



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Oleh Kemampuan Kerja (Studi Pada SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang)

Fahri Alamsyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: naslulaykar@gmail.com

Chamariyah Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: Chamariyahs@yahoo.com

Ruddy Winarko

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: ruddywinarko417@gmail.com

Korespondensi penulis: naslulaykar@gmail.com

Abstract: Fahri Alamsyah, 2023. *The Effect Of Work Ability And Work Discipline On The Performance Of Employees In Gan The Influence of Work Motivation and Discipline on Teacher Performance Mediated by Work Ability (Studies at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency. Postgraduate Program at Wijaya Putra University, Surabaya. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 42 teachers. The aims of this study were 1) to test and analyze whether motivation has a significant effect on teacher performance at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency. 2) To test and analyze whether work discipline has a significant effect on teacher performance at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency. 3) To test and analyze whether motivation has a significant influence on work ability at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency. 4) To test and analyze whether work discipline has a significant effect on work ability at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency. 5) To test and analyze whether work ability has a significant effect on teacher performance at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency. 6) To test and analyze whether motivation has an indirect influence on teacher performance at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency, which is mediated by work ability. 7) To test and analyze whether work discipline has an indirect influence on teacher performance at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency, which is mediated by work ability. The results showed that: 1) Motivation had a significant positive effect on teacher performance at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency with an original sample value of 0.092. 2) Work discipline has a significant positive effect on teacher performance at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency with an original sample value of 0.378. 3) Motivation has a significant positive effect on the work ability of Miftahul Ulum Tambelangan Middle School, Sampang Regency with an original sample value of 0.356. 4) Work discipline has a significant positive effect on the work ability of Miftahul Ulum Tambelangan Middle School teachers in Sampang Regency with an original sample value of 0.300. 5) Work ability has a significant positive effect on teacher performance at SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Sampang Regency with an original sample value of 0.322. 6) Motivation has a significant positive effect on teacher performance which is mediated by the work ability of Miftahul Ulum Tambelangan Middle School teachers, Sampang Regency with an original sample value of 0.1144. 7) Work discipline has a significant positive effect on teacher performance which is mediated by the work ability of Miftahul Ulum Tambelangan Middle School teachers, Sampang Regency with an original sample value of 0.147.*

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Ability, and Teacher Performance

Abstrak: Fahri Alamsyah, 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai In Gan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kemampuan Kerja (Studi Pada SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang Program Pascasarjana Pada Universitas Wijaya Putra Surabaya Jenis penelitian ini adalah explanatory research, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang guru. Tujuan penelitian ini adalah 1) menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Kabupaten Sampang. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang. 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 20, 2023

* Fahri Alamsyah, naslulaykar@gmail.com

signifikan terhadap kemampuan kerja di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang. 5) Untuk menguji dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang. 6) Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kemampuan kerja. 7) Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kemampuan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang dengan nilai original sample 0,092. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan, Kabupaten Sampang dengan nilai sampel asli 0,378. 3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja SMP Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang dengan nilai original sample 0,356. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja guru SMP Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang dengan nilai original sample 0,300. 5) Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang dengan nilai original sample 0,322. 6) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja guru SMP Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang dengan nilai original sample 0,1144. 7) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja guru SMP Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang dengan nilai original sample 0,147.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Guru

Pendahuluan

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan sekolah. Di samping itu, keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah. Dengan demikian, guru memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan sekolah. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru akan membuat manajemen sekolah dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru agar sesuai dengan harapan sekolah.

Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan diakui sebagai solusi alternatif dalam mengembangkan potensi dan *skill* anak didik agar menjadi generasi siap pakai dan mampu menghadapi segala tantangan yang menyangkut perubahan sosial dalam kehidupan masyarakat, karena pendidikan pada prinsipnya adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Marimba (2014:87).

Upaya yang segera dilakukan untuk memenuhi tuntutan dalam pendidikan adalah pembaruan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Oleh sebab itu,

semua *stakeholder* yang ada dalam pendidikan harus bekerja sama dengan baik. Kepala sekolah sebagai pimpinan dapat menggunakan teknik tertentu agar tujuan yang ditetapkan dapat diwujudkan secara efektif. Teknik ini akan tercermin dalam perilaku kepemimpinan yang dilakukan pada waktu mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. (Mantja, 2015:6). Perilaku pimpinan dapat dilihat dengan kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan/menggerakkan perilaku anggotanya dengan pemberian motivasi agar mempengaruhi anggota/pegawai untuk bersama-sama mencapai prestasi kerja yang menjadi tujuan yang hendak dicapai organisasi.

