



ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA SMP NEGERI DI KECAMATAN BLANG MANGAT

Nurmalawati¹ Jullimursyida^{2*}, Mohd Heikal³

nurmalwati.181100410066@mhs.unimal.ac.id¹, jullimursyida@unimal.ac.id², mohdheikal@unimal.ac.id³

^{1,2,3}Program Magister Ilmu Manajemen, FEB, Universitas Malikussaleh Lhokseumawe, Indonesia

*corresponden author

Keywords

Work Environment, Work Discipline, Teacher Performance, Motivation

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on teacher performance and motivation. In addition, it also aims to see the role of motivation as a mediation between these relationships. The data used in this study is primary data by distributing questionnaires, while the sampling technique is census. So the sample in this study amounted to 120 respondents at the State Junior High School in the District of Blang Mangat. The analytical method in this study is quantitative and the data analysis technique uses Structural Equation Model (SEM) analysis which is operated through SEM Amos. The results of the study found that the work environment had no effect on motivation, while work discipline had a positive and significant effect on motivation. The work environment and motivation have a positive and significant effect on teacher performance, but work discipline has a negative and significant effect on teacher performance. In addition, work motivation is not able to mediate the relationship between the work environment and teacher performance, but motivation fully mediates the relationship between work discipline and teacher performance

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Menurut Uzer (2005) guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru



dengan kemampuan maksimal. Dalam menunjang tugas pokok dan fungsinya pada sekolah SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat ini memiliki SDM guru seperti pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Data Jumlah Guru PNS dan Honorer pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat

Nama Sekolah	Jumlah Guru PNS	Jumlah Guru Honorer	Jumlah Total
SMP Negeri 9 Lhokseumawe	13	15	28
SMP Negeri 10 Lhokseumawe	12	19	31
SMP Negeri 11 Lhokseumawe	32	16	48
SMP Negeri 16 Lhokseumawe	2	11	13
Total	29	61	120

Sumber: <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa data jumlah guru PNS dan Honorer SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. Jumlah guru PNS SMP Negeri di kecamatan Blang Mangat berjumlah 29 orang dan jumlah guru honorer berjumlah 61 orang. Jadi total jumlah guru PNS dan Honorer keseluruhannya berjumlah 120 orang.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang penulis dapatkan dari beberapa guru yang mengajar pada sekolah SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat bahwa kinerja guru masih belum maksimal, penyebabnya diduga karena motivasi yang dimiliki guru beragam dan berubah-ubah sesuai dengan kondisi masing-masing. Salah satunya sebagian guru honorer yang jam ngajarnya sangat padat dibandingkan guru PNS mereka hanya dibayar sedikit dan tidak sesuai.

Selanjutnya hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu. Menurut Engkoswara dan Komariah, (2011) menjelaskan bahwa motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2017) dan Rukhayati (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan atau situasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berhubungan dengan fenomena variabel lingkungan kerja yang terjadi pada SMP Negeri di kecamatan Blang Mangat dimana tempat para guru-guru dalam mengajar masih memerlukan sebagian harus ada pembenahan. Beberapa rungan yang masih terlihat kurangnya pencahayaan dan sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Kemudian tata letak sekolah ada dipinggir jalan Nasional, jadi sering mengakibatkan kebisingan kendaraan mobil serta suara klakson kendaraan sangat mengganggu guru dalam proses mengajar dan juga mengakibatkan proses belajar siswa juga tidak fokus. Terkait dengan penelitian sebelumnya sudah ada beberapa yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru diantaranya yaitu Hanafi dan Zulkifli, (2018); Caksana, (2019) lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Selain lingkungan kerja, faktor disiplin kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja. Di dalam proses belajar mengajar di sekolah tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggungjawab bagi guru. Terkait dengan fenomena disiplin kerja, ada beberapa guru yang mengajar pada Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat kurangnya disiplin kerja. Diantara guru-guru masih saja ada yang masuk kelas tidak tepat waktu sehingga berkurangnya waktu untuk belajar dengan siswa. Penyebab lainnya adalah kurangnya

