

Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Discipline on State Junior High School Teacher Performance with Motivation as an Intervening Variable

Guan Damsi¹⁾, Suajiyo^{2*)}, Nasruddin³⁾, Muhamad Yusuf⁴⁾

^{1,2,3)}Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Manajemen, Univesitas Bina Insan, Indonesia

⁴⁾Sarjana Terapan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji untuk disiplin terhadap kinerja guru, disiplin terhadap motivasi. motivasi terhadap kinerja guru, dan disiplin terhadap kinerja guru melalui ,motivasi sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Muara Beliti dengan jumlah populasi 44 orang. Metode penelitian ini memanfaatkan penelitian kuantitatif dengan memakai korelasi kausal serta jenis data primer. Teknik pemungutan data menggunakan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuisioner. Metode analisis memakai *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan SMART-PLS(*Partial Least Square*) tiga.0. Akibat penelitian memberikan konstruk eksogen disiplin memiliki dampak positif dengan konstruk kinerja guru. Nilai t-statistik sebesar 2,302 lebih besar dari 1.96. serta pada konstruk eksogen disiplin berpengaruh positif dan signifikan ($O=0.325$) dengan konstruk motivasi. Nilai t-statistik ini sebesar 2.313 lebih besar dari 1.96. untuk motivasi tidak berpengaruh positif dengan konstruk kinerja guru. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini sebesar 0,209 lebih kecil dari 1.96, dan nilai p value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. di nilai *indirect effect* untuk pengaruh disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi, nilai t-statistik 0.014 lebih kecil dari 1,96 (t-tabel). Dengan Nilai signifikansi 0,184. Serta hasil Uji *Goodness Of Fit* (GOF) diperoleh nilai 1.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja, Motivasi

Abstract

This study aims to test discipline on teacher performance, discipline on motivation, motivation on teacher performance, and discipline on teacher performance through motivation as mediation. This research was conducted at SMP Negeri Muara Beliti with a population of 44 people. This research method utilizes quantitative research using causal correlation and primary data type. The data collection technique uses interviews and observations with questionnaires. The analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM) using SMART-PLS (Partial Least Square) three.0. The result of the research provides that the exogenous construct of discipline has a positive impact with the construct of teacher performance. The t-statistic value of 2.302 is greater than 1.96. and the exogenous construct of discipline has a positive and significant effect ($O = 0.325$) with the motivation construct. The t-statistic value is 2.313 greater than 1.96. for motivation does not have a positive effect with the teacher performance construct. The t-statistic value in this construct relationship is 0.209 smaller than 1.96, and the p value of 0.000 is smaller than 0.05. in the indirect effect value for the effect of discipline on teacher performance through motivation, the t-statistic value of 0.014 is smaller than 1.96 (t-table). With a significance value of 0.184. And the results of the Goodness Of Fit (GOF) test obtained a value of 1.

Keywords: Discipline, Performance, Motivation

*E-mail: surajiyo@univbinainsan.ac.id,

ISSN 2746-6396 (Online)



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana yang paling urgen dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa (*Nation Character Building*). Harkat dan martabat suatu bangsa ditentukan oleh mutu pendidikannya. Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu Pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Kasmanah, 2018).

Kinerja guru merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Emron Edison, Yohny Anwar, 2018).

Penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja guru di SMP Negeri Muara Beliti, penilaian kinerja guru dilakukan oleh bagian guru tenaga tetap dan kontrak. Berdasarkan identifikasi masalah bahwa kondisi kinerja guru dalam penyusunan silabus, rencana pembelajaran, strategi pembelajaran, dan tugas-tugas administrasi lainnya yang sering terabaikan oleh guru guru atau hanya mengambil dari internet atau mengcopy paste dari guru lain. Serta, kuantitas kerja yang kurang dikarenakan masih banyaknya guru yang tidak hadir setiap bulannya.

