

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi

Lisa Ameliya^{1*}, Supardi Supardi², Agus Dharmanto³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

E-mail: lisaameliyaa15@gmail.com¹, supardi.tahir@gmail.com², agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Korespondensi penulis: lisaameliyaa15@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to determine the effect of motivation on teacher performance through work discipline at Binakarya Mandiri Vocational School, Bekasi City. This research uses a quantitative type of research. There are two types of data used in this research, namely primary data and secondary data. Data is collected through preparing statements that will be submitted and answered by respondents in the form of a questionnaire. The population was all teachers at Binakarya Mandiri Vocational School, Bekasi City, totaling 100 teacher, and this research used a saturated sample. Then, the data that has been collected will be processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) program version 26. The conclusions of this research are as follows : 1. Motivation on teacher performance has an influence on Binakarya Mandiri Vocational School, Bekasi City. This states that a teacher who always attends teacher meetings at school is very important in carrying out his duties because of the support and development of teacher, so that teacher always provide examples to help students understand learning material, so motivation can improve teacher performance. 2. Motivation towards work discipline has an influence on Binakarya Mandiri Vocational School, Bekasi City. This states that a teacher who always attends teacher meetings at school is very important in carrying out his duties because of the support and development of teacher so that teacher are always present on time at school and there is encouragement of teacher work enthusiasm and responsibility, so motivation can improve work discipline. 3. work discipline on teacher performance has an influence on Binakarya Mandiri Vocational School, Bekasi City. This states that a teacher is always present at school on time, so the teacher always provides examples to help students understand the learning material in order to achieve goals, so that work discipline can improve teacher performance. 4. The results of the path analysis test show that the total influence value is greater than the direct influence, so that work discipline can function as a mediating variable between motivation and teacher performance at Binakarya Mandiri Vocational School, Bekasi City.*

Keywords: *motivation, teacher performance, work discipline, Binakarya Mandiri Vocational School, Bekasi City.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Pada penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui penyusunan pernyataan yang akan diajukan dan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Populasinya semua guru SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi yang berjumlah 100 guru, dan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Kemudian, data yang telah terkumpul akan diproses menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26. Hasil kesimpulan pada penelitian ini, sebagai berikut : 1. Motivasi terhadap kinerja guru berpengaruh pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Hal ini menyatakan bahwa seseorang guru yang selalu menghadiri rapat guru di sekolah sangat penting guna menjalankan tugasnya karena adanya dukungan dan pengembangan terhadap guru, sehingga guru selalu memberikan contoh untuk membantu siswa dalam memahami materi pembelajaran, maka motivasi dapat meningkatkan kinerja guru. 2. Motivasi terhadap disiplin kerja berpengaruh pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Hal ini menyatakan bahwa seseorang guru yang selalu menghadiri rapat guru di sekolah sangat penting dalam menjalankan tugasnya karena adanya dukungan dan pengembangan terhadap guru sehingga guru selalu hadir tepat waktu di sekolah serta adanya dorongan semangat kerja dan tanggung jawab guru, maka motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja. 3. Disiplin kerja terhadap kinerja guru berpengaruh pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Hal ini menyatakan seseorang guru selalu hadir tepat waktu di sekolah maka guru selalu memberikan contoh untuk membantu siswa dalam memahami materi pembelajaran guna mencapai tujuan, sehingga disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru. 4. Hasil uji path analysis nilai pengaruh total lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, sehingga disiplin kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi antara motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

Kata kunci: motivasi, kinerja guru, disiplin kerja, SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

1. LATAR BELAKANG

Menurut Annisa Anita Dewi (2017) guru merupakan seseorang pendidik yang memberikan pengetahuan untuk siswanya. Guru orang yang langsung berinteraksi dengan siswa, memberikan pembelajaran, menginspirasi, dan membimbing perkembangan akademis, sosial, dan emosional siswa. Guru mempunyai peran yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mengajar dan membimbing siswa dalam memajukan perkembangan zaman.

Menurut Ansory (2018) Sumber Daya Manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu lembaga pendidikan, baik sebagai guru, staf administrasi atau tenaga pendukung lainnya, dan berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia penting dalam pendidikan karena kunci utama dalam menyediakan pengalaman pembelajaran yang berkualitas untuk siswa (Jumawan et al., 2024). Sumber daya manusia dalam konteks pendidikan berkaitan erat dengan peran guru, dikarenakan guru salah satu komponen utama dari sumber daya manusia dalam sistem pendidikan.