disiplin kerja. Guru adalah *role model* yang tentunya segala gerak geriknya akan di contoh oleh siswanya. Permasalahan yang masih terjadi selama ini adalah masih ada beberapa guru yang masuk kelas tidak tepat waktu sehingga berkurangnya waktu untuk siswa belajar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurapiah dan Rukhayati, (2021); serta Suparno dan Sudarwati, (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Menurut Ishak dan Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Basori *et al.*, (2017); Caksana, (2019); Josephine dan Harjanti, (2017) dan Arifa dan Muhsin, (2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basori *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Disiplin kerja menurut Ahmad Tollardi (2010) adalah ketaatan terhadap aturan yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat. Fathoni, (2013) mengartikan disiplin sebagai: “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa: “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hariandja, (2009) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah. Motivasi seseorang untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Arifa dan Muhsin, 2018; Hasibuan dan Silvy, 2019; Istiqomah dan Suhartini, 2015; Praptiestrini, 2016; Siagian, 2018; Zainal, 2016). Susanty dan Baskoro, (2012) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan.



H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Djoko dan Dewi, (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Penelitian ini juga didukung oleh teori Wicaksana *et al.*, (2017), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kualitas aktivitas dari pekerja. Dapat disimpulkan bahwa Dari hal tersebut Lingkungan Kerja yang baik memungkinkan untuk meningkatkan Kinerja Guru.

Sari, (2014) kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Hal ini berarti guru harus mampu meningkatkan prestasi belajar siswa supaya optimal, yaitu dengan cara guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM) menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi supaya materi mudah dipahami oleh siswa dan tidak membosankan ketika KBM.

Kinerja guru mengandung tiga unsur yaitu pertama unsur waktu, kinerja yang dicapai guru dinilai dalam satu putaran waktu misalnya 3 bulan, semester, atau tahunan. Kedua unsur hasil, kinerja yang dicapai guru dinilai dari hasil atau prestasi siswa yang telah diajar. Ketiga unsur metode, kinerja yang dicapai diukur dari metode atau proses KBM yang dilaksanakan guru harus efektif dan efisien, dan guru yang bekerja dengan termotivasi dari dirinya sendiri. Maka kinerja seorang guru dapat dilihat dari tiga unsur tersebut.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Caksana, (2019); Hidayat dan Taufiq, (2018); Hanafi dan Zulkifli, (2018); Josephine dan Harjanti, (2017); Nugrahaningsih dan Julaela, (2017); Siagian dan Khair, (2018); dan Heny, (2015).

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan prosedur kerja yang ada. Semakin baik disiplin kerja pada sebuah organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanda disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi mencapai hasil yang optimal (Rivai, 2009). Disiplin kerja bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana meskinnya.

Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas guru terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam sekolah. Bila guru bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan sekolah maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila guru datang tepat waktu, mempergunakan perlengkapan sekolah dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi (Arifa dan Muhsin, 2018).

Terdapat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifa dan Muhsin, (2018); Hanafi dan Zulkifli, (2018); Hidayat dan Taufiq, (2018); Istiqomah dan Suhartini, (2015); serta Siagian, (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₄: Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat.



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah unsur yang dapat menggerakkan seorang guru untuk merubah tingkah lakunya agar lebih baik dan sesuai dengan tuntutan di sekolah. Dengan motivasi diharapkan para guru tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi sekolah maupun peserta didiknya (Saydam, 2005). Tujuan sekolah akan sulit dicapai, bila para guru tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja atau mendidik. Untuk itu, sekolah harus berusaha bagaimana agar para guru tetap bergairah dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Permansari, (2013) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi bisa diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015).

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Basori et al* (2017); Caksana (2019); Hanafi dan Zulkifli, (2018); Hasibuan dan Silvya, (2019); Hidayat dan Taufiq, (2018); Istiqomah dan Suhartini, (2015); Josephine dan Harjanti, (2017); Siagian, (2018); Suharto dan Cahyo, (2015) serta Zainal, (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₅: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat.

