

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI WILAYAH CIKARANG TIMUR

Dhea Sajidah Zahra¹, Danny Ramdani²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2110631020195@student.unsika.ac.id¹, danny.ramdani@fe.unsika.ac.id²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di wilayah Cikarang Timur. Metode yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi terdiri dari 148 guru SMP Negeri di wilayah tersebut, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,282 (28,2%), sementara Disiplin Kerja (X2) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 0,585 (58,5%). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

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

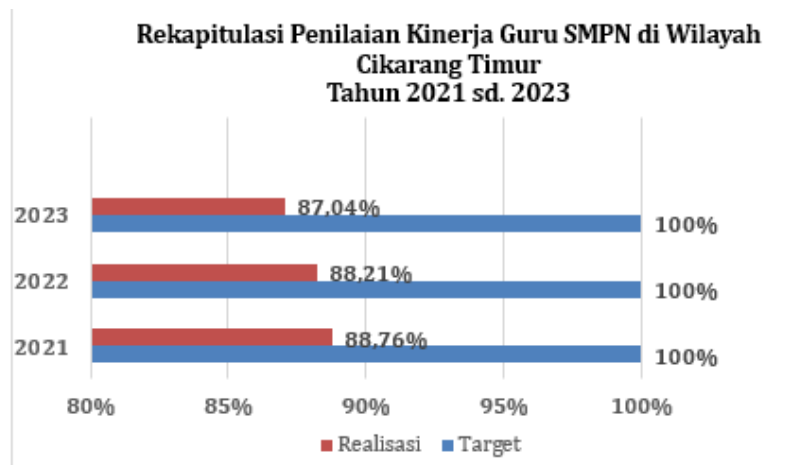
Abstract: *This study aims to analyze the influence of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Public Junior High School Teachers in East Cikarang. The method used was descriptive verification with a quantitative approach. The population consisted of 148 public junior high school teachers in the area, all of whom were sampled using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The analysis results show that Work Motivation (X1) has a positive and significant effect on Teacher Performance (Y) with a coefficient value of 0.282 (28.2%), while Work Discipline (X2) also has a positive and significant effect on Teacher Performance with a coefficient value of 0.585 (58.5%). From these results, it can be concluded that both variables, Work Motivation and Work Discipline, have a significant influence on Teacher Performance.*

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, and Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan di suatu lembaga atau institusi sekolah memiliki peran yang sangat penting bagi seseorang di era globalisasi ini dalam meningkatkan kapabilitas dan kompetensi untuk memperbaiki kualitas pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pendidikan berfungsi sebagai jalur penting bagi individu untuk mengembangkan kepribadian mereka agar selaras dengan nilai-nilai masyarakat dan budaya (Asvio N, & Yamin M, 2019).

Cikarang Timur merupakan wilayah kecamatan di Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, yang berkembang pesat sebagai kawasan industri dan pemukiman. Wilayah ini memiliki banyak fasilitas pendidikan, seperti sekolah negeri dan swasta, serta penduduk yang padat dan beragam. Hal ini menjadikan Cikarang Timur sebagai tempat yang tepat untuk mengkaji aspek-aspek pendidikan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Berdasarkan data hasil kinerja para guru yang peneliti dapatkan dari ke 5 (lima) SMP Negeri di wilayah Cikarang Timur dari tahun 2021 s.d 2023, untuk kemudian peneliti analisis dan olah berdasarkan standar penilaian (*Performance Appraisal*) yang diberlakukan oleh SMP Negeri di Wilayah Kecamatan Cikarang Timur. Berikut hasil analisis dan olahan data kinerja para guru SMP Negeri di Wilayah Cikarang Timur ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SMPN di Wilayah Cikarang Timur Tahun 2021 sd. 2023

