

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN 1 SITUBONDO  
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Eni Heliyana

[heliyanaeni@gmail.com](mailto:heliyanaeni@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Triska Dewi Pramitasari

[Triska\\_dewi@unars.ac.id](mailto:Triska_dewi@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Educational institutions are essential for the progress of the nation's civilization; for this reason, SMKN 1 Situbondo has a vital role in producing superior Indonesian human resources. SMKN 1 Situbondo graduates must become competitive and have superior human resources. This study aimed to analyze and test the effect of competence, work discipline, and work environment on the performance of SMKN 1 Situbondo teachers through work motivation. This research is explanatory; the population in the study consisted of ASN teachers of SMKN 1 Situbondo. The sampling technique was determined by quota sampling. The study's data analysis and hypothesis testing used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The results of the direct effect hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application show that Competence has a negative but insignificant effect on work motivation, work discipline has a positive but insignificant effect on work motivation, work environment has a significant positive effect on work motivation, competence has a positive but insignificant effect on teacher performance, work discipline has a significant positive effect on teacher performance, work environment has a negative but insignificant effect on performance, work motivation has a significant positive effect on teacher performance. The results of indirect effect hypothesis testing show that competency variables have a negative but insignificant effect on teacher performance, work discipline has a positive but insignificant effect on teacher performance, and work environment has a significant positive effect on teacher performance.*

**Keywords:** *Competence, work discipline, work environment, work motivation, teacher performance.*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Pada dasarnya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan secara keseluruhan pengertian SDM adalah sebagai individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin dan semangat kerja tinggi, sehingga kinerja organisasi menjadi baik dan tujuan organisasi bisa tercapai. Pada dasarnya seseorang mempunyai kemampuan untuk berkembang, memiliki akal dan pikiran, perasaan, kebutuhan dan keinginan sehingga manusia memerlukan perhatian khusus karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi, komitmen, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan serta

keberhasilan organisasi. Maka untuk meningkatkan kinerja pegawai yang akan membawa kesuksesan bagi organisasi dan dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

SMKN 1 Situbondo merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan dan mengembangkan peserta didik secara menyeluruh dalam bidang akademik, psikologis dan sosial. Untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi melalui pengelolaan yang baik, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sebagai sarana untuk mencapai tujuan tersebut. SMKN 1 Situbondo sebagai lembaga pendidikan berupaya meningkatkan kinerja setiap gurunya. Sebab guru mempengaruhi pendidikan melalui kepemimpinan akademik kepala sekolah yang dilaksanakan secara terprogram sehingga efektivitas guru dapat terus meningkat secara signifikan.

Dari hasil pengamatan, kinerja guru belum optimal yaitu adanya guru yang dalam menjalankan tugasnya datang terlambat, padahal harus segera mengajar sehingga dapat mengakibatkan siswa merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut. disamping itu, kurangnya tanggung jawab dalam diri guru terhadap tugas dan kewajibannya karena adanya guru pada saat jam mengajar masih berada diluar kelas sehingga siswa hanya diberi tugas mencatat. Dengan demikian kualitas hasil kerja guru menjadi tidak optimal.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah organisasi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pimpinan memiliki peran mengarahkan orang-orang yang berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana mempunyai manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan mampu bekerja efektif dan efisien serta memberikan kepuasan kerja secara maksimal kepada pihak manajemen perusahaan, sehingga membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Marwansyah (2019:3) berpendapat "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, perencanaan dan pengembangan karir, keselamatan dan kesehatan kerja maupun hubungan industrial". Sutrisno (2017:6) mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengembangan, pengadaan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi".