Kinerja seorang guru secara umum merujuk pada perilaku dan hasil kerja yang ditunjukkan selama melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak yang mempercayainya, seperti kepala sekolah (Dharmanto et al., 2023). Menurut Barnawi (2017) kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan. Guru yang dapat menyampaikan materi pembelajaran dengan baik akan meningkatkan minat belajar siswa dan dapat membantu siswa memahami konsep pembelajaran secara lebih mendalam. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Sibli Sofyan, M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi adalah kinerja guru yang belum optimal dikarenakan kurangnya motivasi yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Penurunan kinerja guru disebabkan oleh kurangnya pemahaman dalam menjelaskan materi yang akan disampaikan kepada siswanya, sehingga siswa tidak dapat memahami materi pembelajaran dengan baik. Selain itu guru kurang memahami dalam menyusun pengayaan pada pembelajaran sehingga beberapa guru tidak memberikan aktivitas pengayaan yang menantang untuk siswanya. Maka dari itu setiap tahunnya guru harus melakukan pelatihan dalam sebuah kemampuan mengajarnya. Diakhir tahun setiap guru memiliki rapot pekerja, yang isinya berupa penilaian kinerja guru dalam mengajar.

Tabel 1. Data Nilai Rapot Guru di SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi

No.	Keterangan	Nilai	Jumlah Orang	Persentase
1	Baik	85	80	80%
2	Standar	80	5	5%
3	Cukup	75	15	15%
Total			100	

Sumber: Data SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi

Berdasarkan hasil tabel 1 data nilai rapot guru di SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi adalah kinerja guru yang berketerangan cukup berjumlah 15 orang, sedangkan kinerja guru yang berketerangan standar berjumlah 5 orang. Pada hasil kinerja guru dapat dievaluasi untuk periode selanjutnya, sehingga melibatkan penilaian terhadap guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Evaluasi akan membantu dalam merencanakan tindakan perbaikan atau pengembangan bagi guru serta memastikan bahwa pembelajaran dan kebutuhan siswa dapat terpenuhi secara efektif.

Rapot tersebut menjadi pertimbangan khusus untuk para guru, dikarenakan guru harus memiliki kemampuan dan wawasan yang luas dalam melaksanakan belajar mengajar. Jika guru tersebut kurang memahami kemampuannya dalam mengajar maka akan dikurangi jam mengajarnya dan mendapatkan teguran atau berupa Surat Peringatan (SP), ini merupakan penurunan kerja pada kinerja guru.

Menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja adalah menunjukkan sejauh mana seseorang guru patuh dan menghormati norma-norma yang telah ditetapkan agar dapat mempengaruhi suasana belajar dan efektivitas pengajaran di kelas. Disiplin termasuk kunci dalam membentuk pola pikir dan perilaku siswa. Pentingnya disiplin pada guru tidak bisa diabaikan karena disiplin menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan produktif bagi siswa. Guru yang disiplin dapat menjadi contoh yang baik untuk siswa dan dapat membantu menjaga kelas dalam keteraturan dan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Jika guru tepat waktu dalam mengajar dapat membantu siswa menciptakan suasana belajar yang lebih teratur dan efisien.

Tabel 2. Rekap Data Absensi Guru SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi

No.	Bulan	Jumlah Izin	Jumlah Cuti	Jumlah Ketidakhadiran
1.	November 2023	15	1	16
2.	Desember 2023	3	0	3
3.	Januari 2024	26	2	28
	Rata-rata	15	1	16

Sumber: Data SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi

Berdasarkan hasil tabel 2 merupakan data absensi guru SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Dari hasil rata-rata untuk jumlah ketidakhadiran guru selama 3 bulan ada 16 orang, dapat disimpulkan bahwa guru masih banyak yang izin. Data absensi guru sangat penting untuk mengevaluasi tingkat kehadiran guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Sibli Sofyan, M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan siswa yang berada di sekolah SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi guru masih ada yang suka terlambat masuk ke dalam kelas untuk mengajar. Guru terlambat dalam waktu 10 sampai 15 menit, ini merupakan sebuah ketidakdisiplinan guru dalam masuk ke ruang kelas untuk mengajar. Keterlambatan guru dalam mengajar dapat berpengaruh negatif pada siswa, hal ini dapat menyebabkan gangguan dalam proses pembelajaran, mengurangi waktu yang tersedia untuk memaparkan materi pembelajaran. Keterlambatan guru biasanya terjadi setelah jam belajar akan dimulai, dikarenakan ada beberapa faktor yang menjadi guru terlambat. Guru terlambat dalam mengajar dikarenakan pergantian jam mata pelajaran dan guru terlambat juga dikarenakan ada keperluan yang mendadak. Guru yang terlambat memasuki kelas akan diberikan teguran. Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar (Suryadi, 2020). Penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Hasbi et al., 2021). Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Bidang Provinsi Jambi, ada kolerasi yang positif dan signifikan antara kinerja pegawai dan disiplin kerja (Pujilestari, 2023). Pada SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru (Peny, 2023).