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh organisasi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai (Malyani, 2018). Menurut (Surajiyo et al., 2021), tujuan pemberian motivasi adalah : (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai; (2) Meningkatkan produktifitas kerja Pegawai; (3) Mempertahankan ke stabilan Pegawai; (4) Meningkatkan kedisiplinan Pegawai; (5) Mengefektifkan pengadaan Pegawai; (6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi Pegawai; (7) Meningkatkan kesejahteraan karyawan terhadap tugas-tugasnya; (8) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Muara Beliti, melakukan upaya disiplin. Pemberian sanksi atas pelanggaran disiplin merupakan salah satu Langkah yang tepat dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan-tujuannya, dan memelihara. Serta mempertahankan pegawai-pegawai unggul serta produktif. Berdasarkan identifikasi masalah disiplin bahwa kedatangan guru ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, serta menunda pekerjaan. Masih ada beberapa pegawai pulang sebelum waktunya, bagi mereka yang terpenting mengisi daftar hadir. Serta masih ada para pegawai yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas. Selain masalah disiplin, masalah lain yang terlihat di SMP Negeri Muara Beliti dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada pegawai karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Berdasarkan identifikasi masalah motivasi bahwa masih rendahnya dorongan atau keinginan yang kuat dalam diri individu untuk melakukan tugas sesuai dengan standar keberhasilan yang telah ditentukan. Serta masih rendahnya kebutuhan akan pertalian perkawanan dengan sesama rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri Muara Beliti dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Sifat dari penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut (v. ratna Sujarweni, 2019) adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta tehnik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian. Dalam

desain penelitian, terdapat beberapa tipe desain penelitian tersebut (V. W. Sujarweni, 2019), ialah Penelitian Deskriptif, Penelitian Komparatif, Penelitian Asosiatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe Asosiatif dimana peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai SMP Negeri Muara Beliti. Terdapat 44 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri Muara Beliti yang digunakan sebagai objek penelitian ini dengan karakteristik responden yang didapatkan melalui daftar pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti yang meliputi tentang, Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan, serta Masa Kerja. Berikut ini frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan, serta masa kerja responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu :

Validitas Konvergen.

Validitas konvergen model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Validitas konvergen memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi, yaitu nilai *loading factor* dan nilai *average variance inflation factor* (AVE). Hasil indeks AVE, *Reliabilitas komposit*, dan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel:

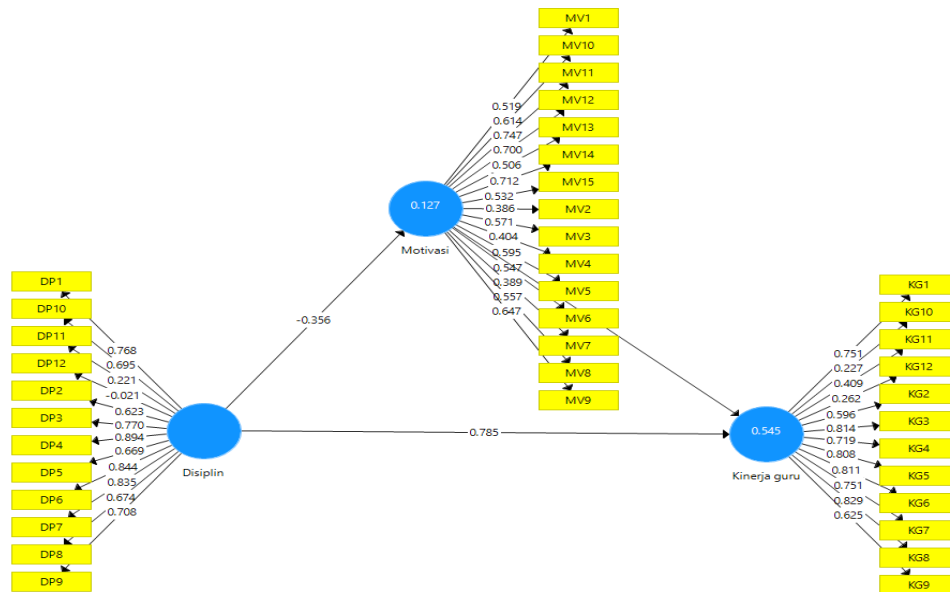
Tabel 1 Hasil Validitas Konvergen.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin	0,873	0,914	0,904	0,476
Kinerja guru	0,868	0,901	0,897	0,445
Motivasi	0,868	0,790	0,876	0,328

