

# “PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA SMA MARDISISWA SEMARANG)”

Verra Yunita<sup>1)</sup> Heru Sri Wulan, SE, M.M.<sup>2)</sup> Dyah Ika Kirana Jalantina, S.E., M.M.<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2)3)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari dan mengkonfirmasi secara ilmiah hal ini. Motivasi kerja sebagai variabel perantara dalam penyelidikan penelitian di SMA Mardisiswa Semarang tentang pengaruh bakat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Populasi seluruhnya berjumlah 170 siswa SMA Mardisiswa Semarang. Rumus Slovin menghasilkan 63 siswa yang termasuk dalam sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kapabilitas tenaga kerja mempunyai pengaruh yang agak menguntungkan dan cukup besar terhadap motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,645 (positif), dan nilai signifikansi sebesar 0,009 0,05. Jadi, H1 mendapat otorisasi. Disiplin kerja yang tidak konsisten memiliki pengaruh besar dan sebagian besar menguntungkan terhadap motivasi. Nilai koefisien regresi, yang ditunjuk sebagai H2 dan 0,246 (positif) dengan nilai signifikan 0,019 0,05, berfungsi sebagai bukti untuk ini. Unsur kemampuan kerja memiliki pengaruh yang agak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. H3 disetujui karena nilai koefisien regresi sebesar 0,696 (positif) dan nilai signifikan 0,004 0,05 mendukung hal tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja sangat meningkatkan kinerja guru secara parsial dan parsial. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,293, yang memiliki nilai signifikan 0,002 0,05, dan inferensi yang mengikuti keduanya berasal dari ini. Oleh karena itu, H4 disetujui. Variabel motivasi baik secara signifikan maupun parsial mempengaruhi kinerja guru. H5 dapat diterima karena nilai koefisien regresi sebesar 0,273 (positif) dan nilai signifikansi 0,006 0,05 mendukung hal tersebut. Seberapa baik kinerja seorang guru di tempat kerja tidak diungkapkan oleh variabel pendorong. Hasil perhitungan analisis rute menunjukkan hal ini cukup jelas. Jelas bahwa pengaruh langsung (0,696) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (0,176) ketika H6 diperhitungkan. Pengaruh disiplin kerja terhadap efisiensi guru tidak cukup dicerminkan oleh variabel motivasi. Hasil perhitungan analisis rute menunjukkan hal ini cukup jelas. Jelas bahwa nilai dampak tidak langsung (0,067) melebihi nilai pengaruh langsung (0,293) ketika H7 dihilangkan.

**Kata Kunci :** Kemampuan kerja, disiplin kerja, kinerja guru, dan motivasi kerja

## ABSTRACT

*The goal of this study is to learn and scientifically confirm this. Work motivation serves as an intermediary variable in research investigations at SMA Mardisiswa Semarang on the effects of work aptitude and work discipline on teacher performance. The population is made up entirely of the 170 students from SMA Mardisiswa Semarang. The Slovin formula resulted in 63 students being included in the sample. The results of the study show that the variable labor capability has a somewhat favorable and substantial influence on motivation. This is demonstrated by the fact that the regression coefficient is 0.645 (positive), and the significant value is 0.009 0.05. So, H1 gets authorized. Inconsistent job discipline has a big and mostly beneficial influence on motivation. The regression coefficient's value, which is designated as H2 and is 0.246 (positive) with a significant value of 0.019 0.05, serves as evidence for this. The work ability elements have a somewhat positive and significant influence on teacher performance. H3 is approved since the regression coefficient value of 0.696 (positive) and a significant value of 0.004 0.05 support this. Factors related to work discipline greatly and partially enhance teachers' performance. The positive regression coefficient value of 0.293, which has a significant value of 0.002 0.05, and the inference that follows are both derived from this. Therefore, H4 is approved. Motivational variables both considerably and partially affect teacher performance. H5 is acceptable since the regression coefficient value of 0.273 (positive) and significant value of 0.006 0.05 support this. How well a teacher performs at work is not revealed by the driving variable. The results of the route analysis calculations make this quite evident. It is clear that the direct effect (0.696) is bigger than the indirect effect (0.176) when H6 is taken into account. The influence of work discipline on teachers' efficiency is not adequately reflected by motivational variables. The results of the route analysis calculations make this quite evident. It is obvious that the indirect impact value (0.067) exceeds the direct effect value (0.293) when H7 is eliminated.*

**Keywords :** work ability, work discipline, teacher performance, and work motivation

## PENDAHULUAN

Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas, pendidikan sangat penting. Tidak mungkin memisahkan proses peningkatan kinerja guru dari peningkatan kualitas staf. Pendidikan pemuda merupakan kelanjutan dari pendidikan dasar,

menurut Grass. 20 Tahun 2003, yang juga menunjukkan bahwa itu terdiri dari pendidikan pemuda umum dan pendidikan tinggi kejuruan (Depdiknas, 2003:14). Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Kejuruan Aliyah

(MAK), atau program pendidikan menengah yang sederhana.