Proses pembelajaran merupakan proses interaksi antar peserta didik, pendidik, dan sumber belajar. Di dalam proses pembelajaran, peserta didik adalah subjek dan objek kegiatan pembelajaran. Inti proses pembelajaran adalah mencapai tujuan pembelajaran yang mengarah pada perubahan kearah positif. Sebagaimana yang dikemukakan (King, 2016) bahwa seorang individu dikatakan belajar apabila terjadi perubahan baik berupa kemampuan, keterampilan, nilai, dan tingkah laku yang baru secara sistematis, relatif permanen, dan keseluruhan sebagai akibat atau hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya bergantung oleh keberhasilan sumber daya manusia di yang dimiliki organisasi sekolah dalam menjalankan tugas mereka. Untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia atau guru yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerjasama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi, maka dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pemimpin dalam menjalankan dan manajemen sumber daya manusianya tersebut. Hal ini bisa melalui motivasi, pendidikan belajar dan kemampuan kerja.

Kinerja guru di setiap organisasi sekolah perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi yang menempatkan guru sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumber daya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan guru yang produktif dan berkompeten. Kinerja guru menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sekolah dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Peserta didik yang kerap dipaksa belajar dengan cara-cara yang kurang cocok dan kurang berkenan bagi mereka akan menghambat proses belajarnya, terutama dalam hal berkonsentrasi saat menyerap informasi yang diberikan. Pada akhirnya hal tersebut juga akan berpengaruh pada pencapaian kinerja guru dalam mengajar peserta didik (Putra dkk, 2014; Ramlah, 2014). Dilihat dari kata asalnya, kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh guru setelah terjadi interaksi. Pengertian ini senada dengan pengertian prestasi kerja guru yang dikemukakan oleh Sukmadinata (2014) bahwa kinerja guru merupakan segala perilaku yang dimiliki guru sebagai akibat dari proses mengajar yang ditempuhnya, meliputi semua akibat dari proses mengajar yang bersifat kognitif, afektif, maupun psikomotorik baik yang di sengaja ataupun yang tidak disengaja. Dalam proses pembelajaran, kinerja guru merupakan hal yang penting karena dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan guru dalam kegiatan pembelajaran yang sudah dilakukan.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi. Motivasi merupakan pendorong untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu, dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya. Motivasi guru merupakan daya dorong guru untuk menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan. Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Reksohadiprojo dan Handoko, 2016). Sedangkan menurut Arep dan Tanjung (2017:187) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Bagi seorang guru, motivasi sangat penting karena berhubungan langsung dengan kinerjanya sebagai guru dalam mendidik siswa dan meningkatkan proses belajar mengajar. Adanya tuntutan masyarakat agar ada perubahan dalam hal pelayanan public semakin lebih meningkat, maka perlu diperhatikan adanya suatu motivasi kerja guru. Stanley Vance dalam Sudarman Danim (2018:33) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan tertentu yang menguntungkan dilihat dari respek pribadi dan terutama organisasi.

Kinerja seorang pendidik atau guru pada dasarnya adalah hasil kerja seorang guru dalam mendidik para siswa, memberikan motivasi belajar, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Namun untuk mendapatkan seorang guru yang berkinerja mumpuni diperlukan berbagai faktor yang mampu membuat seorang guru semangat dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Salah satu hal yang dibutuhkan adalah adanya motivasi kerja. Motivasi akan membuat seseorang mau dan semangat dalam bekerja, berbuat lebih baik dalam pekerjaannya sesuai dengan pemenuhan kebutuhan sebagai motivasinya.