### Kompetensi

Kompetensi adalah elemen yang lebih kompleks dilakukan dalam organisasi karena

berhubungan dengan kinerja, apabila seseorang pegawai memiliki kompetensi yang efektif dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Sutrisno (2017:203), mengemukakan “Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang didorong oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

Marwansyah (2019:36)

“Kompetensi yaitu perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan di sebuah pekerjaan, yang dapat diukur dengan standar yang telah disepakati dan ditingkatkan melalui pelatihan maupun pengembangan”. Sutrisno (2017:203), indikator kompetensi digunakan untuk mengukur kemampuan SDM dengan mengukur variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan  
Kesadaran yang dimiliki seorang individu di bidang kognitif, misalnya seorang guru proses belajar mengajarnya mudah dipahami dan dimengerti.
- 2) Kemampuan  
Sesuatu yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya maupun pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan yang dimiliki setiap guru dalam memilih metode pembelajaran yang efektif.
- 3) Nilai  
Standar perilaku yang dipercaya secara psikologis telah menjadi satu dalam diri

seseorang. Misalnya, standar perilaku seorang guru dalam menjalankan tugasnya .

- 4) Sikap  
Perasaan suatu rangsangan dari luar. Misalnya terhadap penurunan prestasi siswa dan kenaikan gaji dsb.
- 5) Minat  
Kecenderungan individu terhadap sesuatu. Misalnya, melakukan kegiatan atau pekerjaan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan, tujuannya menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku diperusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk dan sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku pada perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik. Sedangkan perilaku disiplin dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang ada kaitannya dengan dunia kerja. Menurut Supomo (2018:134) “Disiplin kerja merupakan suatu sikap perilaku seorang pegawai pada suatu organisasi/lembaga untuk selalu mengikuti, mengevaluasi, menghormati segala peraturan dan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut, sehingga tujuan organisasi/lembaga dapat tercapai dengan baik”. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:97), mengemukakan “Disiplin kerja yaitu alat yang digunakan para manajer dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah

perilakunya dan berusaha meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan maupun pada norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua aturan dan kesadaran terhadap tanggung jawabnya, mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan karena paksaan. Menurut Priansa (2019:172) mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut :

- 1) Terlambat masuk kantor  
Pegawai yang sering terlambat masuk kantor tanpa alasan yang jelas, maka merupakan salah satu bentuk rendahnya disiplin kerja.
- 2) Ketidakhadiran pegawai  
Ketidakhadiran tanpa alasan merupakan salah satu bentuk rendahnya disiplin pegawai.
- 3) Mangkir kerja  
Pegawai yang melakukan mangkir kerja adalah pegawai yang lari dari tugas dan jam kerjanya (hilang dari pekerjaan yang diembannya dan tidak kembali masuk kantor padahal seharusnya masuk).
- 4) Terlalu sering ngobrol dalam bekerja  
Pegawai yang banyak ngobrol sudah tentu tidak fokus pada pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan pegawai tersebut disiplin kerjanya rendah.

### Lingkungan Kerja

”Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, seperti keberadaan pendingin ruangan (AC), penerangan yang memadai dan lain-lain” (Khaeruman dalam Nitisemito,2021:55). Sedangkan Menurut Khaeruman (2021:56) mengatakan bahwa “Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya atau pekerjaannya selama jam kerja”. Menurut Khaeruman dalam Sedarmayanti (2021:62) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Aman  
Lingkungan kerja yang aman menjadikan kondisi kerja yang nyaman dari segala jenis gangguan.
- 2) Tempat yang layak  
Jika tempat kerja terlalu sempit, maka suhu yang panas tidak akan membuat pekerja dapat berkonsentrasi dalam beraktifitas sehingga membuat pekerjaan menjadi tidak efektif.
- 3) Orang yang ada didalam lingkungan kerja  
Misalnya, perhatian, sikap, keramahan dan kepedulian antar pegawai sangatlah penting, karena itu pokok utama yang membuat pegawai bekerja secara aktif.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut

Priansa (2018:839), mengemukakan “Motivasi yaitu dorongan orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan penuh semangat untuk mencapai target tertentu”. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:109) mengatakan bahwa “Motivasi adalah faktor yang memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan tertentu, motivasi sering kali diartikan juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Hasibuan (2014:148) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisik  
Memastikan upah yang layak bagi pekerja, tunjangan, bonus, uang makan, perumahan, transportasi, dll.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan  
Jasa jaminan ketenagakerjaan, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan maupun perlengkapan keamanan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial  
Berinteraksi dengan orang lain meliputi penciptaan hubungan kerja yang harmonis dan kebutuhan untuk dapat diterima dalam kelompok, serta kebutuhan untuk mencintai maupun dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan  
Apresiasi dan pengakuan berdasarkan kemampuannya, yakni kebutuhan dihormati dan dihargai rekan kerja serta pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai mengerahkan keterampilan, bakat, kemampuan dan potensinya. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan cara menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### **Kinerja**

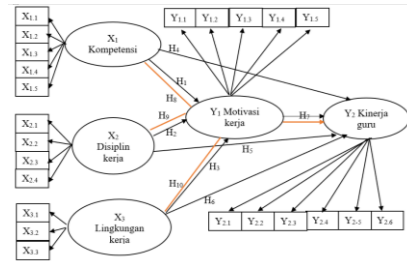
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dapat dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mulyadi (2016:63), mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas maupun tanggung jawabnya”. Sedangkan menurut Kasmir (2017:182) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diraih dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya agar dibebankan terhadapnya didalam suatu periode tertentu”. Menurut Kasmir (2017:208) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

- 2) Kuantitas  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan jumlah kuantitas yang dihasilkan seseorang.
- 3) Waktu  
Pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikannya.
- 4) Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan setiap aktifitas, sudah dianggarkan sebelum aktifitas dijalankan.
- 5) Pengawasan  
Hampir semua pekerjaan memerlukan kinerja dan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
- 6) Hubungan antar karyawan  
Evaluasi kinerja sering kali mengacu pada kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) menyatakan bahwa "Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti". Kerangka konseptual untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- H<sub>4</sub> : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>5</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>6</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>7</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>8</sub> : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui motivasi kerja.
- H<sub>9</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja.
- H<sub>10</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja.

### III. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2017:2) mengemukakan bahwa "Metode penelitian adalah metode penelitian pada dasarnya merupakan cara

ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian digunakan untuk mengetahui hubungan apakah memiliki hubungan yang saling mempengaruhi terhadap variabel. Penelitian ini terdapat beberapa variabel yang dipakai untuk mengkaji satu variabel bebas yaitu Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, satu variabel mediasi yaitu Motivasi kerja dan satu variabel terikatnya adalah Kinerja Guru.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Situbondo yang berlokasi di JL. Baluran No. 17 Kotakan Situbondo Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur. Waktu penelitian diperkirakan dilaksanakan selama 3 bulan yaitu bulan April sampai bulan Juni 2024.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi yaitu wilayah generalisasi terdiri dari objek /subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru ASN SMKN I Situbondo yang berlokasi di JL. Baluran No. 17 Kotakan Situbondo Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 30 Guru ASN.

#### **Metode Analisis Data**

Analisis data pengujian hipotesis pada penelitian menggunakan *Structural Equation Model -Partial Least Square(PLS-SEM)*.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN** **Analisis Deskriptif**

Responden yang menjadi subyek penelitian adalah Guru ASN SMKN 1 Situbondo yang berjumlah 30 orang selain Kepala sekolah.

#### **Uji Validitas Konvergen**

Menurut Ghazali (2017:25) mengemukakan ”Uji validitas konvergen merupakan korelasi yang menguji nilai outer loading dalam suatu penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output hasilnya memberikan nilai 0,7 atau lebih maka membuktikan indikator yang digunakan sudah sesuai dengan kenyataan”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:25) ”Validitas konvergen merupakan korelasi yang menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, namun apabila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid sebab telah memenuhi nilai AVE”. Nilai outer loading yang ditetapkan pada penelitian adalah 0,7 dan nilai AVE yang harus dipenuhi yakni minimal diatas 0,5.