Guru menyukai para ahli. Mereka harus memiliki pengetahuan dan keahlian di bidang-bidang yang memerlukan pengembangan kemampuan kerja secara terus-menerus untuk mengantisipasi kemajuan pembangunan Pelayanan Teknis (UPT). Menurut definisi seorang ahli, "kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan apa yang diinginkan atau tidak dilakukannya, tergantung dari karakteristik fisik dan mental orang tersebut" (Sugiharta, 2019).

Karyawan harus menunjukkan disiplin di tempat kerja sebagai syarat yang diperlukan untuk sukses. Baik individu maupun organisasi membutuhkan disiplin, dan proses pembelajaran berhasil dan efisien dilakukan melalui pengajaran instruktur yang disiplin. Keberhasilan proses belajar mengajar yang kemungkinan dipengaruhi oleh kedisiplinan guru secara langsung terkait dengan keberhasilan belajar siswa.

Menurut Wahyudi (2018), kinerja guru adalah pola sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan standar yang berlaku. Peran guru dapat ditingkatkan, dan mereka dapat bekerja lebih aktif dan kreatif, ketika budaya kinerja guru diterapkan dalam kegiatan pembelajaran (Pasae, 2021; Kai Liao, et al., 2021). Efektivitas instruktur tunduk pada peraturan. Wajar dan relevan untuk setiap proses pembelajaran untuk menganalisis dan mengevaluasi kinerja guru dalam kaitannya dengan kompetensi mereka sendiri.

Salah satu sekolah menengah di Semarang Provinsi Jawa Tengah bernama SMA Mardisiswa. Untuk membantu siswa mewujudkan potensi penuh mereka, instruktur yang unggul dan berpengalaman mendorong kegiatan ekstrakurikuler, kelompok siswa, komunitas belajar, tim olahraga, dan perpustakaan sebagai kesempatan belajar. Lingkungan kelas SMP Mardisiswa diciptakan dengan mengutamakan kenyamanan anak-anak.

Data dari penilaian kinerja guru menunjukkan bahwa 48% instruktur mendapat nilai baik, sedangkan 42% mendapat nilai sangat baik. Selain itu, SMA Mardisiswa Semarang terus bergelut dengan sejumlah persoalan terkait proses belajar mengajar, termasuk kapasitas guru. Masih ada pengajar yang pendidikannya pada bidang yang diampunya tidak linier, dan masih ada pengajar yang tidak bereksperimen dengan penggunaan alat teknologi dalam pembelajaran, yang tentunya berdampak baik pada efektifitas maupun motivasi mengajar.

Data dari penilaian kinerja guru menunjukkan bahwa 48% instruktur mendapat nilai baik, sedangkan 42% mendapat nilai sangat baik. Selain itu, SMA Mardisiswa Semarang terus bergelut dengan sejumlah persoalan terkait proses belajar mengajar, termasuk kapasitas guru. Masih ada pengajar yang pendidikannya pada bidang yang

diampunya tidak linier, dan masih ada pengajar yang tidak bereksperimen dengan penggunaan alat teknologi dalam pembelajaran, yang tentunya berdampak baik pada efektifitas maupun motivasi mengajar.

Peneliti tertarik untuk menyelidiki masalah ini karena latar belakang tersebut di atas "**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sebagai Studi Intervariabel Di SMA Mardisiswa Semarang**"

#### **RUMUSAH MASALAH**

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening?

#### **TELAAH PUSTAKA**

##### **A. Kinerja Guru**

Sukses adalah hasil dari pemahaman dan presentasi. Beberapa juga menawarkan presentasi pemahaman karena bisnis atau pekerjaan. Namun pada kenyataannya, kinerja memiliki arti penuh yang mencakup proses dan produk akhir. Eksekusi dan hasil karya menjadi fokus presentasi Wibowo (2012).

Menurut Mangkunegara dalam Ahmad (2017) menegaskan bahwa motivasi dan kompetensi merupakan dua aspek yang menentukan kinerja guru. Penjelasan mengenai kedua elemen tersebut dapat dilihat di bawah ini:

##### **a. Faktor Kemampuan**

Potensi (IQ) dan kompetensi (proficiency) membentuk bakat seorang guru. Akibatnya, pengusaha harus menugaskan pekerja untuk proyek yang sesuai dengan latar belakang mereka. Guru dapat meningkatkan kemandirian mengajar ketika mereka ditempatkan sesuai dengan pengalaman mereka.