Sumber : Hasil Data Rekapitulasi Pengolahan Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan pada gambar 1 dapat ditunjukkan rata-rata capaian kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Kecamatan Cikarang Timur selama periode 2021 sd. 2023 sebesar 88% dari target yang ditetapkan 100%. Artinya bahwa kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Kecamatan Cikarang Timur belum optimal di semua aktivitasnya, hal ini perlu mendapatkan perhatian serius pimpinan atau kepala sekolah masing-masing SMP Negeri. Tingkat kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi kerja dan disiplin yang diterapkan secara konsisten. Kerja sama antar guru serta dukungan pimpinan sekolah juga berperan penting. Untuk mendukung hal ini, program manajemen kinerja dibutuhkan guna membentuk budaya sekolah yang berorientasi pada hasil. Seluruh aspek tersebut berdampak langsung pada kehidupan sekolah, keluarga, dan masyarakat. Mengacu pada latar belakang permasalahan tersebut, untuk itu permasalahan penelitian diuraikan sebagai berikut: 1) Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru? 2) Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

(Pandi Afandi 2018), Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang muncul saat ia merasa terinspirasi dan bersemangat, sehingga mendorongnya untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, bahagia, dan sungguh-sungguh demi menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Hamzah B. Uno (2019) dalam (Fatmawati, Supardi & Atang Suryana 2022) Motivasi dibagi menjadi 2 dimensi, yaitu Motivasi Internal dan Eksternal, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Internal ialah dorongan yang timbul dari dalam diri individu, didasari oleh kepuasan, rasa ingin tahu, serta kesenangan pribadi tanpa memikirkan imbalan atau pengaruh dari luar. Dengan indikator; Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta mencapai target yang jelas, Memiliki tujuan kerja yang jelas serta mampu menerima umpan balik atas hasil kerjanya, Merasa senang dan

puas dalam bekerja, serta selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi, dan Mampu menghadapi tantangan dalam bekerja dengan antusias serta terus belajar.

2. Motivasi Eksternal ialah dorongan yang dipengaruhi oleh faktor luar, seperti hadiah atau penghargaan yang terkait dengan aktivitas yang dilakukan. Dengan indikator; Memenuhi kebutuhan hidup melalui kerja keras serta mengandalkan kemandirian, Senang memperoleh penghargaan berupa pujian, insentif, atau perhatian dari atasan atas hasil kerja, dan Memiliki dorongan untuk maju, sukses, serta berprestasi untuk menjadi lebih baik.

Disiplin Kerja

Nuraini (2013) dalam (Assa & Dachi 2023), Disiplin Kerja ialah sikap menghormati, mematuhi, dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, disertai dengan kesiapan untuk menerima sanksi apabila melanggar ketentuan yang ada.

(Pandi Afandi 2018), Dimensi Disiplin Kerja terbagi menjadi 2 bagian dimensi, yaitu Ketaatan Waktu dan Tanggung Jawab Kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Ketaatan Waktu, menyoroti sejauh mana individu mampu menghargai dan memanfaatkan waktu dengan baik dalam menjalankan tugasnya. Dengan indikator; Kehadiran tepat waktu, Pemanfaatan waktu yang efisien, dan Ketidakhadiran kerja yang nihil.
2. Etos Kerja, merujuk pada tingkat kesadaran serta dedikasi seseorang dalam melaksanakan kewajibannya serta mematuhi aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Dengan indikator; Mematuhi seluruh peraturan organisasi sekolah, Target pekerjaan, dan Membuat atau mengisi laporan kegiatan kerja harian.