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah suatu alat ukur kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai alfa  $>0,70$  apabila alfa  $<0,70$  maka dapat diartikan tidak reliabel” (Ghozali,2017:38). Uji reliabilitas penelitian ini dianalisis melalui aplikasi statistik Smart PLS (*Partial Least Square*) untuk menguji data *Cronbach alpha* dan *composite reliability* nilai yang ditetapkan  $>0,70$  dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji nilai residual pada model regresi distribusinya normal atau tidak dan nilai *Excess Kurtosis normal* dengan  $\alpha$  0,01 tidak menjauhi nilai tengah antara -2,58 hingga 2,58. Jadi berdasarkan teori tersebut maka dalam penelitian menggunakan nilai tengah yaitu antara -2,58 sampai 2,58.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Uji multikolinearitas pada penelitian ini untuk mengalisis nilai *Variance Infaction Faktor (VIF)*. Ghazali (2013:80) bahwa "Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila toleransi lebih dari 10 dan *VIF* yang ditetapkan kurang kurang dari 10". Disimpulkan bahwa struktural yang baik tidak dapat menghasilkan multikolinearitas, dalam penelitian ini menggunakan nilai  $VIF < 0,5$  karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0.

#### Uji *Goodness Of Fit (GOF)*

Tujuan *Uji Goodness Of Fit (GOF)* adalah untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Pada uji GOF dapat dianalisis melalui uji smart PLS 3.0, uji ini menggunakan 3 fit model yaitu *standardized root mean square residual*, *chi-square* dan *normal fit index*, indeks tersebut dapat dikatakan *fit* apabila konsep

model struktural yang dibangun dalam penelitian ini sesuai fakta yang ada di lapangan, sehingga hasil penelitian tersebut bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis.

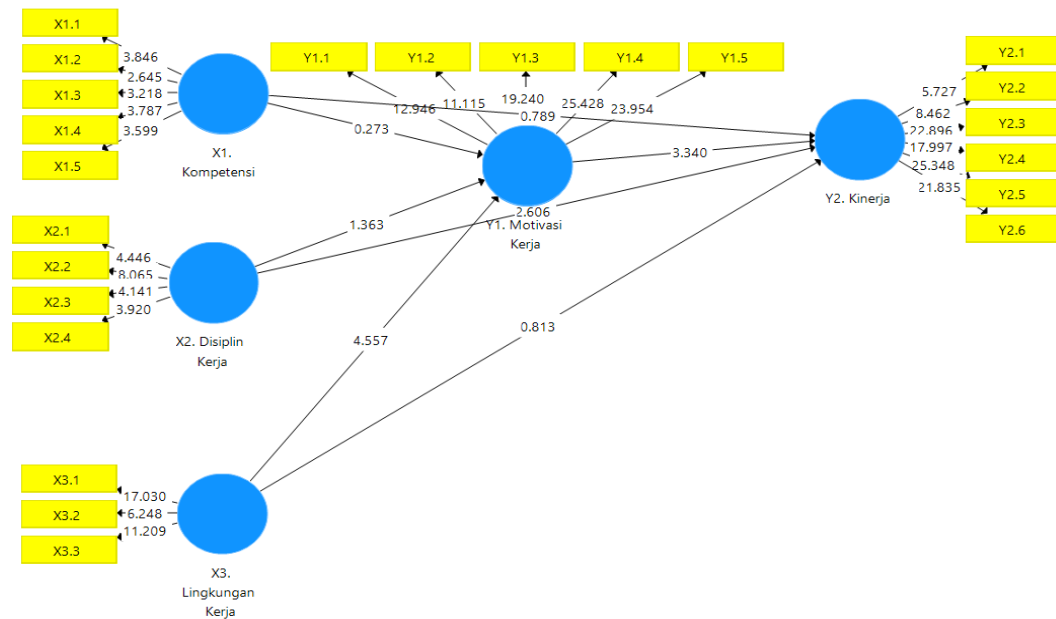
#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R-Squared*) yaitu untuk mengukur seberapa jauh keseluruhan variabel bebas atau independen dapat menjelaskan variabel terikat atau dependen. Jika nilai dari koefisien determinasi dari sebuah variabel bebas semakin tinggi, maka akan semakin baik menjelaskan perilaku dari variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi terlihat dari nilai *Adjusted R-Squared* yang mempunyai nilai antara 0 hingga 1. Apabila angka *Adjusted R-Squared* mendekati angka 1 maka pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat hasilnya akan semakin kuat. Artinya variabel Independen yang digunakan memberikan hampir seluruh informasi dibutuhkan peneliti untuk memprediksi variabel dependen. Namun sebaliknya, jika nilai dari *Adjusted R-Squared* mendekati 0 maka kemampuan dari variabel independen menjelaskan bahwa variabel dependen menjadi terbatas.

#### Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Dalam pengujian ini menganalisis dengan sistem *Smart PLS 3.0 (partial least square)* dengan tujuan untuk mengetahui hasil dari output path *Coefficient* dan *Specific Indirect Effect*.





Gambar 2. Hasil Uji model Struktural PLS

### Pembahasan Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja

Hasil Uji hipotesis pertama mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.060), Nilai *T-Statistic* yaitu 0.273 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.785** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ) dengan demikian **H1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru tidak akan meningkatkan motivasi kerja guru tersebut. Hasil menunjukkan bahwa korelasi adanya kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru tidak berdampak signifikan untuk peningkatan motivasi kerja. Hal ini bisa terjadi dikarenakan seorang guru termotivasi bukan karena adanya tuntutan peningkatan kompetensi dari sekolah melainkan karena faktor lain misalkan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Fathorrasi *et. al.* (2023).

### Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil Uji hipotesis kedua mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.263). Nilai *T-Statistic* yaitu 1.363 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.174** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ) dengan demikian **H2 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa, bagaimanapun penerapan disiplin kerja di sekolah tersebut tidak akan berdampak pada motivasi kerja guru. Hal ini bisa terjadi dikarenakan seorang guru termotivasi bukan karena disiplin kerja yang diterapkan di sekolah melainkan karena faktor lain misalkan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Andriyana *et. al.* (2023), Fathorrasi *et. al.* (2023) dan Nurjaya (2021).

### Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil Uji hipotesis ketiga mengacu pada nilai *original sample*

yaitu positif (0.676). Nilai *T-Statistic* yaitu 4.557 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.000** ( $<0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ) dengan demikian **H3 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian, lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat memotivasi guru ASN bekerja lebih baik sehingga motivasi kerja juga akan meningkat. Dorongan dari kepala sekolah kepada guru sangatlah penting agar lingkungan kerja menjadi dinamis, sehingga guru termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas dan aturan yang ada di SMKN 1 Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung serta memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Chanderson & Suprastha (2020) dan Nurjaya (2021).

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.**

Hasil Uji hipotesis keempat mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.120), Nilai *T-Statistic* yaitu 0.789 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.430** ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y_2$ ) dengan demikian **H4 ditolak**. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru tidak akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Hasil menunjukkan bahwa korelasi adanya kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru tidak berdampak signifikan untuk peningkatan kinerja guru. Hal ini bisa terjadi dikarenakan peningkatan kinerja seorang guru bukan karena adanya tuntutan peningkatan kompetensi dari sekolah

melainkan karena faktor lain misalkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Mulyasari (2020), Adhadi *et. al.* (2022) dan Fathorrasi *et. al.* (2023).

#### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Hasil Uji hipotesis kelima mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.453), Nilai *T-Statistic* yaitu 2.606 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.009** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y_2$ ) dengan demikian **H5 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa, dengan meningkatnya kedisiplinan maka kinerja guru juga akan meningkat, dan sebaliknya bila disiplin kerja menurun maka Kinerja guru juga ikut menurun. Kedisiplinan sangat penting karena merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru ASN dan menjadi point penting dalam meningkatkan kinerjanya. Adanya disiplin kerja yang tinggi menunjukkan hasil kerja yang baik sesuai dengan aturan yang telah diterapkan, dengan begitu hasil kinerja guru yang baik sesuai dengan target pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian mendukung serta memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Andriyana *et. al.* (2023), Fathorrasi *et. al.* (2023) dan Nurjaya (2021). Namun hasil penelitian ini menolak serta memperlemah penelitian terdahulu oleh Syarifa *et. al.* (2023).