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan, baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah guru memegang posisi yang paling strategis. Kebijakan-kebijakan di bidang pendidikan harus ditopang oleh pelaku pendidikan yang berada di lapis paling depan yaitu guru melalui interaksinya dengan peserta didik. Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Dalam kondisi inilah guru yang memegang peranan strategis. Kinerja guru memiliki karakteristik tertentu yang membedakan dengan pekerja profesional yang lain, antara lain: (1) Pekerjaan guru bersifat individualistis non kolaboratif artinya dalam melaksanakan tugas pengajarnya memiliki tanggung jawab secara individual, (2) Pekerjaan guru dilakukan dalam ruang terisolir dan menyerap seluruh waktu, (3) Pekerjaan guru kemungkinan terjadinya kontak akademis antar guru rendah, (4) Pekerjaan guru jarang mendapatkan umpan balik, (5) Pekerjaan guru memerlukan waktu untuk mendukung waktu kerja di ruang kelas Zamroni (2016:77). Pemahaman akan hakikat pekerjaan guru ini sangat penting sebagai landasan dalam mengembangkan program pembinaan guru agar guru mendapatkan umpan balik untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Robert (2019:87) mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi. Oleh karena itu dalam motivasi pada intinya merupakan kekuatan yang muncul dari dalam untuk mencapai tujuan atau keuntungan pada dirinya dimana dia bekerja dalam organisasi dan keuntungan bagi organisasi. Motivasi kerja erat kaitannya dengan prestasi kerja untuk mencapai prestasi kerja perlu adanya intensif yang memadai agar kepuasan kerja akan tercapai. Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang tinggi, demikian juga motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan prestasi yang rendah.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan dan sebagainya. Motivasi bisa juga perwujudan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. Motivasi sebagai suatu keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil tertentu (Gibson, 2017:41).

Motivasi kerja tidak hanya muncul atas alasan kebutuhan ekonomis semata dalam bentuk uang. Namun banyak hal yang juga bisa menjadikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja, antara lain adanya rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, terpenuhinya kebutuhan sosial, adanya penghargaan dari atasan dan rekan, serta adanya kesempatan aktualisasi diri (Maslow dalam Anwari, 2019:51). Dalam lingkungan sekolah, kinerja seorang guru bisa ditingkatkan tidak hanya melalui pemenuhan motivasi semata, namun fasilitas yang diperlukan untuk menunjang proses belajar mengajar juga sangat diperlukan. Sumber daya manusia yang

mumpuni sekalipun pasti memerlukan alat atau fasilitas untuk membantu pekerjaannya. Sama halnya dengan seorang guru, fasilitas mengajar sangat penting untuk menunjang kelancaran dalam memberikan pengajaran kepada para peserta didik. Banyak fasilitas yang diperlukan dewasa ini sesuai dengan kecanggihan teknologi dan informasi, misalnya komputer dan akses internet. Perkembangan pesat informasi membuat seorang guru harus mampu memperbarui pengetahuan dan kemampuannya dalam mengikuti arus informasi termasuk dibidang pendidikan, agar tidak ketinggalan jaman dan dikatakan tidak *up to date*.

Dipandang dari sisi motivasi dalam meningkatkan kinerja; Menurut Donal dalam Hamalik (2014) motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi mempunyai peranan yang strategis dalam aktivitas mengajar seseorang. Motivasi diperlukan untuk menambah semangat guru sehingga terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang tinggi tercermin dari ketekunan yang tidak mudah patah untuk mencapai sukses meskipun dihadang oleh berbagai kesulitan. Motivasi yang dimiliki oleh guru itu timbul diakibatkan oleh dua faktor yaitu dari dalam diri sendiri yang disebut intrinsik, atau faktor dari luar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya selalu diawali dengan disiplin kerja. Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2018:110). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Kinerja seorang guru akan semakin baik jika diimbangi dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Disiplin yang perlu diperhatikan adalah: disiplin terhadap tugas, disiplin terhadap waktudan menyelesaikan tugas tepat waktu disiplin terhadap suasana kerja memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan yang baik, disiplin dalam melayani peserta didik, disiplin terhadap sikap dan tingkah laku.

Keberhasilan tenaga pendidikan/guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak akan lepas dari disiplin kerja yang baik yang dimiliki para guru. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kepala sekolah perlu menggerakkan serta

memantau para guru agar dapat meningkatkan disiplin kerja. Oleh karena itu, organisasi dan guru harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi, (Azar, 2017). Demikian juga dengan guru pada SMPI Miftahul ulum Tambelangan Kabupaten Sampang. Sebagai seorang guru, pada pada SMPI Miftahul ulum Tambelangan yang bertugas memberikan pendidikan dan pengajaran kepada peserta didik, dibutuhkan disiplin kerja yang mampu memberikan pelayanan pada murid. Oleh karena itu seorang disiplin dituntut untuk mempunyai kinerja yang handal dan mampu melayani peserta didik dengan profesional.

Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan pelayanan, dituntut perilaku keteladanan dari pegawai yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggung jawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja. Oleh karena itu seorang pegawai dituntut untuk mempunyai kinerja yang handal dan mampu melayani dengan profesional. Dalam konteks pemahaman anggota organisasi terhadap misi yang diemban oleh organisasi publik, peran pimpinan menjadi sangat penting, untuk mendorong pegawai yang dimiliki agar memiliki kemampuan kerja yang lebih sehingga mampu mendukung dan memberikan kontribusi terhadap tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya.

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan kerja seseorang lahir dari dalam dirinya sendiri dan merupakan sifat bawaan yang dapat dikategorikan sebagai bakat. Namun kemampuan kerja dapat juga dipelajari melalui pendidikan baik formal maupun non-formal sehingga memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik. Jika kemampuan yang dimiliki seseorang tinggi maka akan mampu menjalankan suatu pekerjaan.

Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi

kesehatannya pada Timpe (2013:141). Pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada di organisasi, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing pegawai. Kemampuan seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan, ada pula yang mudah untuk ditingkatkan.

Berdasarkan kajian empiris para peneliti terdahulu yang mengkaji tentang motivasi terhadap kinerja guru menjadi topik bahasan penelitian ini dan menjadi ketertarikan peneliti untuk membuktikan apakah benar seperti itu jika diimplementasikan di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafaruddin Siregar, (2022) yang mengkaji tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK. Hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh yang positif signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Di sisi lain hasil penelitian Isnaini Diana Puteri Abdullah, (2018) bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafaruddin Siregar, (2022). Penelitian yang dilakukan oleh Isnaini Diana Puteri Abdullah, (2018) hasil penelitiannya adalah motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini merupakan *gab reseach* yang menarik untuk dilakukan penelitian ulang serta menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan. Temuan perbedaan hasil pelian menjadi hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut karena merupakan *Gab Reseach* yang harus dijawab.

Namun dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan peneliti terdahulunya yaitu meneliti di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang. Dipilihnya objek penelitian di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang dikarenakan pada SMPI Miftahul Ulum Tambelangan terdapat fenomena yang layak untuk diteliti.

SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang merupakan sekolah menengah pertama swasta yang dalam melaksanakan profesesinya harus meningkatkan kinerja para gurunya. Sehingga dibutuhkan guru yang memiliki motivasi yang memadai dan memiliki disiplin kerja yang mendukung terhadap bidang pekerjaan yang ditangani sehingga tercipta kinerja yang baik, serta adanya kemampuan kerja dari para guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pengamatan penulis di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang, terdapat fenomena bahwa kinerja guru belum tercapai maksimal dalam mendidik para siswanya, hal ini dikarenakan target kerja banyak tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan serta kurang giatnya guru dalam menjalankan tugasnya/kurang memiliki motivasi. Selain disebabkan oleh motivasi, terdapat faktor lain yang menyebabkan kinerja tidak sesuai harapan yaitu diduga karena dipengaruhi oleh pendidikan dan kemampuan kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti tentang fenomena yang terjadi di lingkungan organisasi SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang terdapat kinerja guru belum tercapai sesuai target yang diharapkan kepala sekolah dan manajemen/tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan, hal ini diduga karena disebabkan oleh faktor motivasi, pendidikan, serta kurangnya kemampuan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Oleh Kemampuan Kerja (Studi Pada SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang?
4. Apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang?
5. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang?
6. Apakah kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang?
7. Apakah motivasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kemampuan kerja?
8. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kemampuan kerja?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dirumuskan berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan tentang motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.
2. Untuk menguji dan menganalisis hubungan motivasi terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.
3. Untuk menguji dan menganalisis hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.
4. Untuk menguji dan menganalisis hubungan motivasi terhadap kemampuan kerja di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.
5. Untuk menguji dan menganalisis hubungan disiplin kerja terhadap kemampuan kerja di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.
6. Untuk menguji dan menganalisis hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.
7. Untuk menguji dan menganalisis hubungan motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kemampuan kerja.
8. Untuk menguji dan menganalisis hubungan disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun manfaat praktis dan manfaat teoritis yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Praktis

- Bagi pimpinan SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang, hasil penelitian sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan manajemen SMPI Miftahul Ulum Tambelangan dalam rangka penyusunan kebijakan strategi peningkatan kinerja guru ditinjau dari faktor motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja.
- Bagi Universitas Wijaya Putra, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah referensi perpustakaan universitas.