Sumber : Hasil Pengolahan data Validitas Konvergen dengan SmartPLS 2022

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* >0,70 dan AVE >0,50. Berdasarkan Tabel 4.46. Dinyatakan bahwa satu variabel tidak memenuhi *composite reliability*, karena nilainya dibawah angka direkomendasikan, yaitu 0,540 yang tidak memenuhi reliabel. Nilai AVE untuk 3 variabel tidak memiliki nilai >0,50, artinya ketiga variabel tersebut tidak dikategori valid.

Pada model awal, konstruk belum valid karena tidak semua indikator memenuhi validitas konvergen yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan di olah ulang kembali model konstruk awal dengan membuang indikator-indikator yang masuk ke dalam kategori validitas rendah.



Gambar 1 Hasil Uji Outer Model.

Sumber: Hasil olah data smart pls.

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4.2 menunjukkan bahwa sebanyak 39 dari keseluruhan indikator, 6 indikator beban kerja memiliki nilai $>0,70$, 7 indikator kinerja guru memiliki nilai $>0,70$, serta motivasi 3 indikator yang memiliki nilai $>0,70$.

Untuk melihat nilai *loading factor*, data konstruk disiplin, kinerja guru, dan kepuasan motivasi dapat dilihat dalam tabel :

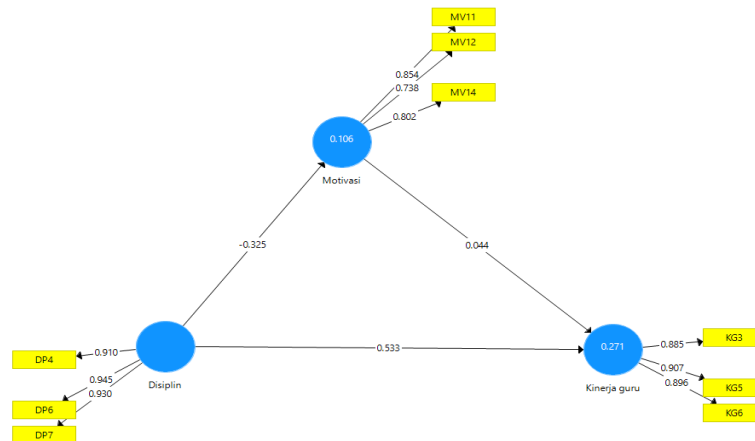
Tabel 2 Hasil Nilai *Loading Factor*.

Item Pengukuran	Loading Factor	Item Pengukuran	Loading Factor	Item Pengukuran	Loading Factor
DP1	0,768	KG1	0,751	MV1	0,519
DP10	0,695	KG10	0,227	MV10	0,614
DP11	0,221	KG11	0,409	MV11	0,747
DP12	-0,021	KG12	0,262	MV12	0,700
DP2	0,623	KG2	0,596	MV13	0,506
DP3	0,770	KG3	0,814	MV14	0,712
DP4	0,894	KG4	0,719	MV15	0,532
DP5	0,669	KG5	0,808	MV2	0,386
DP6	0,844	KG6	0,811	MV3	0,571
DP7	0,835	KG7	0,751	MV4	0,404
DP8	0,674	KG8	0,829	MV5	0,595
DP9	0,708	KG9	0,625	MV6	0,547
				MV7	0,389
				MV8	0,557
				MV9	0,647

Sumber : Hasil Pengolahan data Loading Faktor dengan Smart PLS 3.2.8, 2022

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam tabel 4.47 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang memiliki nilai diatas 0,70 sebanyak 16 indikator, sedangkan 23 indikator dibawah 0,70. Sedangkan menurut (Abiratno, Sofa Nurdianti, 2019), nilai 0,60 terkategori valid.