##### **b. Faktor Motivasi**

Keinginan untuk mengambil tindakan ke arah tujuan yang dapat dicapai dikenal sebagai motivasi (Paul dalam Ahmad, 2017)

Selanjutnya Ahmad (2017) memisahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menjadi dua kelompok yaitu internal (atau faktor yang berasal dari dalam) dan eksternal (atau faktor yang berasal dari luar pengajar), seperti:

- a. Faktor Interen
  - 1) Daya Otak
  - 2) Kompetensi dan Pengetahuan
  - 3) Kemampuan dan Minat
  - 4) Bakat
  - 5) Kepribadian
  - 6) Kesehatan
- b. Faktor Esteren
  - 1) Lingkungan Keluarga
  - 2) Tempat Kerja
  - 3) Interaksi
  - 4) Sarana dan Prasarana

Priansa (2018) menyatakan bahwa empat kegiatan pembelajaran di kelas yang menjadi indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Jadwal
- 2) Mengembangkan Keterampilan Implementasi
- 3) Mengevaluasi Hasil Belajar
- 4) Pendidikan dan Pelatihan Siswa

### **B. Motivasi Kerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengklaim bahwa motivasi adalah keadaan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan pekerjaan). Malayu (2015) menegaskan bahwa tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan kegembiraan karyawan terhadap pekerjaan mereka, menginspirasi mereka untuk melakukan upaya ekstra, dan mendorong mereka untuk menggunakan semua bakat dan kemampuan mereka untuk memajukan tujuan perusahaan.

Menurut Hafidzi dkk. (2019), motivasi menumbuhkan keinginan untuk bekerja, yang memungkinkan individu bekerja sama secara efektif dan jujur setiap saat untuk mendapatkan kepuasan. Semangat seseorang untuk bekerja adalah yang memotivasi mereka. Beberapa tanda motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan kesehatan
2. Persyaratan keamanan
3. Tuntutan masyarakat
4. Persyaratan untuk pengakuan

### **C. Kemampuan Kerja**

Soelaiman (2007) kemampuan adalah atribut, baik bawaan maupun dipelajari, yang memungkinkan seseorang melakukan profesinya baik secara fisik maupun kognitif. Meskipun setiap orang di dalam perusahaan sangat terdorong, tidak semua orang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berfungsi dengan sukses. Perilaku dan kinerja individu secara signifikan dipengaruhi oleh dorongan dan bakat mereka. Keterampilan adalah kemampuan yang terkait dengan aktivitas yang dimiliki dan dapat dimanfaatkan seseorang ketika situasi membutuhkannya.

Menurut Hersey dan Blanchard Koleanga et al. (2017), berikut adalah tanda kapasitas kerja:

1. Kompetensi Teknis :
  - a. Keahlian dengan alat tempat kerja dan sistem komputer.
  - b. Keahlian dalam proses dan teknik kerja.

- c. Kenali persyaratan tugas atau posisi
2. Kapasitas Kognitif :
    - a. Kenali pedoman perusahaan.
    - b. Mengenali tujuan perusahaan.
    - c. Kenali tujuan perusahaan.
  3. Kemampuan sosial :
    - a. Mampu bekerja sama dengan teman tanpa bertengkar.
    - b. Kapasitas untuk kerja sama tim.
    - c. Kapasitas empati.

Lian (2017) menyatakan ada beberapa faktor kemampuan kerja, yaitu:

1. Pendidikan dan Usia
2. Riwayat Pekerjaan
3. Status Perkawinan
4. Status Pekerjaan

### **D. Disiplin Kerja**

“Disiplin adalah suatu sikap dimana seseorang mau dan mampu menaati serta mengikuti peraturan-peraturan yang ada disekitarnya,” menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) Pencapaian tujuan perusahaan dipercepat oleh disiplin staf yang baik, sedangkan diperlambat dan dicegah oleh kurangnya disiplin.

Tanda-tanda disiplin kerja ada lima, sebagaimana dikemukakan oleh Rivai dalam Alfiah (2019), yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan
5. Etika bekerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari apa pun yang menjadi fokus pencarian. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah objek atau subjek dengan jumlah dan himpunan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini terdiri dari 170 siswa X dan XI SMA Mardiswa Semarang.

### **Sampel**

Ketika populasi sangat besar dan peneliti tidak dapat melihat seluruh populasi karena, misalnya, keterbatasan sumber daya, personel, atau waktu, peneliti dapat menggunakan sampling populasi. Konsekuensinya, sampel populasi yang digunakan harus benar-benar representatif.

Sampel populasi dipilih dengan margin kesalahan yang dapat diterima 10%. Resep Slovenia. Penulis penelitian ini memilih 63 peserta secara acak untuk penelitian ini.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Data Primer**

Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi ini. Subjek studi, atau individu yang diwawancarai, adalah sumber data utama. dengan menyebarkan angket dan melakukan wawancara tentang pengaruh kemampuan kerja dan disiplin

kerja terhadap kinerja instruktur di SMA Mardisiswa Semarang, dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara.

### **Data Sekunder**

Data sekunder meliputi informasi dari berkas atau laporan SMA Mardisiswa Semarang. Pada data sekunder pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan dorongan kerja dimediasi oleh faktor-faktor tersebut.