2. Manfaat Teoritis

- Bagi para pembaca, hasil penelitian ini untuk menambah khasanah pengetahuan bagi pembaca yang tertarik mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia ditinjau dari factor motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

- Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini dapat menghasilkan konseptual baru penelitian di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kajian motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan kinerja guru.
- Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan referensi dalam rangka melakukan penelitian selanjutnya tentang kajian tentang faktor-faktor peningkatan kinerja guru ditinjau ditinjau dari sisi motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian disusun berdasarkan kerangka berpikir penelitian, kajian empiris serta studi empiris dari penelitian terdahulu yang digunakan. Tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu kegiatan tergantung dari bagaimana pelaksanaan kegiatan tersebut. Hasil kinerja guru merupakan salah satu parameter keberhasilan seorang guru dalam proses pembelajaran di sekolah pada periode tertentu. Tinggi atau rendahnya hasil kinerja guru disebabkan oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam (intern) dan dari luar (ekstern). Keberhasilan guru dalam mengajar dapat dilihat dari hasil kinerja guru tersebut, yaitu motivasi, disiplin kerja serta kemampuan kerja seorang guru.

Motivasi pasti terdapat didalam diri masing-masing guru, guru yang memiliki motivasi yang tinggi dapat dilihat dari kebiasaan bertingkah laku seperti dalam memberikan tugas, pantang menyerah dalam mengajar siswanya yang tidak mengerti. Penelitian terdahulu yang dilakukan Syafaruddin Siregar, (2022), dimana penelitian ini menghasilkan temuan terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru serta penelitian yang dilakukan oleh Tenny Dahyani, (2022), dimana hasil penelitiannya adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari penelitian terdahulu dapat memberikan landasan terhadap perumusan kerangka konseptual penelitian ini

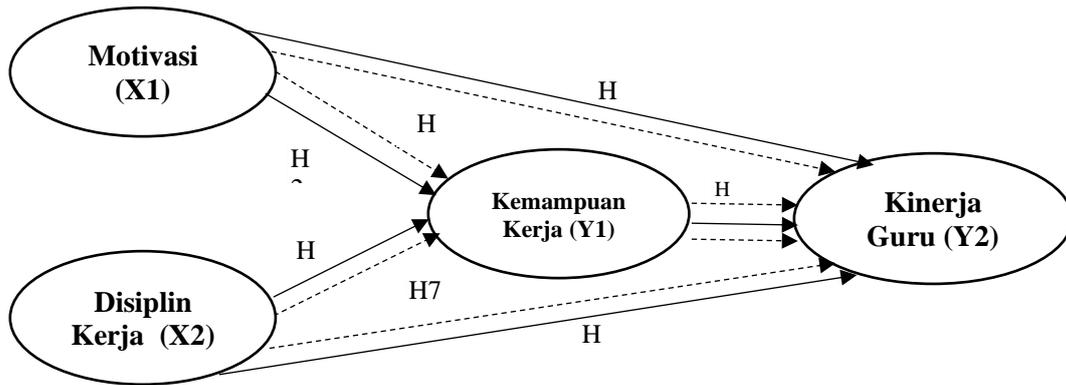
Guru yang berdisiplin dapat diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik maka guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani, (2019), hasil penelitiannya adalah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin Siregar (2022), yang hasil penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kemampuan kerja seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan dan kemampuan akan dapat meningkatkan kinerja yang dapat memacu semangat dan gairah kerja. Pencapaian sasaran kinerja individu merupakan tanggung jawab bersama atasan dan bawahan sehingga membutuhkan komitmen bersama untuk mencapai target yang dikehendaki. Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kemampuan kerja yang dimiliki seorang guru mendukung dalam pelaksanaan tugas. Dengan kemampuan kerja maka guru akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga faktor ini mendukung terhadap pencapaian kinerja yang sesuai yang diharapkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liya Eri Aristanti, (2018), yang meneliti tentang Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari pendidikan terhadap kemampuan kerja. Temuan hasil penelitian Liya Eri Aristanti (2018), menjadi dasar dalam merumuskan kerangka konseptual hubungan pendidikan terhadap kemampuan kerja.