Bentuk selanjutnya dari model antar konstruk setelah beberapa indikator dibuang, model konstruk valid karena indikator sudah memenuhi validitas konvergen.



Gambar 2. Hasil Uji Outer Model Estimasi Ulang.

Tabel 3. Nilai *Loading Factor* seluruh konstruk.

Disiplin		Kinerja guru		Motivasi	
Item Pengukuran	Loading Factor	Item Pengukuran	Loading Factor	Item Pengukuran	Loading Factor
DP1	0,769	KG1	0,796	MV10	0,662
DP10	0,709	KG3	0,824	MV11	0,813
DP3	0,772	KG4	0,761	MV12	0,799
DP4	0,878	KG5	0,836	MV14	0,701
DP6	0,850	KG6	0,835	MV5	0,678
DP7	0,855	KG7	0,768	MV9	0,694
DP9	0,742	KG8	0,861		

Sumber : Hasil Pengolahan data nilai *Loading Factor* seluruh konstruk dengan SmartPLS 3.2.8, 2022.

Untuk menentukan *Composite Reliability*, apabila nilainya *Composite Reliability* > 0.70 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reabilitas yang tinggi atau reliabel dan menurut (Abiratno, Sofa Nurdiyanti, 2019), nilai 0,60 terkategori valid.

Hasil indeks AVE, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*.

Tabel4. Validitas Konvergen

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin	0,920	0,922	0,949	0,862
Kinerja guru	0,877	0,881	0,924	0,802
Motivasi	0,716	0,728	0,841	0,639

Sumber: Hasil Pengolahan data Validitas Konvergen dengan SmartPLS 3.2.8, 2022.

Berdasarkan hasil estimasi ulang validitas konvergen tabel Nilai AVE, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha* dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu 0,70 yang sudah memenuhi reliabel, dan AVE berada diatas 0,50.

Validitas Diskriminan.

Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap kosntruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

Berikut Korelasi Antarkonstruk laten :

Tabel 5. Korelasi antarkonstruk laten.

	Disiplin	Kinerja guru	Motivasi
Disiplin	1,000	0,708	-0,279
Kinerja guru	0,708	1,000	-0,154
Motivasi	-0,279	-0,154	1,000

Sumber : Hasil Pengolahan data Korelasi antarKonstruk Laten dengan SmartPLS 3.2.8, 2022.

Berdasarkan analisis output, diperoleh nilai laten variabel corelation lebih besar dari nilai Akar Kuadrat AVE, seperti tabel berikut :

Tabel 6. Nilai *Latent Variabel Correlation*, AVE, dan Akar Kuadrat AVE.

Konstruk	Disiplin	Kinerja Guru	Motivasi	AVE	Akar Kuadrat AVE
Disiplin	1,000	0,519	-0,325	0,928	0,862
Kinerja Guru	0,519	1,000	-0,129	0,896	0,802
Motivasi	-0,325	-0,129	1,000	0,799	0,639

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SmartPLS 3.2.8, 2022.

Terlihat nilai korelasi disiplin terhadap kinerja guru sebesar 0,519 dan korelasi antara disiplin terhadap kinerja guru sebesar -0,325 lebih kecil dari nilai Akar Kuadrat AVE variabel disiplin sebesar 0,862. Nilai korelasi kinerja guru terhadap disiplin sebesar 0,519 dan korelasi antara kinerja guru terhadap motivasi sebesar -0,129 lebih kecil dari nilai Akar Kuadrat AVE variabel laten kinerja guru sebesar 0,802. Selanjutnya, nilai korelasi motivasi terhadap disiplin sebesar -0,325 dan korelasi antara motivasi terhadap kinerja guru sebesar -0,129 lebih kecil dari nilai Akar Kuadrat AVE variabel laten motivasi sebesar 0,639. Artinya, ketiga konstruk tersebut terkategori valid.

