Prosiding Seminar Nasional
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Referensi Ilmu UNARS (SIFEBRI'S)
Vol.1 ,No.1 , Agustus 2023 : 426-440

KOMPETENSI GURU DAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA GURU PADA MA IBRAHIMY WALI SONGO SITUBONDO DENGAN MEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA

Fathorrasi[1] , Mohammad Yahya Arief[2] , Lusiana Tulhusnah[3]
[1,2,3]Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
*Email Korespondensi : Fathorajja17@gmail.com
YahyaArief@unars.ac.id
lusiana@unars.ac.id

ABSTRACT

Educational institutions are one of the most important elements for the progress of the nation's civilization, for that Madrasah Aliyah (MA) has an important role to be able to produce superior Indonesian human resources, Madrasah Aliyah graduates must become competitive and superior human resources. The purpose of this study was to analyze and test teacher competence and work discipline in influencing teacher performance at MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo with mediation of work motivation variables. The population in this study was MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo teachers. The sampling technique was determined by quota sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of direct influence hypothesis testing using the smart PLS 3.0 application, show that teacher competence has a significant effect on work motivation, work discipline has no significant effect on work motivation, teacher competence has a significant effect on teacher performance, work discipline has no significant effect on teacher performance, work motivation has a significant effect on teacher performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the variable teacher competence on teacher performance with work motivation has a significant positive effect, work discipline on teacher performance with work motivation has a negative but insignificant effect.

Keywords: *Teacher competence, work discipline, work motivation, teacher performance.*

1. PENDAHULUAN

Madrasah Aliyah (MA) Ibrahimy Wali Songo merupakan sekolah yang sama dengan SMA tapi bedanya SMA itu sekolah negeri sedangkan MA sekolah swasta, Madrasah Aliyah Ibrahimy Wali Songo menyediakan tempat bagi peserta didik dalam menambah ilmu, mengembangkan potensi yang dimilikinya. Madrasah Aliyah Ibrahimy Wali Songo bertempat di Jalan Basuki Rachmad No.07 Situbondo, Memiliki guru yang berjumlah 34 guru selain kepala sekolah.

Berdasarkan observasi, dan wawancara peneliti bersama guru Madrasah Aliyah Ibrahimy Wali Songo Mimbaan Kecamatan Panji Kebupaten Situbondo bahwasannya ada beberapa guru dalam kompentensinya kurang maksimal sehingga mempengaruhi kinerja. Kinerja guru dilihat dari laporanan absensi setiap masuk jam kerja. lembaga pendidikan tempat belajar-mengajar membentuk nilai dan norma individu. kedisiplinnya seorang guru dalam melaksanakan tugas masih belum optimal, seperti datang

kesekolah terlambat, tidak peduli terhadap siswa menyebabkan rendahnya kualitas siswa. Dukungan motivasi kerja yang di berikan kepala sekolah akan membuat guru berkerja dengan maksimal. Motivasi juga bisa diberikan dengan melalui pujian dan penghargaan atas kinerjanya yang baik, Motivasi lain yaitu Insentif yang memberikan dorongan agar menghasilkan kinerja yang baik ialah adanya upah yang sesuai yang di berikan kepala sekolah terhadap guru dan memberikan semangat untuk para guru agar lebih meningkat kinerjanya dan profesional.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Irhan (2015:01) berpendapat bahwa "MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, dan pemeliharaan sebagai pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu."

Handoko (2011:14) juga berpendapat bahwa " MSDM adalah pengetahuan dan peran tenaga kerja dengan baik dan benar agar dapat mengwujudkan tujuan peruahaan". Manajemen sumber daya manusia Menurut kasmir (2017:07) mengatakan bahwa "MSDM adalah ilmu pengelolah SDM dengan perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian gaji karier dan PHK untuk dapat tercapai tujuan perusahaan".