### **Metode Pengumpulan Data**

Informasi yang diperlukan untuk penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner adalah suatu jenis pendekatan pengumpulan data dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan untuk ditanggapi. Siapa pun yang memenuhi standar kualifikasi riset akan mendapatkan survei online yang dibuat menggunakan Google Formulir.

### **Metode Analisis Data**

Teknik analisis data adalah langkah dalam proses analisis ketika data yang diperiksa digunakan untuk menginformasikan keputusan.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Purnomo (2016: 65) mengklaim bahwa uji validitas berguna untuk menentukan kebenaran kueri saat menganalisis variabel. Jika suatu item memiliki kaitan yang kuat dengan skor keseluruhan, item tersebut dapat dianggap sah. Ini menunjukkan bahwa pelaporan berbagai hasil didukung oleh kumpulan data.

#### **Uji Reliabilitas**

Tes reliabilitas dapat digunakan untuk menilai akurasi dan konsistensi item dalam pengukuran berulang, menurut Purnomo (2016:79). Kuesioner adalah jenis instrumen penelitian yang umum. Hanya pertanyaan-pertanyaan yang dianggap valid dalam kuesioner yang dapat digunakan dalam uji reliabilitas, yang merupakan tindak lanjut dari uji validitas.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian hipotesis tradisional memverifikasi asumsi yang mendasari model regresi linier, memungkinkan analisis data berkelanjutan tanpa menimbulkan bias.

#### **Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas, menurut Ghozal (2018, hlm. 111), adalah untuk menjamin bahwa variabel bebas dan terikat dalam model regresi memiliki distribusi yang teratur. Distribusi data model regresi pas adalah normal atau mendekati normal; H. Distribusi tidak miring ke kiri atau ke kanan dan mengikuti kurva normal. Dengan tingkat kepercayaan (sig) 0,05, dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan alat aplikasi SPSS untuk memastikan apakah data berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2018), uji multikolonieritas dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen

dalam model regresi. Tidak akan ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang kuat. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dapat digunakan untuk menganalisis korelasi antara variabel independen. Multikolonieritas tidak dipersoalkan jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan angka VIF lebih kecil dari 10.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat inkonsistensi variansi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Gunakan uji untuk melihat apakah ada heteroskedastisitas. Koefisien korelasi peringkat Spearman antara masing-masing variabel independen dan variabel pengganggu menunjukkan bahwa hal ini terjadi. Tidak diragukan lagi bahwa data bersifat heteroskedastis jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018).

### **Uji Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019), daripada menawarkan solusi yang jelas untuk rumusan masalah penelitian, hipotesis dinilai untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan dan menguntungkan antara variabel.

#### **Uji t (Uji Parsial)**

Ghozal (2018) mengklaim bahwa dengan memeriksa nilai t masing-masing variabel independen, seseorang dapat menggunakan uji-t untuk menentukan apakah itu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Variabel independen memiliki dampak yang lebih besar pada variabel dependen daripada variabel dependen, menurut T-score. Uji-t memiliki ambang signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan mengkontraskan nilai t prediksi dengan nilai t pada tabel, maka uji t dijalankan. Sebuah tabel statistik dengan 0,05 dibagi dengan 2 = 0,025 derajat kebebasan dan tingkat signifikansi  $df = n-k-1$  ditampilkan sebagai t-tabel.

#### **Uji R2 (Koefisien Determinasi)**

Ghozal (2018:97) menyarankan untuk menggunakan uji R2 untuk mengetahui persentase pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Jika R2 sama dengan 0, maka tidak ada korelasi antara variabel bebas dan terikat, dan variabel bebas tidak dapat mempertanggungjawabkan hasil model regresi. Jika  $R^2 = 1$ , maka variabel independen dapat menjelaskan hasil model regresi secara lengkap termasuk variabel dependen.

#### **Analisis Jalur (Path Analysis)**

Meneliti dampak langsung dan tidak langsung dari faktor mediasi menggunakan analisis jalur sangat membantu. Komponen analisis regresi yang lebih kompleks adalah analisis jalur. 2018 (Gozali). Untuk mempelajari jenis hubungan antar variabel, yaitu H. mengidentifikasi pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, analisis jalur dilakukan, menurut

Akmal et al. (2019). Pola hubungan sebab dan akibat diwakili oleh analisis jalur. Dalam penelitian ini, analisis rute digunakan untuk menguji pengaruh bakat kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap efektivitas guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Analisis Data

#### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019), ukuran validitas suatu instrumen adalah derajat keefektifannya. Sebaliknya validitas instrumen yang sah tinggi, sedangkan validitas instrumen yang tidak valid rendah. Selain itu, hitungan  $R_{hitung}$  dipilih untuk dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5%. Unsur instrumental dikatakan valid jika harga ditentukan dari  $R_{hitung} > r_{tabel}$ . Lihat tabel waktu produk nilai  $r_{tabel}$ . Nilai  $r$  ditentukan ketika  $N = 63$  dan derajat signifikansi 5%. sama dengan 0,2480 dalam  $r_{tabel}$ . Pada langkah berikut,  $r_{hitung}$  perbandingan antara  $r$  To countburn-outRand ditentukan untuk setiap item pertanyaan instrumental. Berikut adalah temuan perhitungannya:

Tabel Hasil  
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,8736	0,2480	Valid
	X1.2	0,8378	0,2480	Valid
	X1.3	0,7750	0,2480	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,7923	0,2480	Valid
	X2.2	0,7566	0,2480	Valid
	X2.3	0,7588	0,2480	Valid
	X2.4	0,7129	0,2480	Valid
	X2.5	0,8564	0,2480	Valid
Motivasi (Y1)	Y1.1	0,7468	0,2480	Valid
	Y1.2	0,5742	0,2480	Valid
	Y1.3	0,7813	0,2480	Valid
	Y1.4	0,7417	0,2480	Valid
	Y1.5	0,6881	0,2480	Valid
Kinerja Guru (Y2)	Y2.1	0,9202	0,2480	Valid
	Y2.2	0,8418	0,2480	Valid

Y2.3	0,9027	0,2480	Valid
Y2.4	0,3774	0,2480	Valid

#### Uji Reliabilitas

Rumus Alfa de Cronbach yang digunakan dalam uji reliabilitas penelitian ini memiliki nilai default 0,6. berdasarkan uji dependabilitas Alfa de Cronbach Berikut kesimpulan yang ditarik dari hasil uji reliabilitas instrumen:

Tabel Hasil

Hasil Uji Reliabilitas

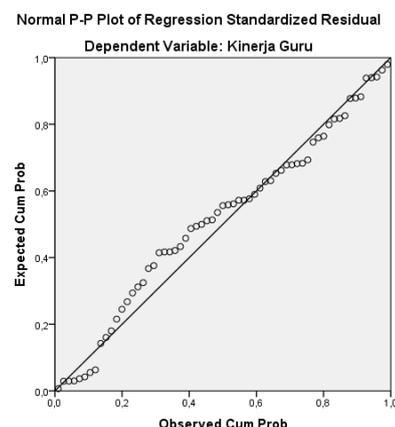
Variabel	Nilai Reliabilitas	Standar	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,772	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,833		Reliabel
Motivasi (Y1)	0,723		Reliabel
Kinerja Guru (Y2)	0,798		Reliabel

Karena semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien Alfa de Cronbach lebih besar dari nilai ambang 0,6, maka temuan perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dapat dipercaya.

#### Uji Normalitas

Residual model regresi diuji untuk melihat apakah mereka mengikuti distribusi reguler. Besarnya nilai *random error* (e) yang terdistribusi secara tipikal dalam teknik regresi linier berfungsi sebagai representasi dari hal tersebut. Model regresi yang baik akan memungkinkan pengujian statistik data dan memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Salah satu metode untuk memverifikasi normalitas dalam regresi adalah teknik plot probabilitas, yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal.

#### Normal P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variabel : Kinerja Guru



Sumber: Informasi utama yang diproses, 2023

Alasan untuk hasil deteksi normalitas adalah bahwa residual terdistribusi secara normal ketika data tersebar sepanjang garis diagonal dan arah diagonal. Sebaliknya, jika data terdistribusi secara diagonal atau sepanjang diagonal, maka distribusi residualnya tidak normal. Menurut kesimpulan sebelumnya, data yang tersisa terdistribusi secara merata karena tersebar di sepanjang garis diagonal dan searah.

### Uji Multikolonieritas

Dengan melihat toleransi nilai dan VIF untuk penilaian yang dibuat menggunakan regresi linier, Anda dapat menentukan apakah terdapat multikolonieritas umum.

**Tabel Hasil**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerja	,911	1,098
	Disiplin Kerja	,965	1,037
	Motivasi	,919	1,088

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

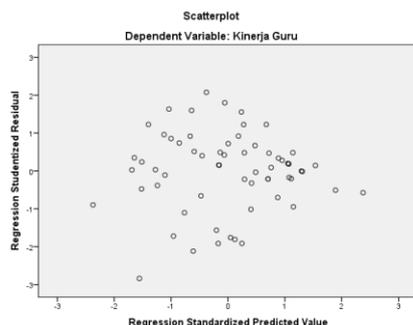
Sumber: Informasi utama yang diproses, 2023

Saat menggunakan toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, multikolonieritas tidak dapat disangkal. Hasil perhitungan ditampilkan pada tabel di atas, dan menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen karena nilai VIF masing-masing variabel independen secara substansial di bawah 10 dan toleransi untuk perhitungan hasil lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas model regresi tidak menunjukkan multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Masalah heteroskedastisitas tidak diperlukan untuk model regresi yang layak. Plot pencar dapat digunakan untuk mengevaluasi teori heteroskedastisitas.