Kemampuan kerja yang dimiliki seorang guru mendukung dalam pelaksanaan tugas. Dengan kemampuan kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga faktor ini mendukung terhadap pencapaian prestasi kerja yang sesuai yang diharapkan. Dengan kemampuan kerja yang dimiliki guru akan mampu melaksanakan tugas pekerjaan walaupun tanpa diawasi. Menurut Dubin, (2013), dalam hubungannya dengan pengawasan, apabila ada kontrol yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja guru maka dengan sendirinya mereka akan termotivasi untuk selalu melaksanakan semua tanggung jawab kerja yang diberikan sebab jika tidak dilaksanakan, maka akan berpengaruh terhadap penilaian atasan terutama dalam hal seberapa besar kinerja sebagai out put akhir yang seringkali dipergunakan dalam sistem penilaian karir, sebagaimana yang dinyatakan oleh Fleishnian, (2014).

Kemampuan kerja yang dimiliki seorang pegawai mendukung dalam pelaksanaan tugas. Andika Dwi Putra, (2017) Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)”. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian empiris dan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan kerangka berpikir penelitian untuk memberikan gambaran penelitian. Tentang kerangka berpikir penelitian agar mudah dipahami oleh orang lain, ituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual yang ditunjukkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang.

H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang

H5: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang

H6: Motivasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang dengan dimediasi kemampuan kerja.

H7: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Sampang dengan dimediasi kemampuan kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* (penjelasan). Penelitian *explanatory* (penjelasan) yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono, (2017), penelitian eksplanatori adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan

menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden diolah menggunakan teknik analisis tertentu Martono (2015:9). Penelitian ini menggunakan metode survey yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuisisioner.

Pendekatan utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dilengkapi dengan deskriptif. Penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap penelitian ini. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance atau componentbased structural equation modeling*.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Hasil Penelitian

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji Signifikansi Koefisien Path Pada Model *Structur*

Korelasi	P Values	Keterangan
Motivasi → Kinerja Guru	0.004	Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Guru	0.000	Signifikan
Motivasi → Kemampuan Kerja	0.004	Signifikan
Disiplin Kerja → Kemampuan Kerja	0.000	Signifikan
Kemampuan Kerja → Kinerja Guru	0.003	Signifikan
Motivasi → Kemampuan Kerja → Kinerja Guru	0.003	Signifikan
Disiplin Kerja → Kemampuan Kerja → Kinerja Guru	0.002	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi path menunjukkan semua variabel signifikan karena nilai P-value nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji *Path Coefficiencies*

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Motivasi → Kinerja Guru	0.004	H ₁ diterima
Disiplin Kerja → Kinerja Guru	0.000	H ₂ diterima
Motivasi → kemampuan kerja	0.004	H ₃ diterima
Disiplin Kerja → Kemampuan Kerja	0.000	H ₄ diterima
Kemampuan Kerja → Kinerja Guru	0.003	H ₅ diterima
Motivasi → kemampuan kerja → Kinerja Guru	0.003	H ₆ diterima
Disiplin Kerja → Kemampuan Kerja → Kinerja Guru	0.002	H ₇ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 19 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh motivasi terhadap kemampuan kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kemampuan kerja sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kemampuan kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kemampuan kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

5. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 5 diterima.

6. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kemampuan kerja dan kinerja guru sebesar 0.003 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja karena nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

7. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja guru sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat

signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, hipotesis 7 diterima.

Uji Pengaruh Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar factor, Malhotra, (2014). Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 7 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel 3 yaitu pengujian pengaruh langsung dan table 4 Pengujian pengaruh tidak langsung, seperti pada berikut ini:

Tabel 3
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Motivasi -> Kinerja guru	0,092	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0,378	Berpengaruh Positif
Motivasi -> Kemampuan Kerja	0,356	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja -> Kemampuan Kerja	0,457	Berpengaruh Positif
Kemampuan Kerja -> Kinerja Guru	0,322	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2023