Menurut Siagian (2018) motivasi adalah dorongan semangat yang dimiliki oleh guru untuk memberikan pengajaran yang terbaik kepada siswanya demi mencapai keberhasilan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi sangat penting bagi guru dikarenakan sebagai kunci keberhasilan pada pendidikan. Guru yang termotivasi lebih semangat dalam mengajar dan dapat menginspirasi siswa untuk belajar dengan baik. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dengan mewawancarai Bapak Sibli Sofyan, M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di sekolah SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi pada saat ini adalah suatu perkembangan teknologi yang semakin pesat, sehingga guru kesulitan dalam membatasi siswa yang sedang bermain *handphone*. Sehingga timbulnya suatu permasalahan pada motivasi kerja sebagai guru, yaitu kurangnya semangat dalam mengajar jika siswa tidak mendengarkan ataupun memperhatikan guru saat memberikan penjelasan materi pembelajaran. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan guru kehilangan semangat dalam mengajar, hal ini dapat

mengakibatkan mereka menjadi malas dan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga peneliti mendapatkan informasi dari siswa bahwa ruang kelas terasa kurang nyaman sehingga sebagian guru ada yang mengeluh dikarenakan kegerahan dan terasa panas disaat mengajar, hal ini yang membuat guru tidak semangat mengajar sehingga menghambat kinerja mereka. Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh pihak sekolah bagi para guru dapat menimbulkan berbagai dampak yang negatif terhadap kinerja mereka. Ketersediaan ruang kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan penurunan motivasi dan semangat kerja para guru yang dapat menimbulkan stress dan kelelahan yang berlebihan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah memperhatikan dan meningkatkan fasilitas yang tersedia untuk guru agar mereka dapat bekerja dengan nyaman.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan peneliti terdahulu menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir (Selvia et al., 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kolerasi positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru di SD Gugus V Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021 (Utami & Negara, 2021). Penelitian terdahulu di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Permatasari & Rohwiyati, 2022). Penelitian terdahulu berpengaruh positif terhadap variabel motivasi yang signifikan kepada kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang (Alamsyah et al., 2023). Penelitian terdahulu di Koperasi Unit Desa Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Bandung menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Mahardika & Mahayasa, 2022). Penelitian terdahulu pada UD. Putra Bali Glass Gianyar menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Novianingsih et al., 2023). Hasil dari penelitian terdahulu Kantor Kordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Sadikun et al., 2023). Pada penelitian terdahulu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara (Haekel Awwali et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang di atas dan fenomena yang terjadi di SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi serta hasil penelitian terdahulu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.**

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Menurut Supardi (2016) kinerja guru adalah pelaksanaan aktivitas seorang guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan serta tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Darmadi (2018) kinerja guru merupakan kemampuan yang diperlihatkan guru dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Sanusi (2020) mendefinisikan bahwa kinerja guru yaitu kemampuan guru dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai guru yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Faozan (2022) mengatakan bahwa kinerja guru yaitu hasil pencapaian yang diperoleh oleh seseorang guru dalam melaksanakan dan mengelola tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaannya.