Motivasi Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Caksana, (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja mampu mengarahkan dan mengoptimalkan kemampuan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi misi perusahaan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Josephine dan Harjanti, (2017) serta Siagian dan Pranoto, (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₆: Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat

Motivasi Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

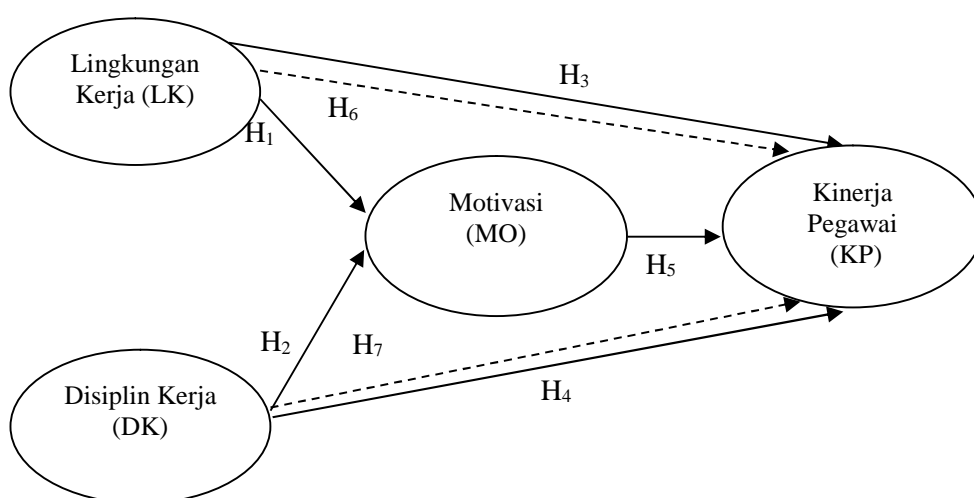
Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Katiandagho *et al.*, 2014).

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai (Dhermawan, 2014). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Mathis dan Jackson, (2015) mengemukakan bahwa “Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan”. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dan apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Disiplin kerja harus dilaksanakan di setiap organisasi atau perusahaan dengan sebaik mungkin, karena jika pegawai sudah disiplin dalam segala hal, maka tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan penuh dengan rasa tanggung jawab. Jadi kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebab tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Beberapa hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Arifa dan Muhsin (2018 dan Zainal, (2016).

H7: Motivasi memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat.

Adapun dari beberapa penjelasan diatas kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) wilayah Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe dengan total populasi/responden sebanyak 120 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jauh (sensus) maka sampel dalam penelitian menjadi 120 pegawai. Data dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner terstruktur kepada 120 pegawai yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) wilayah Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Structural Equation Modeling* (SEM) atau model persamaan struktural dengan menggunakan perangkat AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Model persamaan struktural (SEM) ialah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif murni “rumit” secara simultan (Hair *et al* 2011). SEM merupakan penggabungan antara dua konsep statistika, yaitu konsep analisis faktor yang masuk pada model pengukuran (*measurement model*) dan konsep regresi melalui model struktural (*structural model*). Menurut pendapatnya Santoso (2011) SEM adalah teknik analisis *multivariate* yang

merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (*korelasi*) yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antara variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk dalam analisis SEM. Dalam penelitian ini digunakan dua macam teknik analisis, yaitu:

1. Analisis konfirmatori (*confirmatory factory analysis*) pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmatori faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel.
2. *Regression Weight* pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh antar variabel-variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel berikut menggambarkan data responden dari penelitian ini. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan di Pegadaian Provinsi Aceh yang berjumlah 198 :

Tabel 2.
Karakteristik Responden

Keterangan	Orang	Persen (%)
Jenis kelamin		
Pria	48	40
Wanita	72	60
Usia		
20 - 30 Tahun	14	12
31 - 35 Tahun	72	60
36 - 40 Tahun	21	17
>41 Tahun	13	11
Pendidikan Terakhir		
Sarjana (S1)	101	84
Pasca Sarjana (S2)	19	16
Lama Kerja		
Kurang 1 Tahun	14	12
6 - 10 Tahun	86	71
11-15 Tahun	20	17

Sumber : Data diolah (2022)

Confirmatory Factor Analysis (CFA)

CFA dari Konstruk Eksogen terdiri dari dua variabel laten yaitu kepemimpinan digital yang dibentuk oleh enam indikator dan motivasi intrinsit dibentuk oleh enam indikator, kemudian konstruk endogen terdiri dari dua variabel yaitu kompetensi yang dibentuk oleh enam indikator dan kepuasan kerja dibentuk oleh enam indikator. Uji CFA dilakukan untuk meihat apakah indikator pemebntuk konstruk eksogen dan endogen dari semua variabel valid. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria loading standar 0,60, jadi semua indikator bisa dikatakan valid.