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja.**

Hasil Uji hipotesis keenam mengacu pada nilai *original sample*

yaitu negatif (-0.152), Nilai *T-Statistic* yaitu 0.813 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.417**(>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) dengan demikian **H6 ditolak**. Berdasarkan pengujian, maka dapat disimpulkan cocok tidaknya lingkungan kerja di sekolah tidak akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Hasil menunjukkan bahwa korelasi adanya lingkungan kerja yang baik tidak berdampak signifikan untuk peningkatan kinerja guru. Hal ini bisa terjadi dikarenakan peningkatan kinerja seorang guru bukan karena adanya lingkungan kerja yang baik melainkan karena faktor lain misalkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu oleh Nurzanah (2021) dan Nurjaya (2021). Namun hasil penelitian ini mendukung serta memperkuat penelitian terdahulu oleh Syarifa *et. al* (2023).

#### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja.**

Hasil Uji hipotesis ketujuh mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.711), Nilai *T-Statistic* yaitu 3.340 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.001** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y_2$ ) dengan demikian **H7 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian bahwa, motivasi kerja yang baik maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja guru ASN akan menurun secara signifikan. Motivasi kerja menggambarkan bagi seluruh guru ASN di SMKN 1 Situbondo bisa

melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, motivasi kerja dapat meningkat apabila pemenuhan kebutuhan seorang guru dapat terpenuhi sesuai yang diinginkan misalnya sarana dan prasarana, budaya kerja yang baik dan perasaan aman, maka hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan seberapa tinggi kinerja yang dimiliki setiap guru. Hasil penelitian ini mendukung serta memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nurzanah (2021), Andriyana *et. al.* (2023), Fathorrasi *et. al.* (2023), Chanderson & Suprastha (2020).

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja.**

Hasil Uji hipotesis kedelapan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.042), Nilai *T-Statistic* yaitu 0.268 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.789** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **H8 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru tidak akan mempengaruhi motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil menunjukkan bahwa korelasi adanya kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru tidak berdampak signifikan untuk peningkatan kinerja melalui motivasi kerja guru. Hal ini bisa terjadi dikarenakan peningkatan kinerja seorang guru bukan karena adanya motivasi untuk memenuhi tuntutan peningkatan kompetensi dari sekolah melainkan karena faktor lain misalkan termotivasi dengan

lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Fathorrasi *et. al.* (2023).

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja.**

Hasil Uji hipotesis kesembilan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.187), Nilai *T-Statistic* yaitu 1.486 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.138** ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **H9 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian bahwa, bagaimanapun penerapan disiplin kerja di sekolah tersebut tidak akan mempengaruhi motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil menunjukkan bahwa korelasi adanya disiplin kerja yang diterapkan oleh setiap guru tidak berdampak signifikan untuk peningkatan kinerja melalui motivasi kerja guru. Hal ini bisa terjadi dikarenakan peningkatan kinerja seorang guru bukan karena adanya motivasi untuk memenuhi tuntutan peningkatan disiplin kerja disekolah melainkan karena faktor lain misalkan termotivasi dengan lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Andriyana *et. al.* (2023), Fathorrasi *et. al.* (2023) dan Nurjaya (2021).

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja.**

Hasil Uji hipotesis kesembilan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.480), Nilai *T-Statistic* yaitu 2.525 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.012** ( $<0,05$ ),

maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **H10 diterima**. Lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi guru ASN untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, maka lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Dengan terpenuhinya dalam berbagai kebutuhan guru dan lingkungan yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan kunci pendorong bagi guru ASN untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian mendukung serta memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nurjaya (2021).