Disiplin Kerja

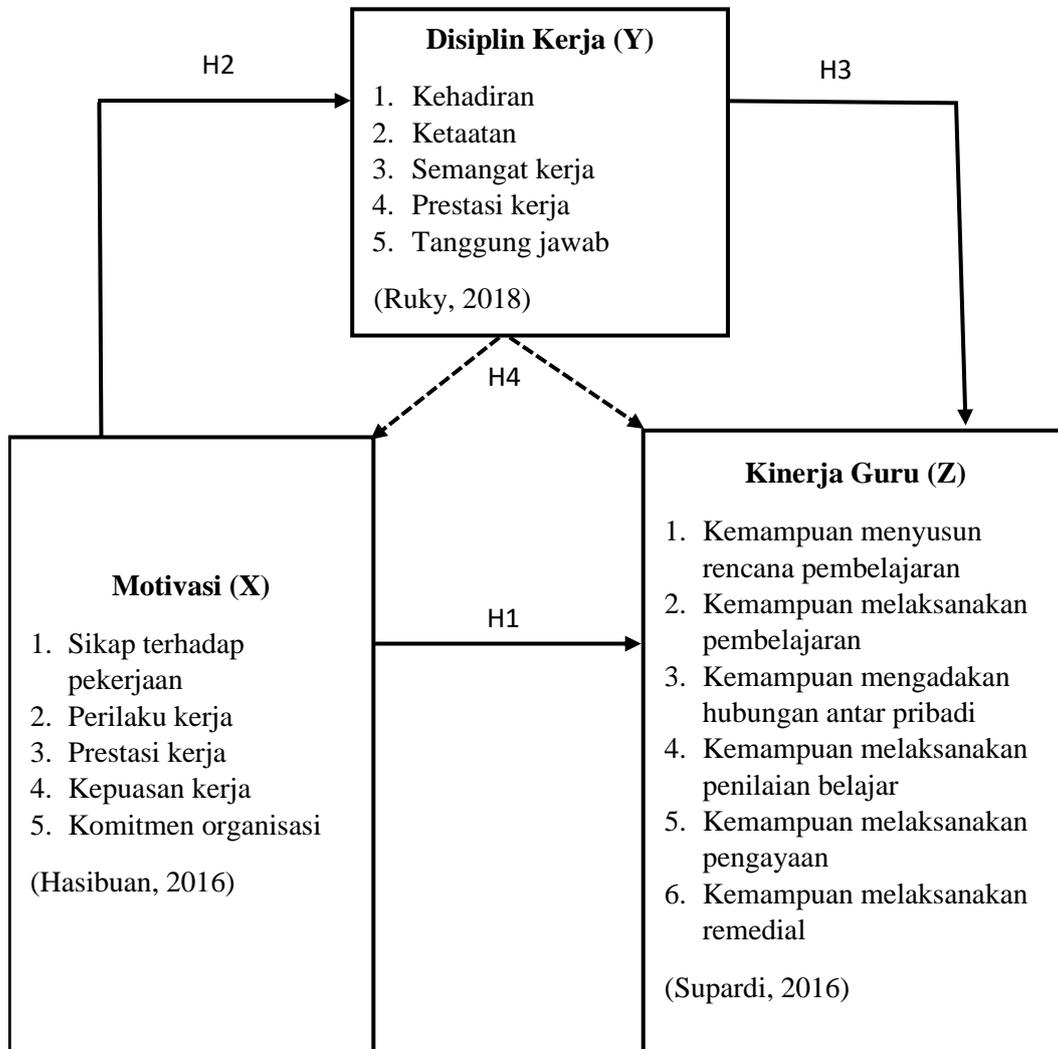
Menurut Sutarto (2020) disiplin kerja yaitu suatu sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan, baik yang tercantum secara tertulis maupun tidak tertulis dengan konsekuensi sanksi untuk pelanggarnya. Menurut Terry (2021) disiplin kerja merupakan hasil dari kesadaran dan tanggung jawab terhadap aturan dan norma yang berlaku, hal ini sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Menurut Hasibuan (2023) disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesiapan seseorang guru untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di sekolah. Mondy (2024) mendefinisikan disiplin kerja yaitu tingkah laku seseorang guru yang konsisten dengan aturan dan standar kinerja yang ditetapkan oleh sekolah. Disiplin kerja sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku (Irfana & Fajrianti, 2023).

Motivasi

Menurut Hasibuan (2020) motivasi merupakan dorongan yang menciptakan semangat belajar pada manusia agar mereka mau belajar bersama, belajar efektif, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam pendidikan. Yusuf (2022) mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk menjalankan tindakan guna mencapai hasil atau tujuan yang diharapkan dalam konteks pendidikan. Mulyasa (2024) mendefinisikan bahwa motivasi yaitu sebuah kekuatan yang mendorong atau menarik seseorang untuk bertindak menuju tujuan pendidikan. Menurut Hamalik (2024) motivasi merupakan transformasi energi yang terjadi pada seseorang guru yang ditandai dengan

timbulnya semangat dan memiliki keinginan untuk belajar dan membantu perkembangan siswa.