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa MSDM adalah suatu perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan,pemberian gaji karier dan PHK untuk dapat tercapai tujuan instansi secara menyeluruh**.** Menurut Sihombing (2014:07) yaitu:

1) Fungsi perencanaan
   Perencanaan merupakan fungsi yang sangat esensial dari manajemen sumber daya manusia, yang disebabkan integrasi jangka pendek dan jangka panjang dari rencana manajemen sumber daya manusia organisasi.
2) Fungsi Pengadaan
   Fungsi pengadaan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bertujuan untuk mendapat jenis dan jumlah sumber daya manusia tertentu dalam tahapan rekrutmen, seleksi, penempatan dan orientasi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan dengan tujuan organisasi.
3) Fungsi Pengembangan
   Fungsi pengembangan merupakan tugas manajemen sumber daya manusia yang bertujuannya untuk meningkatkan keterampilan profesional, teoritis, konseptual, dan moral manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan
4) Kompensasi
   Kompensasi adalah hadiah imbalan langsung atau tidak langsung sebagai penghargaan bagi karyawan dari layanan yang ditawarkan untuk organisasi.
5) Fungsi Pengintergrasian
   Fungsi intergrasi adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mengkomunikasikan kepentingan organisasi dengan kebutuhan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan.

6) Fungsi Pemeliharaan
Fungsi pemeliharaan adalah fungsi MSDM yang memelihara dan meningkatkan fisik, mental dan loyalitas sumber daya manusia untuk menciptakan hubungan jangka panjang.

Kompetensi guru

Menurut Wibowo (2015:235) berpendapat bahwa "Kompetensi guru merupakan sebuah kemampuan untuk dapat lakukan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan dapat didorong dengan sikap untuk kerja yang harus dilakukan dalam pekerjaan". Adapun menurut Hutapea dan Thoha (2011:18) berpendapat bahwa "Kemampuan merupakan keterampilan yang ada pada diri seseorang yang memungkinkan mencapai apa yang dibutuhkan untuk bekerja dalam organisasi sedemikian rupa sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan". Menurut Sutrisno (2017:203) indikator kompetensi yaitu:

1) Pengetahuan
Kesadaran yang dimiliki seseorang individu dalam bidang kognitif,.
2) Kemampuan
Sesuatu yang dipunya seseorang guru untuk menjalankan tugas maupun pekerjaan yang dibebankan terhadapnya.
3) Nilai
Standar perilaku yang dapat diandalkan dan secara psikologis telah menjadi satu dalam diri manusia.
4) Sikap
Perasaan suatu rangsangan dari luar.misalnya perasaan.
5) Minat
Minat merupakan kecenderungan individu terhadap melakukan sesuatu.

Disiplin kerja

Menurut Rival (2010:42) mengatakan bahwa "Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang di gunakan oleh manager sebagai komunikasi bersama pegawai supaya pegawai bersedia untuk berubah perilakunya agar dapat meningkakan keseimbangan individu pada peraturan organisasi". Handoko (2011:211) menyatakan bahwa "Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi" Rivai (2013:444) menyatakan bahwa, ada beberapa indikator disiplin kerja seperti:

1) Kehadiran, ini merupakan indikator dasar sebagai alat mengukur kedisiplinan, dan pada umumnya pegawai dengan disiplin kerja rendah cenderung terlambat masuk kerja.
2) Ketaatan pada peraturan kerja, Karyawan yang mengikuti aturan kerja tidak mengabaikan kebiasaan kerja dan selalu mengikuti instruksi kerja yang diberikan.
3) Ketaatan pada standar kerja,Hal ini tercermin terhadap tanggung

jawab kepada tugas yang dipercayakan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi., Karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi, selalu berhati-hati dan teliti ditempat kerja seperti biasa, mengunakan segala sesuatu yang baik dan benar.
5) Kerja etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan hal-hal tidak menghormati koleganya atau tidak pantas yang terjadi. ini merupakan salah satu bentuk kedisiplinan, karena kerja etis sebagai sebagai bentuk disiplin kerja karyawan.

Motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2016:109) Mengatakan bahwa "Motivasi kerja ialah faktor yang mendorong kegiatan tertentu, motivasi juga sering diartikan sebagai faktor pengontrol perilaku". Kreitner dan Kinicki (2011:248) Berpendapat bahwa "Motivasi adalah proses psikologis meminta bimbingan dan arahan dan mengambil tindakan baru yang ditawarkan. sesuatu yang baru bisa menjadi sesuatu yang sebelumnya tidak di ketahui. sukarela yang mengarah pada tujuan.". Menurut Syahyuti (2010:11) meyatakan bahwa indikator motivasi kerja ada empat yaitu:

1) Dorongan mencapai tujuan, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dukungan kuat untuk kinerja maksimum yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.
2) Semangat kerja, merupakan kondisi psikologis efektif ketika Semangat kerja menciptakan Kegembiraan dapat memotivasi karyawan supaya bekerja lebih keras dan lebih baik dan lebih konsisten supaya mencapai tujuan organisasi.
3) Inisiatif dan kreatifitas
   Inisiatif adalah kekuatan atau kemampuan karyawan untuk secara antusias mengambil atau melanjutkan pekerjaan tanpa dukungan dari karyawan lain tetapi secara sukarela, sedangkan kreatifitas merupakan kemampuan karyawan untuk menentukan koneksi baru bentuk kombinasi
4) Rasa tanggung Jawab
   Sikap Individu karyawan memotivasi kerja yang efektif harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

Kinerja guru

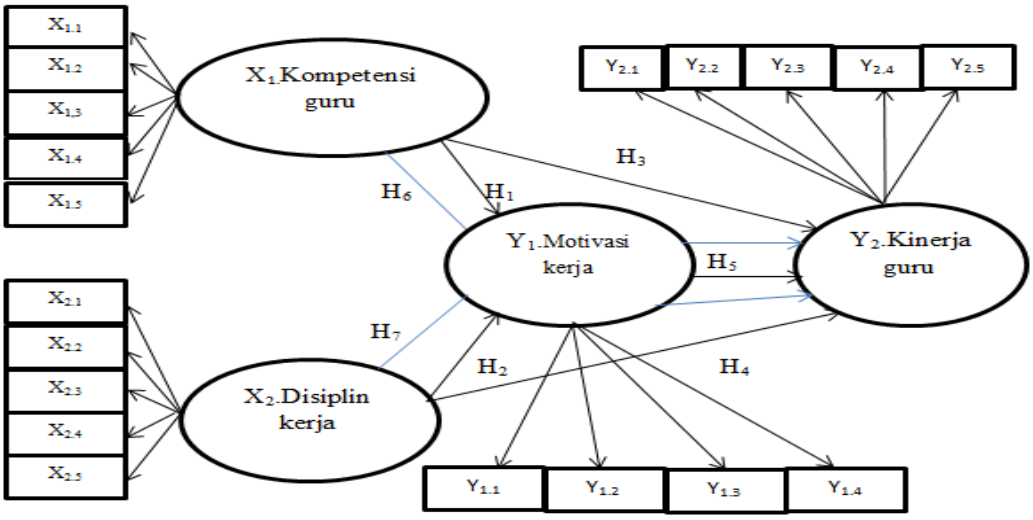
Menurut Sutrisno (2016:172) mengatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam hal kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." definisi "Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan pegawai secara kualitas dan kuantitas untuk memenuhi tugas-tugasnnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya." (Mangkunegara 2015:47). Menurut Bangun (2012:234) indikator untuk ukur kinerja pegawai yaitu:

1) Jumlah Pekerjaan, Berapa banyak kerjaan dilakukan oleh individu atau kelompok untuk persyaratan standar ditempat kerja.

2) Kualitas Pekerjaan, Setiap Karyawan perusahaan melakukan ini untuk memenuhi persyaratan tertentu dan mencapai hasil yang baik dengan karakteristiknya. pekerjaan apapun memiliki standar kualitas tersendiri yang dapat diperhatikan karyawan menindaklanjuti untuk Melakukan pekerjaan mereka dengan benar.
3) Ketepatan Waktu, Setiap Pekerjaan itu sifatnya berbeda tergantung jenis tugas tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu karena tergantung pada tugas lain.
4) Kehadiran, beberapa jenis pekerjaan memerlukan persiapan pegawai melalukan dalam waktu yang telah disepakat.
5) Kemampuan Kerjasama, Tidak semua pekerjaan bisa melakukan itu hanya karyawan ada beberapa pekerjaan harus membuat dua karyawan atau lebih membutuhkan kerjasama satu pekerja dengan pekerja lainnya.

Karangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) mengatakan bahwa "Kerangka konseptual adalah hubungan atau keterkaitan antara satu konsep dengan konsep lainnya tentang masalah yang ingin diteliti". berikut ini akan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian yang dapat dilihat digambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1: Karangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:69) mengemukakan bahwa "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian disajikan sebagai pertanyaan". Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja
H_2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja
H_3 : Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru
H_4 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru
H_5 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru
H_6 : Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru melalui Motivasi kerja
H_7 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui Motivasi kerja

3. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2015:2) menyatakan bahwa "Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian". Sugiyono (2015:13) menyatakan bahwa "Penelitian kuantitatif adalah proses mencari informasi berupa angka untuk menemukan informasi tentang apa yang ingin diketahui oleh peneliti.

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada Februari sampai April 2023. Tempat penelitian ini dilakukan pada MA Ibrahimy Wali Songo Mimbaan, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:135) mendefinisikan bahwa "Populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek atau objek dengan jumlah dan sifat tertentu oleh peneliti menentukan peneliti supaya dapat mempelajari dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini semuanya populasi terdiri dari 34 guru MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo selain kepala sekolah. Menurut Sugiyono (2017:137) bahwa "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik. populasi, sampel yang dipilih memiliki semua karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih dan dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili". Dalam penelitian ini sampel yang dipilih oleh peneliti keseluruhan guru MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo yang berjumlah 34 guru selain kepala sekolah.

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian ialah properti, kualitas atau nilai dari orang, objek atau tindakan mengandung variasi tertentu peneliti memutuskan topik penelitian dan menarik kesimpulan.

Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi suatu variabel dengan cara menyebabkan perubahan dan menyebabkan terjadi pada variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah: Kompetensi Guru (X_1) dan disiplin Kerja (X_2)

Variabel Mediasi

Variabel intervening secara umum disebut sebagai variabel mediasi karena letak variabel ini posisinya berada di tengah-tengah variabel bebas dan variabel terikat, artinya variabel bebas tidak dapat mempengaruhi variabel terikat secara langsung, Dapat mempengaruhi secara langsung apabila memiliki hubungan sebab akibat". Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y_1)

Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh atau menjadi akibat dari, variabel bebas. Variabel dependen yaitu kinerja guru (Y_2).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dapat di gunakan untuk pengumpulan data adalah hal terpenting pada penelitian. Tujuan utama penelitian adalah agar dapat informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

Observasi

Observasi adalah aktivitas tentang suatu proses atau objek bertujuannya merupakan untuk memahami informasi dan kemudian memahaminya fenomena berdasarkan pengetahuan dan pemikiran untuk mendapatkan informasi tambahannya yang diperlukan untuk peneliti.

Wawancara

Wawancara merupakan interaksi antara satu orang dengan orang lain atau lebih secara langsung. Wawancara diperlukan untuk teknik pengumpulan data untuk menemukan masalah penelitian dan juga ketika peneliti ingin mempelajari lebih jauh tentang perilaku responden dan makna dari perilaku tersebut

Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan alat pengumpulan informasi dengan tujuan untuk menemukan berbagai informasi atau teori tentang malasah penelitian, termasuk buku, jurnal, majalah, literatur lain yang berhubungan dengan penelitian

Kuesioner (Angket)

Kuesioner secara sederhana dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data pada beberapa responden melalui serangkaian pertanyaan.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari infomasi tentang data yang di teliti ataupun berupa catatan transkip, buku, dan sebagainya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah guru MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo yang berjumlah 34 selain kepala sekolah.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menguji untuk melihat hubungan antara penelitian dan variabel terikat dapat dikatakan valid atau tidak valid. Uji Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai outer loading dalam penelitian dengan

menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataanDalam penelitian ini validitas konvergen dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur AVE (*average variance extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*, nilai *outer loading* yang ditetapkan adalah sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi adalah minimal diatas 0,5. Hasil uji validitas konvergen pada penelitian ini menunjukan nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator diatas 0,7. Dengan demikian, masing-masing indikator di katakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji data yaitu *crobanch alpha* dan composite reliability nilai yang telah ditetapkan >0,70 dikatakan reliable. Hasil Uji reabilitas dalam penelitian ini menunjukan *crobanch alpha* lebih besar dari 0,7 dengan demikian instrumen yang di gunakan pada penelitian di nyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menguji apakah ada hubungan antara variabel indenpenden pada model regresi. Uji multikolineritas dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis nilai *Variance Inflaction Factor* (VIF) . pada hasil analisis Partial Least Square (PLS) 3.0 dinyatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik multikollinieritas nilai VIF $\leq$ 5,00 dan apabila lebih nilai VIF maka dapat di katakan melanggar multikollinieritas. Hasil Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukan nilai VIF $\leq$ 5,00 maka dapat di nyatakan bahwa tidak terjadi pelanggaran uji asumsi multikolinearitas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam menguji nilai residual pada model regresi distribusinya normal atau tidak. Uji normalitas dapat dianalisis mengunakan program Smart PLS 3.0 untuk menguji nilai *excess kurtosis dan skewness* dari -2,58 hingga 2,58. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini di katakan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal karena mendapat nilai *excess kurtosis dan skewness* jika berada pada rentang nilai dari -2,58 <CR> 2,58.

Uji Good of fit (GOF)

Uji goodnes of fit dilakukan dengan tujuan untuk melihat fit indeks dari sebuah hasil sample untuk mengetahui pengaruh kelayakan model Katagori *fit indeks* dalam penelitian ini yaitu **SRMR, Chi-Square, NFI. Hasil uji** goodnes of fit dalam penelitian ini dapat di katakan fit sehingga model penelitian ini menunjukan kesesuaian dengan kejadian waktu observasi penelitian yang terjadi di lapangan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel

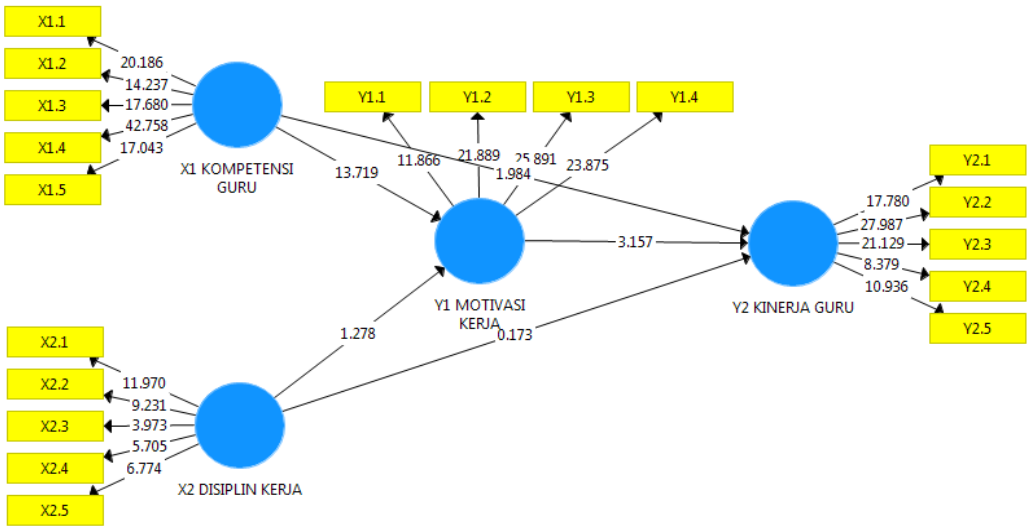
terikat". Nilai R^2 yang kecil berarti memiliki arti bahwa kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Oleh karena itu koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat diartikan bahwa:

1. Variabel kompetensi guru (X_1) dan disiplin kerja(X_2) mempengaruhi motivasi kerja (Y_1) sebesar 0.748 (74,8%), sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Variabel kompetensi guru (X_1) dan disiplin kerja(X_2) mempengaruhi kinerja guru (Y_2) sebesar 0,829 (82,9%), sedangkan sisanya 17.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (Inner model)

Analisis persamaan struktural merupakan sebuah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten dengan variabel indikator, hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya, dan untuk mengetahui besar kesalahan pengukurannya. Inner model dapat dianalisis menggunakan sistem boostraping dengan melalui program Smart PLS 3.0 sehingga dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem *output* yaitu *path coefficient dan specific indirect effects*. Hasil Analisis persamaan struktural dalam penelitian ini dapat di lihat di gambar berikut ini:



Gambar 2: Hasil Uji Model Struktural

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi guru terhadap Motivasi kerja