#### Scatterplot Dependent Variabel : Kinerja Guru



Sumber: Informasi utama yang diproses, 2023

Alasan dipilihnya untuk mencari heteroskedastisitas adalah karena dapat disimpulkan dari keteraturan dan pola tertentu dalam sebaran data. Heteroskedastisitas tidak menjadi perhatian, jika distribusi pola tidak merata dan tidak mengikuti

pola yang tepat. Kesimpulan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada data yang diolah dapat ditarik dari hasil sebelumnya, yang menunjukkan bahwa distribusi pola tidak merata dan tidak membentuk pola yang khas.

### Uji t (Uji Parsial)

Variabel dependen diuji dengan menggunakan uji-t, yaitu menguji faktor-faktor yang mempengaruhi variabel independen secara individual (sendiri). Dengan menggunakan rumus  $t_{tabel} = \text{jumlah responden} - 2$  atau dinyatakan sebagai  $t_{tabel} = 63 - 2 = 61$ , hitunglah nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,67022.

**Tabel Hasil**  
**Hasil Uji t I Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,396	,020
	Kemampuan Kerja	2,708	,009
	Disiplin Kerja	2,420	,019

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Informasi utama yang diproses, 2023

#### 1. Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Kapasitas kerja merupakan variabel dengan nilai  $t_{hitung}$  2,708 pada taraf signifikansi 0,009; karena  $t_{hitung}$  2,708 >  $t_{tabel}$  1,67022 dan tingkat signifikansi (Sig.) 0,009 dan positif. Dengan menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja (X1) agak berpengaruh terhadap motivasi (Y1).

#### 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Karena nilai  $t_{hitung}$  2,420 >  $t_{Rand}$  1,67022 dan nilai signifikansi (sig.) 0,019 > 0,05 maka variabel disiplin kerja memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,420$  dan tingkat signifikansi 0,019. Hal ini menghasilkan kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap motivasi (Y1).

**Tabel Hasil**  
**Hasil Uji t 2 Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,263	,211
	Kemampuan Kerja	2,956	,004
	Disiplin Kerja	3,329	,002
	Motivasi	2,873	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Informasi utama yang diproses, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh:

#### 1. Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Karena variabel kapasitas kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,956 dan tingkat signifikansi 0,004, dan nilai

ini lebih besar dari  $t_{tabel} 1,67022$  dan bertanda positif (Sig. 0,004), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y2) sebagian.

### 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Karena  $t_{hitung} 3,329 > t_{tabel} 1,67022$  dan nilai signifikansi (sig.) 0,002 0,05 maka variabel disiplin kerja memiliki nilai  $t_{hitung} 3,329$  pada taraf signifikansi 0,002. Disimpulkan disiplin kerja (X2) berpengaruh tangensial terhadap kinerja guru (Y2), maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan diterima.

### 3. Variabel Motivasi (Y1)

Karena nilai  $t_{hitung} 2,873 > t_{tabel} 1,67022$  dan nilai signifikansi (sig.) 0,006 0,05 maka variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung} 2,873$  dan tingkat signifikansi 0,006. Fakta bahwa  $H_0$  diterima dan ditolak menunjukkan bagaimana kinerja instruktur (Y2) dipengaruhi oleh motivasi (Y1).

### Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Untuk menentukan seberapa efektif suatu model dapat memperhitungkan fluktuasi dalam variabel dependen, seseorang menggunakan koefisien determinasi, kadang-kadang disebut sebagai analisis R2 (tepi dataran). Rentang koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variansi variabel terikat sangat terbatas ketika nilai R2 rendah. Hampir semuanya memenuhi persyaratan untuk meramalkan arah masa depan dari variabel dependen ketika nilai variabel dependen mendekati.

#### Tabel Hasil

#### Hasil Uji R Square 1 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495 <sup>a</sup>	,245	,220	3,59143
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja				

Sumber: Informasi utama yang diproses, 2023

Nilai R-squared koefisien determinasi regresi linier berganda yang dikoreksi adalah 0,220, atau H. Kemampuan kerja dan disiplin kerja, sebagai variabel bebas, memiliki pengaruh sebesar 22% terhadap motivasi; 74% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dipelajari.

#### Tabel Hasil

#### Hasil Uji R Square 2

#### Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 <sup>a</sup>	,411	,381	2,91581

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Informasi utama yang diproses, 2023

Berdasarkan kajian koefisien determinasi regresi linier berganda yang memiliki R2 (adjusted R-squared) sebesar 0,381 maka pengaruh faktor-faktor independen variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%. Faktor-faktor lain yang tidak dipelajari menjelaskan sisa efeknya.

### Analisis Jalur (Path Analysis)

#### Interpretasi Jalur (Path)

Interpretasi jalur (*path*) ini digunakan dalam desain penyelidikan ini untuk memastikan apakah besarnya mediasi memberatkan.

#### Regression Step 1:

1. P1 : Variabel kemampuan kerja (X1) memiliki nilai unstandardized beta sebesar 0,645.
2. P2 : Disiplin kerja (X2) memiliki koefisien beta unstandardized sebesar 0,246.