Kerangka Konseptual



Sumber: Data Penelitian, 2024

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

H1 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

H3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

H4 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2020) jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang dapat diperoleh melalui penerapan prosedur-prosedur statistik atau metode-metode kuantitatif lainnya. Penelitian kuantitatif dapat diterapkan untuk mempelajari populasi atau sampel. Menurut Sugiyono (2024) desain penelitian adalah kerangka kerja yang dipakai peneliti untuk merancang penelitiannya dengan mengumpulkan informasi dan data, serta memperhatikan perkembangan kerangka teoritis untuk menganalisis hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2017) jenis data yang dipakai dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi, wawancara, dan kuesioner. Sedangkan, data sekunder yaitu data kepustakaan yang didapat dari jurnal-jurnal penelitian, buku-buku referensi, dan dokumentasi dari pengumpulan data di SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

Dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen untuk memastikan data yang dipakai valid. Data dikumpulkan melalui penyusunan pernyataan yang akan diajukan dan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Kemudian, data yang telah terkumpul akan diproses menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi (X)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kelayakan
Motivasi (X)	X.1	0,722	0,196	Valid
	X.2	0,765	0,196	Valid
	X.3	0,828	0,196	Valid
	X.4	0,702	0,196	Valid
	X.5	0,691	0,196	Valid
	X.6	0,841	0,196	Valid
	X.7	0,656	0,196	Valid
	X.8	0,675	0,196	Valid
	X.9	0,734	0,196	Valid
	X.10	0,799	0,196	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 3 diatas penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan dari indikator variabel motivasi memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang memiliki nilai 0,196, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan yang ada pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kelayakan
Disiplin Kerja (Y)	X.1	0,719	0,196	Valid
	X.2	0,685	0,196	Valid
	X.3	0,828	0,196	Valid
	X.4	0,793	0,196	Valid
	X.5	0,823	0,196	Valid
	X.6	0,827	0,196	Valid
	X.7	0,707	0,196	Valid
	X.8	0,768	0,196	Valid
	X.9	0,769	0,196	Valid
	X.10	0,641	0,196	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 4 diatas penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan dari indikator variabel disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang memiliki nilai 0,196, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Guru (Z)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kelayakan
Kinerja Guru (Z)	X.1	0,670	0,196	Valid
	X.2	0,823	0,196	Valid
	X.3	0,745	0,196	Valid
	X.4	0,715	0,196	Valid
	X.5	0,731	0,196	Valid
	X.6	0,847	0,196	Valid
	X.7	0,781	0,196	Valid
	X.8	0,716	0,196	Valid
	X.9	0,787	0,196	Valid
	X.10	0,745	0,196	Valid
	X.11	0,771	0,196	Valid
	X.12	0,775	0,196	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 5 diatas penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan dari indikator variabel kinerja guru memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang memiliki nilai 0,196, sehingga dapat disimpulkan bahwa 12 butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja guru dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

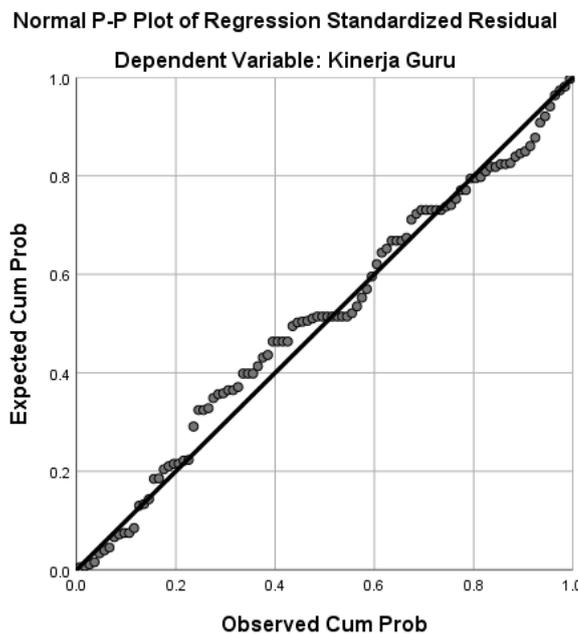
No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Kelayakan
1.	Motivasi	0,909	0,70	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,917	0,70	Reliabel
3.	Kinerja Guru	0,933	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 6 diatas penelitian ini dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari kriteria yaitu 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-plot

Dari hasil gambar 2 diatas penelitian ini memperlihatkan bahwa model regresi dapat memenuhi asumsi normal, dikarenakan data diatas tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolonieritas

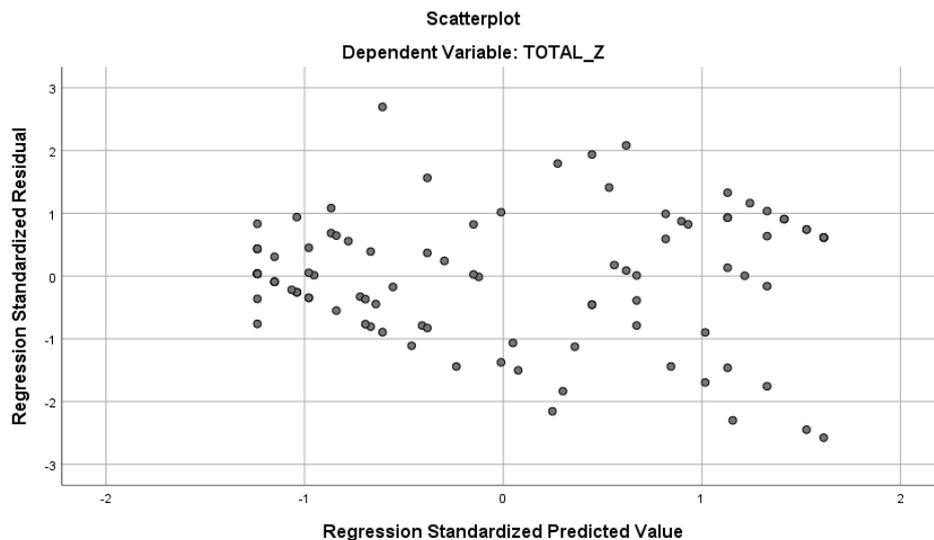
Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Perhitungan		Kelayakan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X)	0,325	3,074	Tidak Multikolonieritas
Disiplin Kerja (Y)	0,325	3,074	Tidak Multikolonieritas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 7 dapat diketahui nilai toleransi yang diperoleh variabel motivasi dan disiplin kerja yaitu 0,325 dan nilai VIF nya 3.074, maka tidak terjadi multikolonieritas karena nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 3 diatas penelitian ini menunjukkan gambar *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak yaitu diatas, di bawah, dan di sekitar angka 0, dan tidak mengumpul di satu titik tertentu maupun membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Lineritas

Tabel 8. Hasil Uji Lineritas

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.690	.683	2.508	2.085
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 2,085. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah sampel 100 guru (n) SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi dan jumlah variabel bebasnya 2 yaitu $k = 2$, maka dapat diperoleh nilai $dl = 1,6337$, $du = 1,7152$. Kriteria $du < dw < 4 - du = 1,7152 < 2,085 < 2,2848$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel dinyatakan linear.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis 1 (Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru)

Tabel 9. Hasil Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.009	3.194		2.507	.014
	Motivasi	1.011	.072	.816	13.971	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 9 diatas penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi motivasi memiliki nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau t hitung sebesar 13.971 lebih besar dari t tabel 1.98447 yang artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hipotesis 1 H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru secara statistik teruji.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Variabel Motivasi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja)

Tabel 10. Hasil Uji t Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.180	2.671		2.688	.008
	Motivasi	.862	.060	.821	14.257	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 10 diatas penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi motivasi memiliki nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau t hitung sebesar 14.257 lebih besar dari t tabel 1.98447 yang artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hipotesis 2 Ho ditolak Ha diterima, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja secara statistik teruji.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru)

Tabel 11. Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.114	3.520		3.442	.001
	Disiplin Kerja	.895	.078	.758	11.512	.000

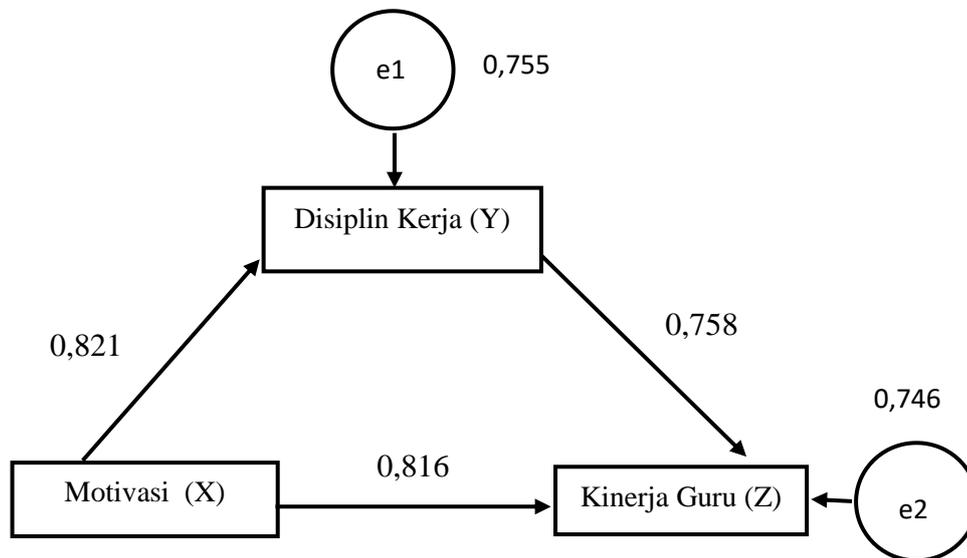
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 11 diatas penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi motivasi memiliki nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau t hitung sebesar 11.512 lebih besar dari t tabel 1.98447 yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hipotesis 3 Ho ditolak Ha diterima, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara statistik teruji.