Composite Reliability.

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan Aplikasi SmartPls, digunakan dua cara yaitu dengan *cronbach's alpha* dan *compostie reliability* nilai harus lebih dari 0,70.

Tabel 7. Konstruk Reliabilitas dan Validitas.

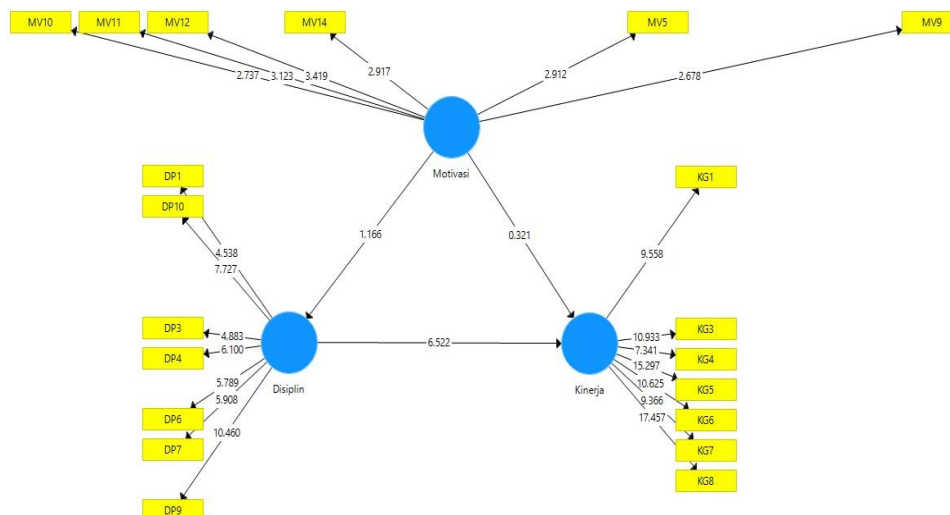
Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Disiplin	0,92	0,949	0,862
Kinerja guru	0,877	0,924	0,802
Motivasi	0,716	0,841	0,639

Sumber : Hasil Pengolahan data Konstruk Reliabilitas dan Validitas dengan SmartPLS 3.2.8, 2021.

Pada tabel dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,70, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,50. Oleh karena, itu dapat disimpulkan bawa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model).

Abiratno dan Sofa Nurdiyanti (2019) menyebutkan bahwa *Inner model* adalah model struktural, berdasarkan nilai koefisien jalur, melihat seberapa besar pengaruh antar variabel laten dengan perhitungan *bootstrapping*. Evaluasinya dilakukan dengan melihat kriteria nilai R-Square dan nilai signifikansi. Berikut tampilan *path diagram* :



Selanjutnya adalah evaluasi model pengukuran dengan melihat kriteria nilai R-Square dan signifikansi.

R-Square.

Output hasil estimasi nilai R-Square :

Tabel 8. R-Square.

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja guru	0,271	0,235
Motivasi	0,106	0,085

Sumber : Hasil Pengolahan data R-Square dengan SmartPLS 3.2.8, 2022.

Berdasarkan hasil output hasil analisis dengan metode bootstrapping diperoleh nilai R-Square untuk variabel Kinerja Guru sebesar 0,271 dan variabel Motivasi sebesar 0,106. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja Guru sebesar 0,271 yang berarti variabilitas Kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dalam model sebesar 27,1%, termasuk dalam kategori lemah. Kemudian, nilai R-Square motivasi sebesar 0,106 berarti variabilitas motivasi yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi dalam model sebesar 10,6 % termasuk dalam kategori lemah.

Uji Hipotesis.

Untuk mengetahui apakah sebuah hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p value. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran-pengukuran dan standar-standar error tidak di hitung lagi dengan asumsi statistik, tapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode resampling bootstrapping pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi p value lebih besar dari 1,96 (t-statistik) dan nilai p value kurang dari 0,05, maka H_a diterima H_0 ditolak begitu pula sebaliknya. Berikut hipotesis-hipotesis yang diajukan :

H1: Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMP Negeri Muara Beliti.