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja dengan original sample yaitu positif (0.928) dan nilai P Value 0.000 (<0,05). Dengan demikian **H_1 diterima.** Maka jika kompetensi guru meningkat maka motivasi kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika kompetensi guru menurun maka motivasi kerja juga akan menurun. Kompetensi guru yang baik akan mendorong terbentuknya motivasi kerja yang efektif didalam lingkungan sekolah. kompetensi guru yang meningkat sangat membutuhkan kompetensi yang efektif supaya mendorong terbentuknya motivasi kerja yang sangat berpergaruh terhadap meningkatnya semangat kerja agar lebih meningkat dalam mencapai tujuan sekolah MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Riyanto, Anto (2022) dan pandhita at al.(2022).

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (0,149), nilai T-Statistic yaitu 1,278(<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar 0,202 (>0,05) maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak.** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang di terapkan oleh guru belum baik dan begitu juga motivasi kerja yang di berikan kepada guru belum efektif, hal ini di karenakan setiap motivasi kerja yang di terapkan dalam organisasi meningkat dan menurunnya motivasi kerja mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja dengan menjaga ketepatan waktu pekerjaan yang ada dan meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas masing-masing guru untuk meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini membantah temuan penelitian terdahulu oleh Anggrainy (2018) dan Anatabinta (2021).

3. Pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja guru

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,375), nilai T-Statistic yaitu 1,984(>1,964) dan nilai P value yaitu sebesar 0,048 (<0,05) maka dapat diperoleh kompetensi guru (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan pengujian, maka meningkatnya mempengaruhi kenaikan kinerja guru. kompetensi guru yang dimiliki oleh guru MA Ibrahimy Wali Songo sangat tinggi, maka kinerja guru juga akan meningkat. Kemudian ada kegiatan guru meningkat kinerja guru dapat mempengaruhi kompetensi guru yang di miliki para guru. Fungsi guru sangat penting disekolah sehingga diharapkan kepada para guru memiliki kompetensi guru yang baik untuk menghasilkan kinerja guru yang berkualitas tinggi

sebagai seorang guru. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Zulkaisi (2019) dan pandhita at al.(2022).

4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja guru

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (-0,014), nilai T-Statistic yaitu 1,173(<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,863 (>0,05) maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak.** Berdasarkan Hasil maka dapat di simpulkan bawha persepsi guru ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja guru juga akan ikut meningkat, dan sebaliknya ketika jika persepsi guru terhadap disiplin kerja menurun maka kinerja guru juga ikut menurun. Hasil penelitian ini menunjukan responden yaitu guru MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo kenyataannya, faktor disiplin kerja merupakan faktor paling utama dan yang paling penting pelaksanaan tugas setiap hari. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan tetap berkerja dengan efektif dan tidak pulang sekolah lebih awal dari peraturan yang ada di sekolah, dan mentaatin semua peraturan yang ditetapkan oleh MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo. Hasil penelitian menolak penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Zulkaisi (2019) dan Endayani et al. (2022)

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,564), nilai T-Statistic yaitu 3.157 (>1,964) dan nilai P value yaitu sebesar 0,002 (<0,05) maka disimpulkan motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.** Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja guru juga meningkat. Motivasi kerja seorang guru yang memiliki doromgan dari diri sendiri dalam meningkatkan kinerjanya, motivasi kerja seorang guru dapat meningkat apabila kebutuhan diri yang dimiliki oleh para guru sangat tinggi, maka kinerja guru juga meningkat. Kinerja yang di hasilkan oleh para guru di pengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki para guru. Pada kepala sekolah harus memberikan mendorong untuk bawahannya supaya pentingdapat meningkatkan kinerja guru disekolah sehingga di harapkan pada kepada sekolah harus memberikan motivasi kerja yang dapat mendorong bawahannya untuk mencapai hasil kinerja yang efektif dan berkualitas sebagai seorang guru. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pertiwi, (2019) dan Septian et al. (2022) .

6. Pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja guru Melalui Motivasi kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,523),T-Statistic yaitu 3.178 (>1,964) nilai P value yaitu sebesar 0,002 (<0,05), maka dapat disimpulkan kompetensi guru (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 6 diterima.** Dalam lembaga pendidikan seorang guru memiliki fungsi yang sangat penting, guru yang memiliki Kompetensi yang efektif akan mampu menghasilkan sebuah Kinerja yang berkualitas dalam membentuk murid-muridnya dan hal tersebut juga didorong dengan adanya Motivasi kerja. Melalui Motivasi kerja yang berupa dorongan semangat maupun keinginan yang dipenuhi dalam sekolah akan menghasilkan guru yang berkompetensi karena dengan adanya hal itu guru akan merasa senang dan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sehingga menghasilkan Kinerja guru yang baik. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Riyanto, Anto (2022).

7. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja guru melalui Motivasi kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (0.084),T-Statistic yaitu 1.182 (<1,964) nilai P value yaitu sebesar 0,238 (>0,05), maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X_2) berpengaruh negatif namun tidak singnifikan terhadap kinerja guru (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 7 ditolak.** Kenyataannya menunjukkan disiplin adalah kesadaran dan kehendak guru untuk patuh pada peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku diorganisasi. Oleh karena itu, disiplin guru yang baik meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja menjelaskan seorang guru yang memiliki dorongan dari diri sendiri dalam meningkatkan kinerjanya, motivasi kerja seorang guru dapat meningkat apabila kebutuhan diri yang di miliki oleh para guru sangat tinggi, maka kinerja guru juga meningkat. Disiplin kerja guru yang baik akan mencapai tujuan sekolah akan segers tercapai, tetapi jika disiplin kerja menurun dan tidak ada dorongan motivasi kerja dari kepala sekolah akan menjadi pemhambat pencapaian Madrasah. Dengan demikian peran variabel mediasi motivasi kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang di laksanakan oleh Anatabinta (2021).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka diambil beberapa kesimpulan dari seluruh hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (H_1 diterima)

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (H_2 ditolak)
3. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (H_3 diterima)
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (H_4 ditolak)
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (H_5 diterima)
6. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru melalui Motivasi kerja (H_6 diterima)
7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru melalui Motivasi kerja (H_7 ditolak)

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan,maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adanya beberapa saran akan di tuliskan sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo

Berikut ini saran bagi kelapa sekolah MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo:

a. Diharapkan lebih ditingkatkan kompetensi guru dengan meningkatkan kemampuan para guru MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo.
b. Diharapkan lebih ditingkatkan lagi disiplin kerja dengan meningkatkan ketaatan pada standar kerja pada guru MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo.
c. Diharapkan lebih ditingkatkan lagi motivasi kerja dengan meningkatkan dorongan mencapai tujuan sekolah MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo.
d. Diharapkan lebih ditingkatkan lagi kinerja guru dengan meningkatkan kehadiran untuk para guru MA Ibrahimy Wali Songo Situbondo.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel kompetensi guru, disiplin kerja, kinerja guru dengan mediasi variabel motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang dapat berkaitan dengan variabel kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

Daftar pustaka

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga.

Endayani, N., Tulhusnah, L., Ediyanto,. Pengaruh Disiplin Kerja dan Prosedur Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Volume 1 No (6) : 1277-1287.

Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-yogyakarta,

Hutapea dan Thoha 2011 . *Kompetensi Komunikasi plus: teori,desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*.Penerbit jakarta: gramedia pustaka utama.

Irham. F. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: alfabeta

Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. medan: Rajagrafindo Persada.

Kreitner dan Kinicki. 2011. *Perilaku Organisas*i. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Pandhita, A. Karnadi, Tulhusnah, L., Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pengadaian Cabang Pembantu Asembagus). Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Volume 1 No (7) : 1525-1538.

Riyanto S. & David. C. A.(2022) Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai" *Jurnal* . Universitas PGRI Madiun , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Rival, V. 2013. *Kepemimpinan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja wali pres.

Septian, B.A., Arif, M.Y,. Pramesthi, R,. A. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 1 Kendit. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Volume 1 No (6) : 1264-1276.

Sihombing. S. 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. In media.

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Bandung*: CV. Alfabeta.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana

Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam*

Ilmu Sosial. Jakarta : Bina Rena Pariwara

Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-5)*. Jakarta : Rajawali Perss.

Zulkaisi. H. 2019. "Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Di SMA N 1 Jekulo Kudus". Skripsi Universitas Negeri Semarang.