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (*Path Analysis*)

Pada uji *path analysis* ini untuk menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel yang digunakan pada penelitian ini, sehingga uji *path analysis* dicari menggunakan SPSS versi 26.



Sumber : Data diolah oleh penulis, (2024)

Gambar 4. Hasil Path Analysis

Berdasarkan pada gambar 4. diatas penelitian ini dapat diketahui nilai koefisien pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,816. Pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi, dapat diketahui melalui hasil perkalian antara pengaruh langsung pada variabel motivasi terhadap disiplin kerja, dengan pengaruh langsung pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru, dimana perhitungan pengaruh tidak langsung tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Nilai Koefisien Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
Motivasi → Kinerja guru	0,816	-	-
Motivasi → Disiplin Kerja	0,821	-	-
Disiplin Kerja → Kinerja Guru	0,758	-	-
Motivasi → Disiplin Kerja → Kinerja Guru	-	0,821 X 0,758 = 0,622	0,816 + 0,622 = 1,438

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 12 dapat diketahui pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,816 dan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi yaitu sebesar 0,622, sehingga pengaruh total yaitu sebesar 1,438 yang berarti bahwa pengaruh total memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hipotesis 4 H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis 4 menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja dan secara statistik teruji.

5. KESIMPULAN

Berikut ini kesimpulan penelitian berdasarkan data analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Hal ini menyatakan bahwa seseorang guru yang selalu menghadiri rapat guru di sekolah sangat penting guna menjalankan tugasnya karena adanya dukungan dan pengembangan terhadap guru, sehingga guru selalu memberikan contoh untuk membantu siswa dalam memahami materi pembelajaran, maka motivasi dapat meningkatkan kinerja guru.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Hal ini menyatakan bahwa seseorang guru yang selalu menghadiri rapat guru di sekolah sangat penting dalam menjalankan tugasnya karena adanya dukungan dan pengembangan terhadap guru sehingga guru selalu hadir tepat waktu di sekolah serta adanya dorongan semangat kerja dan tanggung jawab guru, maka motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja.
- c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Hal ini menyatakan seseorang guru selalu hadir tepat waktu di sekolah maka guru selalu memberikan contoh untuk membantu siswa dalam memahami materi pembelajaran guna mencapai tujuan, sehingga disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru.
- d. Hasil uji *path analysis* nilai pengaruh total lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, sehingga disiplin kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi antara motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa seseorang guru yang selalu menghadiri rapat sangat penting dalam menjalankan tugasnya dengan adanya dukungan dan pengembangan terhadap guru, maka guru selalu hadir tepat waktu di sekolah, sehingga guru selalu memberikan

contoh untuk membantu siswa dalam memahami materi pembelajaran untuk mencapai tujuan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa motivasi baik maka dapat mempengaruhi kinerja guru, jika dibarengi dengan peningkatan disiplin kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

6. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran bagi pihak sekolah maupun bagi peneliti selanjutnya semoga dapat bermanfaat untuk kedepannya, sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Sekolah