Kinerja Guru

Mangkunegara (2014) dalam (Enah Pahlawati & Efrita Norman 2024), menegaskan bahwa Kinerja ialah hasil kerja pegawai yang diukur dari kualitas serta kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hamzah B. Uno (2019) dalam (Fatmawati et al. 2022), Kinerja dibagi menjadi 5 dimensi, yaitu Kualitas kerja, Kecepatan/Ketepatan, Inisiatif dalam bekerja, Kemampuan kerja, dan Komunikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, terlihat dari kemampuannya dalam merencanakan, mengelola, serta melaksanakan proses pembelajaran secara optimal. Dengan indikator; Merencanakan program pengajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku serta menguasai bahan ajar, dan Menerapkan media, metode, serta sebuah hasil penelitian dalam pembelajaran.
2. Kecepatan/Ketepatan, menilai sejauh mana guru mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu. Dengan indikator; Kehadiran dan ketepatan dalam melaksanakan tugas di kelas.
3. Inisiatif dalam bekerja, menunjukkan kesediaan guru untuk bertindak tanpa harus menunggu arahan. Dengan indikator; Mampu mengelola kelas dan menciptakan interaksi belajar mengajar yang efektif.
4. Kemampuan kerja, berkaitan dengan keahlian profesional guru dalam melaksanakan tugas, mulai dari menilai hasil belajar, memberikan bimbingan, hingga mengelola administrasi pendidikan dengan baik. Dengan indikator; Melakukan penilaian hasil belajar siswa serta melaksanakan layanan bimbingan belajar.
5. Komunikasi, menggambarkan kemampuan guru dalam berkomunikasi secara positif, baik dengan siswa, rekan kerja, dan pihak terkait. Dengan indikator; Memahami serta menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik, dan Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat deskriptif verifikatif. Menurut (Sugiyono 2019), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada paradigma *positivistic*, dimana data yang dikumpulkan bersifat objektif dan berupa angka. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan alat bantu statistik guna menjawab rumusan masalah serta menarik kesimpulan berdasarkan

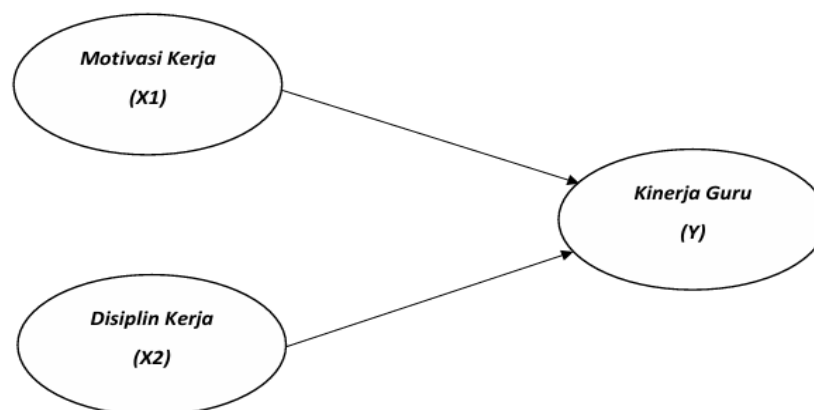
hasil perhitungan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh guru SMP Negeri di Wilayah Cikarang Timur dengan total sebanyak 148 guru dari 5 sekolah. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh teknik pemilihan populasi dianggap layak untuk dijadikan sampel sebab jumlahnya terbatas dan dapat mewakili keseluruhan.

Pengumpulan data dilakukan 2 (dua) metode, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara yang digunakan bersifat tidak terstruktur dan dilakukan dengan salah satu pihak dari masing-masing SMP Negeri di Wilayah tersebut. Sedangkan kuesioner berisi pertanyaan terbuka yang disusun menggunakan skala likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. SEM merupakan teknik analisis *multivariate* yang digunakan untuk memperkirakan hubungan antara variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten) maupun yang terukur (variabel manifest) (Hendriyadi & Suryani 2021). Dalam SEM-PLS, terdapat 2 (dua) tahapan evaluasi model, yaitu model pengukuran (*outer model*), yang menggambarkan hubungan antar indikator dan variabel laten, serta model struktural (*inner model*) yang menunjukkan hubungan antar variabel laten (Noviyanti, 2019).

Kerangka Pemikiran (*Conceptual Models*)

Kerangka pemikiran dapat dirumuskan sebagai berikut sesuai dengan kajian literatur yang telah dibahas sebelumnya:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran (*Conceptual Models*)

Hipotesis

H1: Pengaruh positif dan signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Cikarang timur.