#### Regression Step 2:

1. P3 : Variabel kemampuan kerja (X1) memiliki nilai unstandardized beta sebesar 0,696.
2. P4 : Disiplin kerja (X2) memiliki koefisien beta unstandardized sebesar 0,293.
3. P5 : Nilai unstandardized beta motivating variable (Y1) sebesar 0,273

#### Direct and Indirect

- a. Kinerja guru (Y2) dipengaruhi oleh variabel kapasitas kerja (X1). Indeks kapasitas kerja (X1) kinerja guru (Y2) merupakan kemampuan kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja guru tanpa melibatkan variabel motivasi, yang dapat dilihat dari pengaruh tidak langsung (0,176) pengaruh langsung (0,696). Akibatnya, motivasi tidak secara akurat mencerminkan seberapa besar pengaruh kapasitas kerja terhadap efektivitas seorang guru.
- b. Pengaruh variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa indeks kedisiplinan (X) sama dengan pengaruh langsung (0,293) dikurangi pengaruh tidak langsung (0,067). 2) Kinerja guru (Y2) dipengaruhi langsung oleh disiplin kerja daripada motivasi yang berperan sebagai perantara. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja guru tidak dikurangi dengan motivasi.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi

Menurut data SPSS, koefisien regresi (b) 1 memiliki nilai 0,645. Grafik tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan kapasitas tenaga kerja (X1) satu unit, motivasi (Y1) meningkat sebesar 64,5 unit. Kapasitas kerja dapat dikatakan berpengaruh semi positif terhadap motivasi mengingat koefisien regresi sebesar 0,645 (positif) dan 0,009 0,05 (signifikan). Jadi, H1 mendapat otorisasi.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Koefisien regresi (b)<sub>2</sub> setara dengan 0,246 berdasarkan data SPSS. Grafik tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap satuan peningkatan disiplin kerja (X<sub>2</sub>), motivasi (Y<sub>1</sub>) meningkat sebesar 24,6 satuan. Kemudian H<sub>2</sub> diterima karena koefisien regresi bernilai positif 0,246 dan nilai signifikansi 0,019 < 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh semi positif dan signifikan terhadap motivasi.

## 3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pada hasil SPSS terlihat koefisien regresi (b) dengan nilai 3 yaitu 0,696. Grafik tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap satuan peningkatan kapasitas kerja (X<sub>1</sub>), skor kinerja guru (Y<sub>2</sub>) meningkat sebesar 69,6 satuan. Kapasitas kerja memiliki pengaruh moderating terhadap kinerja guru, menurut koefisien regresi yaitu 0,696 (positif) dan 0,004 < 0,05 (signifikan). Oleh karena itu, H<sub>3</sub> disahkan.

## 4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Koefisien regresi (b)<sub>4</sub> setara dengan 0,293 berdasarkan data SPSS. Angka tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap satuan penyegaran (X<sub>2</sub>), nilai kinerja guru (Y<sub>2</sub>) meningkat sebesar 29,3 satuan. Karena koefisien regresi 0,293 (positif) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh semi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, H<sub>4</sub> disahkan.

## 5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Koefisien regresi (b) memiliki nilai 0,273, sesuai hasil SPSS. Angka tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan motivasi (Y<sub>1</sub>), skor kinerja guru (Y<sub>2</sub>) meningkat sebesar 27,3 satuan. Mengingat nilai signifikansi 0,006 < 0,05 dan koefisien regresi 0,338 (positif), maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh semi signifikan dan substansial terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, H<sub>5</sub> disahkan.

## 6. Pengaruh Motivasi Memediasi Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dapat dilihat bahwa terdapat hubungan langsung antara kapasitas kerja (X<sub>1</sub>) dengan kinerja guru (Y<sub>2</sub>) karena pengaruh langsung (0,696) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (0,176). Tanpa ini, guru, melalui faktor pendorong sebagai komponen mediasi. Akibatnya, motivasi tidak cukup mencerminkan sejauh mana kapasitas kerja seorang guru mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu, H<sub>6</sub> diabaikan.

## 7. Pengaruh Motivasi Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Seperti dapat dilihat, pengaruh langsung (0,293) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (0,067). Kurangnya motivasi akan menghasilkan kinerja guru yang kurang efektif, yang ditunjukkan dengan adanya hubungan antara disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

