, I., & Raharjo, A. budi. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(03), 764-772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Daheri, M., Meliani, F., Putra, F. T., Saputra, N., Syarifah, Z., & Qonatillah. (2023). The Effect of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance. *Nidhomul Haq: Journal of Islamic Education Management*, 8(3), 412-423. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i02.2423>
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163-170. <https://doi.org/10.37755/sjip.v5i2.231>
- Faroz, R., Anindita, M., Sudirman, H. A., Business, E., Muhammadiyah, U., & Timur, K. (2025). The Influence Of Trust In Product And Trust In Platform On Purchase Intention In Tiktok Live. *The Fourth International Conference on Government Education Management and Tourism, 2024*, 1-12.
- Fau, M. W., Sarmini, S., & Aisyah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Charitas. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 60-71. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p60-71>
- Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). the Effect of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance Smk Yuppentek 1 Tangerang. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 517-536. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.781>
- Hasan, M. (2023). Disiplin dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*. <https://en.z-lib.gs/book/30034884/71be55/disiplin-dan-motivasi-dalam-meningkatkan-produktivitas-kerja.html>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Adullah, G. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79-96. <https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Hidayat, D. (2020). The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Pondok Aren-South Tangerang. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 197. <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.14677>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583-595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Lahagu, A., & Hidayat, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah dalam Lingkungan Yayasan XYZ di Papua Interior. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1900-1910. <http://jurnal.usk.ac.id/riwayat/>
- Mura, P., Afriyani, F., & Wulandari, T. (2024). Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 55 Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2023), 4249-4255.

- Nurwasiyah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 8 Kota Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5, 88–96. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/402%0Ahttps://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/download/402/333>
- Rahmatillah, N., Sudirman, H. A., & Anindita, M. (2025). The Influence Of Digital Marketing And E-Wom On The Decision To Choose A University. *The Fourth International Conference on Government Education Management and Tourism*, 8(1), 2493–2499. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i1.5008>
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian (T. Koryati, Ed.; 1 ed). Jawa Timur: KBM Indonesia. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Setiyaningsih, T. T. (2020). Influence of school leadership, discipline, and work motivation toward high school teacher performance. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v7i1.13423>
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara. <https://en.z-lib.gs/book/6106110/80c5bf/manajemen-sumber-daya-manusia-membangun-kerja-yang-solid-untuk-meningkatkan-kinerja.html>
- Sudirman, H. A., Fenty Fauziah, Kharisma, F., Baskara, O. P., Aditya, N. N., Maulia, R., & Rianto, R. (2022). Cover: Editor: Change Agent For Management Journal (CAM), 6(2), 92–106.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Supanto, F., Kara, Y. A., & Firdaus, M. R. (2021). the Effect of Competency, Work Motivation, Work Discipline and Organizational Commitments on Teacher Performance. *Jamp : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(4), 338–349. <https://doi.org/10.17977/um027v4i42021p338>
- Suprihatin, S., Rachmawati, D. W., Sasongko, R. N., Ma`arif, M. A., & Khadafi Kader, M. A. (2022). The Effect of Work Motivation and Discipline on The Performance of The Leading Teachers of Madrasah. *Al-Tanzim Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 693–704. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3619>