H2: Pengaruh positif dan signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Cikarang timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Reliabilitas Indikator (*Indicator Reliability*)

Uji ini dilakukan untuk melihat besarnya *Outer loading* antara setiap item pengukuran (indikator) dengan variabel latennya. Nilai *outer loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator yang berhubungan memiliki banyak kesamaan yang digambarkan oleh variabel laten. Indikator yang mempunyai nilai *outer loading* $> 0,7$ berarti indikator reliabel sehingga indikator tersebut layak untuk dipertahankan (Hair et al. 2022). Tetapi apabila nilai *outer loading* yang berada di rentang 0,4-0,7 maka perlu dilakukan analisis lanjutan untuk memutuskan menghapus atau mempertahankan indikator, dengan melakukan analisis *Internal Consistency Reliability* dan *convergent validity*. Jika kedua analisis tersebut memenuhi ambang batas, maka indikator dapat dipertahankan. Sebaliknya, jika kedua analisis tersebut tidak memenuhi ambang batas maka indikator dapat dihapus dengan mempertimbangkan dampak terhadap validitas substansinya. Apabila nilai *outer loading* $< 0,4$ maka indikator tersebut dapat dihapus. Berikut nilai *Outer loading* dari setiap indikator pada penelitian ini dapat dilihat tabel 1.

Tabel 1. *Outer Loading*

Indikator	Outer Loading	Keterangan
X1.1	0,796	Reliabel
X1.2	0,810	Reliabel
X1.3	0,829	Reliabel
X1.4	0,755	Reliabel
X1.5	0,783	Reliabel
X1.6	0,865	Reliabel
X1.7	0,776	Reliabel
X2.1	0,779	Reliabel
X2.2	0,829	Reliabel
X2.3	0,786	Reliabel
X2.4	0,789	Reliabel
X2.5	0,805	Reliabel
X2.6	0,740	Reliabel
Y1	0,757	Reliabel
Y2	0,858	Reliabel
Y3	0,813	Reliabel
Y4	0,740	Reliabel
Y5	0,808	Reliabel
Y6	-0,080	Tidak Reliabel
Y7	0,716	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Analisis menggunakan SmartPLS dalam tabel 2, terdapat 1 indikator yang memiliki nilai *outer loading* dibawah 0,7,sebaiknya dikeluarkan dari model guna meningkatkan keakuratan hasil analisis. Proses analisis ini dilakukan secara bertahap melalui beberapa perhitungan, yang menunjukkan upaya peneliti dalam menyempurnakan model secara progresif, Indikator yang tetap digunakan merupakan indikator paling signifikan dan relevan dalam mempresentasikan konstruk diteliti. Adapun indikator yang memiliki nilai *outer loading* “reliabel” disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. *Outer Loading* Setelah Indikator di Eliminasi

Indikator	Outer Loading	Keterangan
X1.1	0,796	Reliabel
X1.2	0,810	Reliabel
X1.3	0,829	Reliabel
X1.4	0,755	Reliabel
X1.5	0,783	Reliabel
X1.6	0,865	Reliabel
X1.7	0,776	Reliabel
X2.1	0,779	Reliabel
X2.2	0,829	Reliabel
X2.3	0,786	Reliabel
X2.4	0,789	Reliabel
X2.5	0,805	Reliabel
X2.6	0,740	Reliabel
Y1	0,757	Reliabel
Y2	0,858	Reliabel
Y3	0,813	Reliabel
Y4	0,740	Reliabel
Y5	0,808	Reliabel
Y7	0,716	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Hasil penelitian tabel 2, mengindikasikan seluruh indikator variabel X1, X2, dan Y mempunyai nilai *outer loading* diatas 0,7. Hasil temuan menunjukkan seluruh indikator tersebut telah memenuhi reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel laten.