Construct Validity

Dalam penelitian ini dihitung CR, VE, dan DV. Itu hasil perhitungan ini ditampilkan secara berurutan di bawah:

Tabel 3.
Perhitungan CR, VE, dan DV

	<i>Construct Reliability</i>	<i>Variance Extracted</i>	<i>Discriminant Validity</i>
Lingkungan Kerja	0.898	0.641	0.801
Disiplin Kerja	0.884	0.658	0.811
Motivasi	0.864	0.547	0.740
Kinerja Guru	0.812	0.591	0.769

Sumber : Data diolah (2022)

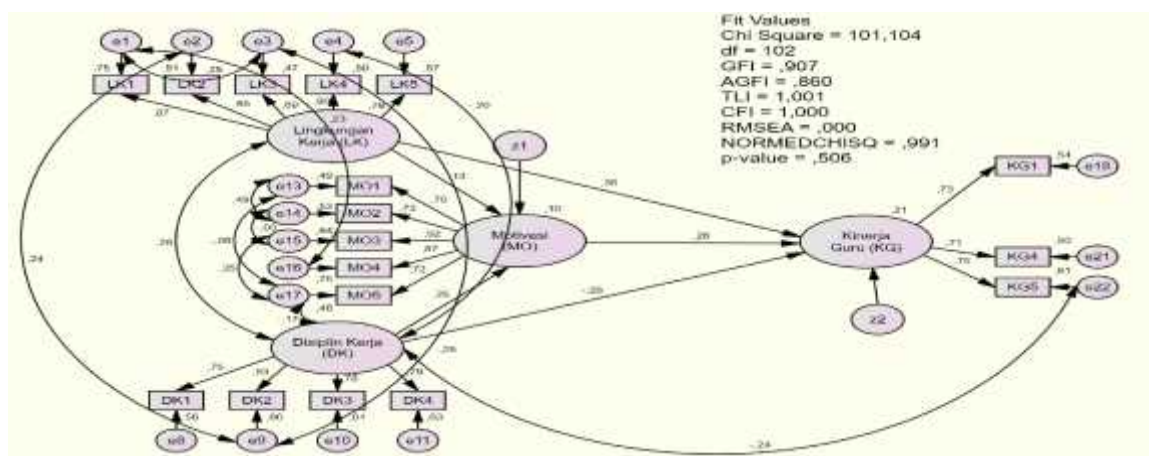
Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa reliabilitas konstruk nilai yang dihasilkan oleh semua variabel yang dianalisis memiliki nilai lebih dari 0,70. *Variance extracted* juga memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Nilai validitas diskriminan dari semua variabel yang digunakan memiliki nilai lebih dari 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel yang dianalisis dan indikator yang mendukung untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi SEM

Dari hasil evaluasi normalitas dari data tersebut nilai cr skewness dan cr kurtosis antara +2.58 sampai -2,58. Artinya data tersebut terdistribusi normal baik univariat maupun multivariat. Dalam penelitian ini , uji outlier data menggunakan Mahalanobis uji jarak, dengan membandingkan nilai p1 dan p2. Menurut Ghazali (2016) jika nilai p1 dan p2 berada diatas 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi outlier, namun dalam penelitian ini data outlier terjadi sebanyak 10 yaitu terjadi pada responden nomor 14, 32, 40, 70, 71, 72, 75, 94, 101 dan 119. Selanjutnya berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dilihat dari nilai *Determinant of sample covariance matrix* adalah sebesar 0,098 menjauhi dari 0, sehingga dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas antar variabel.