Hasil pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru berpengaruh positif yaitu 0,092, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja guru; Disiplin kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,378, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja guru; Motivasi terhadap kemampuan kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,356, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kemampuan kerja; Disiplin kerja terhadap kemampuan kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,457, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kemampuan kerja; Kemampuan kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,322, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja guru.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Motivasi -> Kemampuan Kerja -> Kinerja Guru	0,114	Pengaruh Positif
Disiplin Kerja -> Kemampuan Kerja -> Kinerja Guru	0,147	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,114. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,147. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Pembahasan

H1. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Wardani, (2019), Tenny Dahyani, (2022), Vevi Gusrini Vionita, (2018), serta jurnal yang dilakukan oleh Yogie Rahmat, (2018) yang hasilnya variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. (Mangkunegara, 2013:68), menjelaskan jika sasaran kinerja guru ditumbuhkan dari dalam guru maka akan membentuk suatu kekuatan diri guru dalam menunjang peningkatan kinerja. Namun demikian penurunan dapat terjadi pada diri guru. Penurunan kinerja guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah motivasi yang dimiliki.

H2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Wardani, (2019), Syafaruddin Siregar, (2022), dan Yogie Rahmat, (2018) yang hasilnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Guru harus memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena itu menyangkut dengan pencapaian kinerja guru. Disiplin kerja bisa menjadi dasar dari seorang guru. Sehingga disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru.

H3. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kemampuan Kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kemampuan kerja sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

Motivasi sendiri merupakan proses atau tindakan yang mampu menginspirasi guru untuk mencapai tujuan. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan kerja guru maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Sehingga motivasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja.

H4. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kemampuan Kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kemampuan kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Wursanto, (2014:38), yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Depdiknas, (2012:43), mendefinisikan disiplin adalah: “Tingkat konsistensi dan konsekuen seseorang terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai waktu dan proses pelaksanaan suatu kegiatan”. Seirama dengan pendapat tersebut diatas, Hurlock (2017:82)

mengemukakan pendapatnya tentang disiplin tersebut: “Disiplin merupakan cara masyarakat mengajar anak berperilaku moral yang disetujui kelompok”

Selanjutnya Nitisemito, (2014:201), menyatakan masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi kemampuan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dimaksudkan dengan adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan guru, secara otomatis mampu meningkatkan kemampuan kerja seorang guru.

H5. Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 0.003 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, hipotesis 5 diterima.

Kemampuan seorang guru dilihat dari potensi. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan, Blanchard dan Hersey, (2013). Sehingga kemampuan kerja mempengaruhi pencapaian kinerja guru.

H6. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi oleh Kemampuan Kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kemampuan kerja dan kinerja guru sebesar 0.003 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja dan kinerja guru karena nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

Motivasi dapat mendorong seorang guru untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja guru menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat guru untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Kemampuan kerja dapat membantu pengembangan diri masing-masing guru. Motivasi dan kemampuan kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya dua faktor tersebut akan tercipta kinerja yang tinggi. Sebaliknya, jika tingkat motivasi menurun maka kemampuan kerja juga menurun sehingga menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

H7. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi oleh Kemampuan Kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja guru sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja dan kinerja guru karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, hipotesis 7 diterima.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari guru seperti datang tepat waktu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari guru tersebut sehingga target organisasi akan tercapai. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka dalam suatu organisasi akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Kemampuan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap guru, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian guru agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Semakin tinggi kemampuan kerja, maka semakin baik disiplin kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan kerja, maka semakin buruk disiplin kerja guru. Sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja dan kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Pada sisi lain faktor motivasi dapat meningkatkan kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang. Oleh sebab itu perlu adanya upaya meningkatkan profesionalisme, salah satunya adalah dengan adanya sertifikasi pegawai.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis ketiga diterima.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis keempat diterima.
6. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis kelima diterima.

7. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kemampuan kerja, sehingga hipotesis keenam diterima.
8. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kemampuan kerja guru, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2014. *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited
- As'ad, Moh. 2013. *Psikology Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Assauri, S. 2016. *Manajemen Operasi Produksi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Danim, Sudarman. 2018. *Pengantar Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. 2018. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatah, N. 2016. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, J. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Mathis, Robert R dan Jackson, John H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, P.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoatmojo, dan Sukijo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S. 2019. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nunnally. 2019. *Uji Reliabilitas*. Dalam I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (hal.42). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pidarta. 2017. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Rineka Cipta.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2),I.N.(2020).IMPLEMENTASI HARGA,KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10

Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10