2. Reliabilitas Konstruk (*Internal Consistency Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa indikator dapat mengukur konstruk secara akurat dan konsisten. Pada indikator reflektif, reliabilitas variabel laten dapat diuji menggunakan 2 metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. (Hair et al. 2022), nilai keduanya harus lebih dari 0,7 agar dianggap reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* berada antara 0 sampai 1, dimana semakin tinggi nilainya, semakin baik tingkat reliabilitasnya. Rincian hasil uji untuk masing-masing variabel ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3. Cronbach's Alpha & Composite Reliability

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,908	0,927	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,879	0,908	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,873	0,905	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Tabel 3, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk pada variabel X1, X2, dan Y semuanya berada diatas 0,7. Hal ini, menandakan ketiga variabel yang diterapkan mempunyai *Internal Consistency Reliability* yang baik.

3. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana indikator mempunyai korelasi positif dengan indikator lain dalam variabel laten yang sama (Hair et al. 2022). Validitas ini dikur melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dimana nilai AVE harus minimal 0,5 agar variabel laten dianggap valid. Nilai AVE untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Laten	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,644	0,5	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,621	0,5	Valid
Kinerja Guru (Y)	0,614	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Tabel 4, seluruh variabel dalam penelitian ini pada variabel X1, X2, dan Y mempunyai nilai AVE diatas 0,5. Hal ini mengindikasikan ketiga variabel laten telah mencukupi kriteria validitas konvergen yang baik.

4. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Dalam uji ini didasarkan pada prinsip bahwa indikator dari variabel laten yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi (Hamid & Anwar, 2019). Validitas

diskriminan dapat dievaluasi menggunakan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) seluruh variabel dapat dilihat tabel 5.

Tabel 5. *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Variabel Laten	Kinerja Guru (Y)	Motivasi Kerja (X1)
Motivasi Kerja (X1)	0,775	
Disiplin Kerja (X2)	0,877	0,793

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Tabel 5, nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) untuk seluruh variabel laten berada dibawah 0,9. Dengan demikian, variabel tersebut telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Model Struktural (*Inner Model*)

1. Uji Kolinearitas Model Struktural

Dalam uji ini bertujuan untuk mendeteksi potensi masalah kolinearitas dalam model struktural. Nilai VIF digunakan dalam uji ini, dimana nilai VIF harus dibawah 5, dan idealnya dibawah 3 dapat dipastikan bahwa kolinearitas tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap estimasi (Hair et al. 2022).

Tabel 6. *Inner Model Collinearity Statistics* (VIF)

Variabel	VIF
X1 ->Kinerja Guru (Y)	2.009
X2->Kinerja Guru (Y)	2.009

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Tabel 6, nilai *Collinearity Statistics* (VIF) untuk variabel X1, X2, terhadap Y berada dibawah 3. Hal ini, menunjukkan bahwa model struktural dalam penelitian ini bebas dari masalah kolinearitas, serta mampu dipastikan kolinearitas tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap estimasi model.

2. Signifikansi dan Relevansi Hubungan Model Struktural

Dalam model struktural dengan melihat nilai *t-statistic* atau *p-value* dari setiap koefisien jalur yang diperoleh melalui metode *bootstrapping*. Suatu koefisien dianggap signifikan secara statistik jika nilai *t-statistic* melebihi nilai kritis. (Hair et al. 2022), nilai

kritis yang umum digunakan untuk uji 2 arah adalah 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, signifikansi juga dapat dinilai melalui *p-value*, dimana koefisien dikatakan signifikan jika *p-value* lebih kecil 0,05.