dan kinerja guru (Y<sub>2</sub>), variabel di tengah. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru tidak dipengaruhi oleh motivasi. Oleh karena itu H<sub>7</sub> tidak disetujui.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Motivasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh perubahan kapasitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,645 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05. cara h<sub>1</sub> disetujui.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara marginal signifikan dan menguntungkan terhadap motivasi. Fakta bahwa koefisien regresi adalah 0,246 (positif) dan nilai signifikan adalah 0,019 < 0,05. metode h<sub>2</sub> diizinkan adalah buktinya.
3. Karakteristik yang berkaitan dengan kapasitas kerja memiliki dampak yang sedikit signifikan dan semi-positif terhadap efektivitas guru. Fakta bahwa koefisien regresi adalah 0,696 (positif) dan tingkat signifikansi adalah 0,004 < 0,05. manier h<sub>3</sub> diotorisasi. mendukung ini.
4. Faktor disiplin kerja secara signifikan dan parsial meningkatkan efektivitas guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,293 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. cara h<sub>4</sub> otorisasi.
5. Kinerja guru secara signifikan dan parsial dipengaruhi oleh faktor motivasi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,273 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,006 manier h<sub>5</sub> diperbolehkan. berfungsi sebagai bukti ini.
6. Variabel motivasi tidak mengungkapkan seberapa baik kinerja seorang guru di tempat kerja. Hasil perhitungan analisis rute dengan jelas menunjukkan hal ini. Terbukti bahwa pengaruh langsung (0,696) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (0,176). Metode h<sub>6</sub> diterima.
7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru tidak tercermin pada faktor motivasi. Hasil perhitungan analisis rute dengan jelas menunjukkan hal ini. Dapat dilihat bahwa efek langsung (0,293) lebih besar daripada efek tidak langsung (0,067). Metode h<sub>7</sub> diterima.

### Saran

1. Untuk memungkinkan responden bereaksi sesuai keinginan mereka, peneliti harus menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda dalam studi lanjutan, seperti teknik wawancara.
2. Studi lebih lanjut perlu dilakukan di lebih banyak lokasi agar temuan tidak hanya khas satu lokasi. Ini idealnya akan meningkatkan ukuran sampel penelitian, yang akan membantu menawarkan data yang lebih akurat dan memperluas kesimpulan.
3. Untuk memastikan bahwa temuan penelitian ini komprehensif dan optimal, kami ingin

menggunakan faktor yang lebih adaptif dalam penelitian mendatang dengan memasukkan lebih banyak variabel, seperti variabel yang berdampak pada kinerja guru.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Hanya 63 siswa SMA Mardasiswa Semarang yang dijadikan sampel untuk penelitian ini. Kami mengantisipasi bahwa seiring perkembangan studi, lebih banyak peneliti akan dapat menyempurnakan temuan mereka dengan memperluas ukuran sampel perusahaan dan responden untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dengan jangkauan yang lebih luas. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan yang mungkin berdampak lebih kuat pada kinerja guru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abadiyah (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*. Vol. 7 No. 2 Juli-Desember 2019.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Boediono. (2017). *Ekonomi Moneter*. In Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 5.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9 ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(1), 19-27.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henni Indriyani, H. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang. Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang.
- Herawati, N., Hidayat, A., & Penggalih, B. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 258 Jakarta Timur. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 7(2), 44-57.
- Hutasuhut, R., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Washliyah 8 Medan. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*, 2(2), 1-9.
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2023). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204-215.
- Kai Liao, Y., Wu, W. Y., Dao, T. C., & Ngoc Luu, T. M. (2021). The influence of emotional intelligence and cultural adaptability on cross-cultural adjustment and performance with the mediating effect of cross-cultural competence: A study of expatriates in Taiwan. *Sustainability*, 13(6), 3374.
- Kapitaraw, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3278-3286.
- Kreitner, R. (2005). *Foundations of management: Basics and best practices*. Houghton Mifflin College Division.
- Kurniawati, N., & Siti Mujanah. (2021). the Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance At Garment Industries in Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(2), 47-57.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 10-21.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Novita, S., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 3 Pariaman. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(1), 505-514.
- Nurfadilah, I., Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN : Journal of Islamic Educational Management*, 39(1), 105-128.
- Nurmalawati, N., Jullimursyida, J., & Heikal, M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 131-142.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 151-162.
- Pasae, P. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. *Point Of View Research Management*, 2(3), 151-160.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. 1 ed. Ponorogo: WADE Group.

- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMK Swasta Kota Bekasi. *scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 623-632.
- Rotto, D. F. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1181-1193.
- Septiani, V., & Cahyono, D. (2019). Education and Training Strategy in Palembang Aviation College. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8 (3)
- Sitepu, C. N. B., & Surbakti, N. Y. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 217-226.
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja, Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, PT. Intermedia Personalia Utama. Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2 ed. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.
- Sugiharta, B.J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, Vol. 11 No. 1 tahun 2019.
- Suryanto, D., Subroto, B., & Andayani, W. (2017). Persepsi Pegawai Mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Nilai-Nilai Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 3(2), 109–121.
- Taufik, I., Muhamad, Y. N., Sawir, M., & Pasolo, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, 4(2), 602-609.
- Vani, E. P. (2020). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Smpn Di Kecamatan X Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Wahyuni, L., & Karneli, O. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada hotel di pekanbaru). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 65-80.
- Wandini, N. A. A., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung. *EMAS*, 3(3), 105-113.
- 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 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).