Motivasi yaitu dorongan semangat yang dimiliki oleh guru untuk memberikan pengajaran yang terbaik untuk siswanya demi mencapai keberhasilan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi sangat penting bagi guru dikarenakan sebagai kunci keberhasilan pada pendidikan. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam memotivasi semua guru agar dapat mencapai keberhasilan dan tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian terkait motivasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sudah menunjukkan kondisi yang baik. Namun secara khusus perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi, diantaranya berdasarkan hasil temuan penelitian yang terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Dalam hal ini yang harus diperhatikan yaitu fasilitas yang tersedia di sekolah agar guru dapat menjalankan pekerjaannya dengan nyaman, maka guru juga harus memperhatikan target mengajar yang akan dicapai, sehingga guru juga harus memperhatikan kemampuan melaksanakan remedial secara adil. Guru harus terlibat dalam kegiatan rapat dan harus hadir tepat waktu dalam mengajar, agar kinerja guru menjadi optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja yaitu:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data sehingga penelitian dapat dilaksanakan

dengan lebih baik. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk melakukan wawancara dengan sumber yang kompeten dan relevan guna memperdalam pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Nusa Media.
- Alamsyah, F., Chamariyah, C., & Winarko, R. (2023). Pengaruh pengalaman mengajar dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh profesionalisme (studi pada guru SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(4).
- Anita Dewi, A. (2017). *Guru mata tombak pendidikan (Edisi kedua)*. CV Jejak.
- Ansory, A. F., & I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Indonesia Pustaka.
- Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja guru profesional*. ArRuzz Media.
- Darmadi. (2018). *Membangun paradigma baru kinerja guru*. Guepedia.
- Dharmanto, A., Aziz, A., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh kemampuan diri dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(10), 3074–3089. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.934>
- Faozan. (2022). Peningkatan kinerja guru pendidikan agama Islam melalui supervisi akademik, diklat, dan partisipasi dalam kelompok kerja guru. *A-Empat*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi sembilan)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Hamalik, O. (2024). *Psikologi belajar mengajar*. PT Bumi Aksara.
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & ... (2021). Pengaruh kompetensi pedagogik, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Soppeng. *Bata Ilyas Educational Journal*, 1(1), 1–7. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/89>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Dasar-dasar manajemen*. Bumi Aksara.

- Imron. (2018). *Aspek spiritualitas dalam kinerja*. UNIMMA Press.
- Irfana, T. B., & Fajrianti, F. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta. *Jurnal Multilingual*, 3(1), 104–113.
- Jumawan, J., Somantri, I. F., Rohaeni, H., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT ASR. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1684–1694. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i3.2443>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mahardika, M., & Mahayasa, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Unit Desa. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 652–660. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1891/1154>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Sumber daya manusia perusahaan (Cetakan ketigabelas)*. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Jilid 1, Edisi kesepuluh)*. Erlangga.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2024). *Human resource management (15th ed.)*. Pearson.
- Mulyasa, E. (2024). *Psikologi pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 77–84.
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor (Studi Kasus pada Masa Pandemi Covid-19 dan Bencana Alam Tahun 2021). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Permatasari, M. D., & Rohwiyati. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru (Studi kasus di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022). *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 20(4), 268–281.
- Pujilestari, W. M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 4(2), 70. <https://doi.org/10.33087/sms.v4i2.142>
- Ruky, A. (2018). *Disiplin kerja dan kinerja karyawan*. Alfabeta.
- Sadikun, I. P., & Sri Hartati, C. (2023). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 1(1), 98–106. <https://doi.org/10.59024/jis.v1i1.383>

- Sanusi, A. (2020). *Penilaian kinerja guru: Teori dan praktik*. Pustaka Pelajar.
- Selvia, A., Azhar, & Gimin. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2633–2637.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono, U. (2024). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Edisi revisi ke-2)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Wiratna, V. W. (2020). *Analisis laporan keuangan: Teori, aplikasi dan hasil penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukardiman, T., Widyastuti, T., Sawitri, N. N., Susanto, P. C., Riyadi, Y. P., Supardi, O., Aviyanti, C., Faddila, S. P., Laan, U. S., Suyanto, A., Sopyan, A., Simanjuntak, A. N., & Awa, R. F. S. (2024). *Pengantar metode riset: Teori, praktik dalam penyusunan skripsi, tesis, dan disertasi (Hartini, Ed.)*. Penerbit Media Sains Indonesia.
- Supardi, Badawi, A., Jufrin, J., Sumeidi, K., Antonius, S., & Ani, N., & Syifa, P. F. (2022). *Riset terapan dengan aplikasi statistika*. Wedina Media Utama.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru*. Rajawali Press.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru: Konsep, pengukuran, dan peningkatannya*. Alfabeta.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>
- Sutarto. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Terry, R. (2021). Pengantar manajemen. Erlangga.
- Utami, G. S., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 168. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32218>
- Yusuf, F. A. (2022). Perilaku organisasi. Rajawali Pers.