Tabel 7. Path Coefficient, T Values, dan P Values

Variabel	Original Sample	T hitung	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0.282	3.811	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0.585	7.914	0.000	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Tabel 7, variabel X1 mempunyai nilai *t-statistic* dengan nilai $3,811 > 1,976$ dan *p-value* dengan nilai $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya, variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Selanjutnya, variabel X2 menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar $7,914 > 1,976$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 juga ditolak. Dengan demikian, variabel X2 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

3. Kekuatan Penjelasan Model

1) R-Square (R^2)

Koefisien determinasi (R^2), untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel laten eksogen dalam menguraikan variabel laten endogen dalam model struktural. Nilai R^2 mencerminkan proporsi varians variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh keseluruhan konstruk eksogen yang relevan (Hair et al., 2022:208). Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1; semakin tinggi nilainya semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen. Ghazali & Latan 2015 dalam (Hamid, 2019), $R^2 \geq 0,75$ dikategori kuat, antara $> 0,50$ hingga $0,75$ dikategori sedang, dan $\leq 0,25$ terkategori lemah.

Tabel 8. R-Square (R^2)

Variabel	R-Square	Adjusted R Square
Kinerja Guru (Y)	0,656	0,651

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Tabel 8, *R-square* (R^2) diperoleh 0,656 atau 65,6%. Nilai ini berada rentang antara 0,50 hingga 0,75, yang termasuk dalam kategori sedang. Artinya, 65,6% variasi dalam variabel Y dapat diuraikan oleh variabel X1 dan X2. Sementara, sisanya sebesar 34,4% diuraikan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis.

2) *Effect Size* (f^2)

(f^2), dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model. Nilai *effect size* (f^2) dapat dikategorikan sebagai berikut; 0,02 menunjukkan kategori lemah, 0,15 menunjukkan kategori sedang, dan 0,35 menunjukkan kategori kuat (Hair et al. 2022).

Tabel 9. *Effect Size* (f^2)

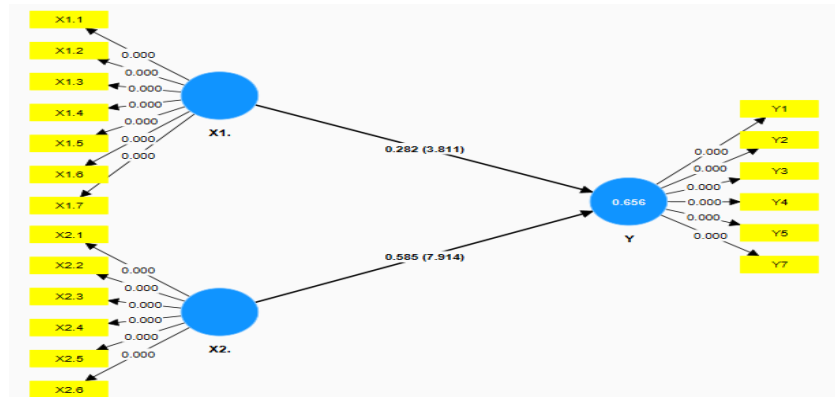
Variabel	F-Square	Kategori
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0,115	Lemah
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0,496	Kuat

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Tabel 9, nilai *effect size* (f^2) pada variabel X1 ialah 0,115 yang menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap Y berada dalam kategori lemah. Sementara itu, variabel X2 memiliki nilai (f^2) sebesar 0,496 yang yang tergolong dalam kategori Kuat. Dengan demikian, X2 memberikan pengaruh terbesar terhadap Y, sedangkan pengaruh X1 ialah yang paling kecil diantara variabel yang diuji.

Pengujian Hipotesis

Dalam analisis ini, pengujian hipotesis dengan mengevaluasi signifikansi dan relevansi hubungan dalam model struktural menggunakan metode *bootstrapping*. Kriteria penolakan H_0 adalah jika nilai *t-statistic* $> 1,976$ atau jika *p-value* $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Rincian nilai *p-value* dan t-hitung dari hasil *bootstrapping* aplikasi SmartPLS dapat ditampilkan pada gambar 3 berikut.