H2: Terdapat pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Muara Beliti.

H3: Terdapat pengaruh kinerja terhadap motivasi di SMP Negeri Muara Beliti.

H4: Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediator di SMP Negeri Muara Beliti.

Tabel 9. Hasil T_Statistik.

Konstruk	Original Sampel (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Value
Disiplin → Kinerja guru	0,533	0,564	0,231	2,303	0,022
Disiplin → Motivasi	-0,325	-0,353	0,141	2,313	0,021
Motivasi → Kinerja guru	0,044	0,064	0,211	0,209	0,834

Sumber : Data Primer diolah Smart PLS 3.3, 2022.

Berdasarkan pada tabel penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstruk disiplin memiliki nilai t-statistik sebesar 2,303 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kinerja guru terbukti.
2. Konstruk disiplin memiliki nilai t-statistik sebesar 2,313 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap motivasi terbukti.
3. Konstruk motivasi memiliki nilai t-statistik sebesar 0,209 lebih kecil dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,834 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru tidak terbukti.

Uji Goodness Of Fit (GOF).

Haryono (2016) hasil uji Gof didapat dari perkalian akar rata-rata *coomunailities* dengan nilai akar rata-rata R-Square., yang dapat ditinjau pada tabel.

Tabel 10. Nilai R-Square dan AVE

R-Square	AVE
0,271	0,862
0,106	0,802
	0,639

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{Com} \times R^2} \\
 &= \sqrt{6.909 \times 0.1885} \\
 &= \sqrt{1.302} \\
 &= 1.14 \\
 &= 1
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan GOF diatas diperoleh nilai 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GOF yang besar.

Pengujian Efek Mediasi.**Tabel 11.** Indirect Effects.

Konstruk	Original Sample (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistik (OSTDEV)	P Value
Disiplin → Motivasi → kinerja guru	0,014	-0,010	0,078	0,184	0,854

Sumber : Data Primer diolah Smart PLS 3.3, 2022.

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi sebesar 0,014 dengan nilai t-statistik 0,184 lebih kecil dari 1,96 (t-tabel). Nilai signifikansi sebesar 0,854.

Pembahasan.**1. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru.**

Konstruk eksogen disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O=0,533$) dengan konstruk kinerja guru. Nilai t-statistik pada hubungan ini sebesar 2,303 lebih besar dari 1,96 (t-tabel), dan nilai p-value sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, **hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya.** Apabila disiplin meningkat atau ditingkatkan, maka kinerja guru PNS SMP Negeri Muara Beliti akan meningkat secara signifikan, karena pegawai mendapatkan dukungan organisasi yang melebihi harapan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel disiplin menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel sangat tinggi terdapat pada item pernyataan dengan nilai sebesar 4,30 yaitu " Saya datang tepat waktu saat bekerja". Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan yaitu " Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan". Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya disiplin memberikan pengaruh yang cukup terhadap pegawai baik dalam kinerjanya. Sedangkan, berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja guru menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 4,27. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan sebesar 4,27 yaitu "Saya menerima resiko atas apa yang saya kerjakan.". Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item "Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan asa yang berlaku.". Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya disiplin memberikan pengaruh yang tinggi kepada pegawai, sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaannya.

Hasil tersebut mendukung penelitian Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja. Selain itu Fathoni (2020) menyatakan

bahwa semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal tanpa disiplin yang baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Eva puspita vani (2020), yang meneliti tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMPN di kecamatan X dengan motivasi sebagai variabel intervening. Mereka menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin, motivasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin, motivasi terhadap kinerja guru.