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari seluruh hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja ( $H_1$  ditolak).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja ( $H_2$  ditolak).
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja ( $H_3$  diterima).
4. Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $H_4$  ditolak).
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $H_5$  diterima).

6. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $H_6$  ditolak).
7. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $H_7$  diterima)
8. Kompetensi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja ( $H_8$  ditolak).
9. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja ( $H_9$  ditolak).
10. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja ( $H_{10}$  diterima).

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Ada beberapa saran yang ditulis adalah sebagai berikut :

#### **Bagi SMKN 1 Situbondo**

Saran bagi Kepala Sekolah SMKN 1 Situbondo :

- a. Diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dengan memberikan tugas tambahan sesuai dengan kemampuannya, misalnya pendidikan maupun pelatihan kepada guru SMKN 1 Situbondo.
- b. Disiplin kerja diharapkan dapat lebih ditingkatkan dengan meningkatkan kepatuhan terhadap standar kerja guru SMKN 1 Situbondo.
- c. Diharapkan motivasi kerja lebih ditingkatkan lagi dengan meningkatkan dorongan kepada guru, untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien terhadap sekolah SMKN 1 Situbondo.

- d. Disarankan untuk meningkatkan kinerja guru, perlu ditingkatkan kemampuan bekerjasama, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dan dapat terlaksana dengan baik.

#### **Bagi Universitas Abdurrahman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dan sebagai bahan kajian untuk dijadikan acuan tentang pentingnya penggunaan variabel “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru SMKN 1 Situbondo melalui Motivasi kerja sebagai variabel Intervening”.

#### **Bagi Peneliti Lainnya**

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja guru dan Motivasi kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Adhadi, R, Karnadi dan Pramesthi, R. A. 2022. Pengaruh Pendidikan-Pelatihan (Diklat) Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Mediasi Kompetensi Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Situbondo. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME). FEB

- UNARS. Volume 1 (1): 65-79.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1775>
- Andriyana, D, Arief, M. Y dan Fandiyanto, R. 2023. Dampak Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN Pada Polres Situbondo dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Referensi Ilmu UNARS (SIFEBRI'S). Vol.1 ,No.1 , Agustus 2023 : 209-224.  
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/sifebri/article/view/3334>
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi) Jakarta: Rineka Cipta.
- Chanderson, L. & Suprastha, N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG Jakarta". *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta. Volume II No. 1/2020 Hal: 122-130.
- Fathorrasi. Arief, M. Y dan Tulhusnah, L. 2023. "Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Guru Pada MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo dengan Mediasi Variabel Motivasi Kerja". *Prosiding Seminar Nasional*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (SIFEBRI'S). Vol.1 ,No.1 , Agustus 2023 : 426-440.  
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/sifebri/article/view/3454>
- Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24 Eviews8*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) ed.1*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman, Laila Irawati & Yuary Farradia. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Study Kasus*. Banten: CV.AA RIZKY.
- Marwansyah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Martono, N. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Mulyasari, A.E. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. F. Ekonomi dan Bisnis. Univ. PGRI Palembang. Vol. 17 No.3, Oktober 2020 : 205-22.  
<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Mulyadi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA IKAPI.

- Nitisemito, A.S. 2013. *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona Jakarta. *ARTIKEL Jurnal Ilmiah Nasional*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Jakarta. Vol. 3 No. 1 Tahun 2021.
- Nurzanah, N. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara. Vol 3 No. 2 Juli 2021 Hal 247 – 265. *MOVERE JOURNAL*  
<http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/my>
- Priansa, D.J. 2018. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.CV.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Sanusi, 2011. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Simbolon, S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Cetakan pertama. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.
- Sedarmayati, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: Yrama Widya.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syarifa, L, Karnadi dan Pramesti, R. A. 2023. Analisa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg Asembagoes Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (11): 2567-2584.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3730>
- Supranto, 2018. *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widarjono, 2013. *Ekonomitrika: Pengantar dan Aplikasinya*. Jakarta: Ekonosia