Gambar 3. *p*-value dan *t*-hitung pada model penelitian

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Hasil evaluasi terhadap signifikansi dan relevansi model struktural, berikut adalah hasil pengujian masing-masing hipotesis.

1. Pengaruh X1 terhadap Y

Analisis *bootstrapping* pada SmartPLS 4 yang menunjukkan nilai *t*-statistic 3,811 > *t*-tabel 1,976. Selain itu, nilai *p*-value yang diperoleh ialah 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$. Maka, H_0 ditolak bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru, dengan nilai koefisien pengaruh 0.282.

2. Pengaruh X2 terhadap Y

Analisis *bootstrapping* yang sama, diperoleh nilai *t*-statistic 7,914 > *t*-tabel 1,976. Nilai *p*-value sebesar 0,000 menunjukkan signifikansi dibawah $\alpha < 0,05$. Oleh sebab itu, H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru, dengan nilai koefisien pengaruh adalah 0,585.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data menggunakan software SmartPLS 4, diketahui bahwa nilai *t*-statistic sebesar 3,811, melebihi nilai *t*-tabel 1,976. Maka, nilai *p*-value yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($\alpha < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap

Kinerja Guru, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,282. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 28,2% satuan. Berdasarkan hasil ini, terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Temuan tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfan Yusuf et al. (2023), yang juga menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 7,911, lebih tinggi dari nilai *t-tabel* 1,976. Maka, *p-value* yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($\alpha < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru, dengan nilai koefisien pengaruh sebesar 0,585. Artinya, peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 58,5% satuan. Hasil ini memberikan bukti yang cukup untuk menerima hipotesis bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi et al. (2023), yang juga menyimpulkan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan penelitian ini berhasil membuktikan kedua hipotesis yang diajukan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di wilayah Cikarang Timur. Temuan pertama menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang berarti semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya. Selanjutnya, Disiplin Kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Guru, yang menandakan bahwa kedisiplinan seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan berkontribusi besar terhadap peningkatan performa individu. Dengan demikian, kedua variabel ini

merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh pihak sekolah dalam rangka mendorong peningkatan kinerja guru di SMP Negeri wilayah Cikarang Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basyit, Bambang Sutikno, Joes Dwiharto. 2022. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan." *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah* 3(1):47–61. doi: 10.54396/qlb.v3i1.295.
- Aesah, Siti, Endang Suprpti, and Sri Purni Hernawati. 2023. "The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance." *International Journal of Indonesian Business Review* 2(2):162–75. doi: 10.54099/ijibr.v2i2.679.
- Assa, Adrie Frans, and Anugerah Dachi. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4(1):167–76. doi: 10.15575/jim.v4i1.23740.
- Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. 2024. "Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal." 6:2266–82. doi: 10.47476/reslaj.v4i1.525.
- Fatmawati, Supardi, and Atang Suryana. 2022. "The Effect of Work Motivation and Teacher Performance on Education Quality Improvement." *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)* 1(2):199–220. doi: 10.55927/fjss.v1i2.561.
- Hair, Joseph, G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, and Marko Sarstedt. 2022. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hamid, Rahmad. 2019. *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN Konsep Dasar Dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis*.
- Hendriyadi & Suryani. 2021. *SEM Dengan Lisrel 8.80 Pedoman Untuk Pemula*. Kaukaba.
- Milliana, Andry Stepahnie Titing, and Hendrik Hendrik. 2023. "The Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance." *Multifinance* 1(2):81–94. doi: 10.61397/mfc.v1i2.48.
- Noviyanti, Rinda. 2019. "Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Nelayan Di Teluk Banten: Menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (Pls-

Sem).” *Marine Fisheries: Journal of Marine Fisheries Technology and Management* 10(1):33–44.

Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Publishing. Cetakan ke. ZANAF PUBLISHING.

Sabila, Nur Firas, and Hapzi Ali , Abdul Manap Rifai. 2021. “Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(1):487–508. doi: 10.38035/jmpis.v2i1.503.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA,cv