2. Disiplin berpengaruh positif terhadap Motivasi.

Konstruk eksogen disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = -0,325$) dengan konstruk disiplin. Nilai t-statistik pada hubungan ini sebesar 2,313 lebih besar dari 1,96 (t-tabel), dan nilai p-value sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, **hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap motivasi terbukti kebenarannya.** Apabila disiplin meningkat atau ditingkatkan, maka kinerja guru PNS SMP Negeri Muara Beliti akan meningkat secara signifikan, karena pegawai mendapatkan dukungan organisasi yang melebihi harapan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel disiplin menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel sangat tinggi terdapat pada item pernyataan dengan nilai sebesar 4,30 yaitu " Saya datang tepat waktu saat bekerja". Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan yaitu " Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan". Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya disiplin memberikan pengaruh yang cukup terhadap pegawai baik dalam kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel sangat tinggi terdapat pada item pernyataan dengan nilai sebesar 4,39 yaitu " Perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang.". Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan yaitu " Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan". Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya motivasi memberikan pengaruh yang cukup terhadap pegawai baik dalam kinerjanya.

Hasil tersebut mendukung penelitian pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMP N di kecamatan X dengan motivasi sebagai variabel intervening. Mereka menemukan adanya pengaruh positif signifikan pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja.

3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Konstruk mediator motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = 0,044$) dengan konstruk kinerja guru. Nilai t-statistik pada hubungan ini sebesar 0,209 lebih kecil dari 1,96 (t-tabel), dan nilai p-value sebesar 0,834 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, **hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru tidak terbukti kebenarannya.**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel sangat tinggi terdapat pada item pernyataan dengan nilai sebesar 4,39 yaitu " Perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang.". Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan yaitu " Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan". Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya motivasi memberikan pengaruh yang cukup terhadap pegawai baik dalam kinerjanya.

Sedangkan, berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja guru menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel termasuk dalam kriteria

sangat tinggi dengan nilai sebesar 4,27. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan sebesar 4,27 yaitu "Saya menerima resiko atas apa yang saya kerjakan.". Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item yaitu "Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan asa yang berlaku..".

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa : Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Konstruk eksogen disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan. Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap motivasi terbukti kebenarannya. Konstruk eksogen disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan. Motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru tidak terbukti kebenarannya. Konstruk mediator motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai mediasi tidak terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiratno, Sofa Nurdianti, A. D. R. (Ed.). (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: : Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (juni 2019).
- Ali, M. (2017). Analisis Pengaruh Disiplin, Pelatihan Dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sdn Gugus I Kecamatan Kuantan Tengah. *Suara Guru : Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, Sains, Dan Humaniora*, 3(4), 783–793.
- Aprileoni, W. P., Rulina, D., & Seftiawan, R. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 3(3), 297. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v3i3.4549>
- Emron Edison, Yohny Anwar, I. K. (Ed.). (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketiga).
- Hidayat1), S., Khotimah2), S. H., 1, 2Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, S. T. A. I., & ALHIKMAH JakartaKota, C. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpit Kecamatan Cimanggis Kota Depok*. 2(6), 1747–1754.
- Kasmanah, A. (Ed.). (2018). *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (kedua). Alfabeta
- Malyani, L. (Ed.). (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama).
- Pranoto, P. S. (2014). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 27–34.
- Putu, I. G., Suastina, B., Nuada, I. W., Faezal, M., & Fitri, S. M. (2021). *Pengaruh Motivasi , Pelatihan , Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap*. 07(02), 105–112.
- Sampeliling, A. (2016). Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*, 12(1), 1–17.
- Sandiasih, S. (Ed.). (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (empat bela).
- Siswoyo Haryono (Ed.). (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0* (pertama, 2).
- Sujarweni, v. ratna (Ed.). (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*.
- Sujarweni, V. W. (Ed.). (2019). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI* (PUSTAKABAR).
- Surajiyo, S., Idayati, I., & Aziz, H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Perekhubungan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 26(1), 11–23. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v26i1.1245>
- Sutrisno, E. (Ed.). (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama).
- Vani, E. P., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Smpn Di Kecamatan X Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekbis*, 21(1), 53. <https://doi.org/10.30736/je.v21i1.323>
- Wibowo, G. P. (2019). Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso). *Jurnal Universitas Muhammadiyah*, 7.