Uji Full Model

Penjabaran dari model struktural bertujuan untuk melihat sejauh mana model dasar yang terbentuk dalam penelitian ini memenuhi kriteria goodness of fit sehingga model dapat menggambarkan fenomena penelitian. Model structural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2: Full Model Penelitian

Model di atas telah mengalami modifikasi indeks, karena beberapa Goodness of Fit (GOF) kriteria belum memenuhi persyaratan. Setelah dilakukannya modifikasi, maka

semua kriteria dapat dikatakan memenuhi syarat. Kesimpulan dari kriteria GOF dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Kriteria Goodness of Fit Full Model

No	Kriteria	Nilai Diharapkan	Nilai Hasil	Kesimpulan
1	<i>Chi-square</i> (X^2)	Diharapkan Kecil	101,104	Baik
2	GFI	> 0,90	0,907	Baik
3	AGFI	> 0,90	0,860	Marginal
4	TLI	> 0,90	1,001	Baik
5	CFI	> 0,90	1,000	Baik
6	RMSEA	< 0,05 – 0,08	0,000	Baik
7	CMIN/DF	< 2,00	0,991	Baik
8	<i>P-Value</i>	> 0,05	0,506	Baik

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa Setelah dilakukan modifikasi model penelitian ini telah bagus di mana semua kriteria telah terpenuhi kecuali kriteria AGFI yang masih marginal, namun jika nilai *P-Value* >0,05 dan RMSEA < 0,05 sudah terpenuhi maka nilai AGFI tidak perlu dilakukan modifikasi kembali (Zakiah, 2021). Berikut ini adalah tabel dari nilai koefisien dan pengujian hipotesis.

Tabel 5.
Nilai probabilitas dan Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	t-statistik	Probabilitas
H ₁	Lingkungan kerja → Motivasi	,133	,209
H ₂	Disiplin Kerja → Motivasi	,248	,024**
H ₃	Lingkungan kerja → Kinerja guru	,362	,003***
H ₄	Disiplin Kerja → Kinerja guru	-,263	,036**
H ₅	Motivasi → Kinerja Guru	,259	,025**
H ₆	Lingkungan Kerja → Kinerja Guru → Motivasi	,034	,263
H ₇	Disiplin Kerja → Kinerja Guru → Motivasi	,064	,083*

Note : (*P-value* ***<0.001, ** <0.005, * <0,1)

Hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi adalah dengan nilai *estimate* sebesar 0,133 dan nilai signifikan 0,209 lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak berpengaruhnya. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H₁ yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi di sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) wilayah Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi (Badruzaman dan Pelitawati, 2011 ; Prakoso, 2014).

Hipotesis 2 menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi adalah dengan nilai *estimate* sebesar 0,248 dan nilai signifikan 0,024 lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengaruhnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H₂ yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. Secara empirikal terdapat banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) dan Zainal (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi.

Hipotesis 3 menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru adalah dengan nilai *estimate* sebesar 0,3162 dan nilai signifikan 0,003

lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengaruhnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H_3 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) serta Heny (2015). Menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 4 menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru adalah dengan nilai *estimate* sebesar -0,262 dan nilai signifikan 0,036 lebih kecil dari 0,5 yang berarti berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H_4 yang menyatakan disiplin kerja guru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. Terkait dengan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2019) dan Hadiati (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis 5 menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru adalah dengan nilai *estimate* sebesar 0,259 dan nilai signifikan 0,025 lebih besar dari 0,5 yang berarti berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H_5 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. Secara empirikal penelitian yang dilakukan Dewi (2015), serta Rasto dan Maulani (2019) menemukan bahwa motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hipotesis 6 berdasarkan perhitungan efek mediasi menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. Terdapat beberapa pendapat berhubungan dengan peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening, misalnya Badruzaman dan Pelitawati (2011) serta Prakoso (2014) hasil penelitian menemukan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis 7 berdasarkan perhitungan efek mediasi menunjukkan bahwa motivasi memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zainal (2016), hasil penelitian menemukan bahwa motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kembali peran variabel lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada kinerja guru dan motivasi. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru namun, disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Selanjutnya motivasi tidak memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dan motivasi memediasi secara penuh hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada cara menyebarkan kuesioner, ada sebagian responden meminta untuk dapat mengisi pada waktu lain dan kebanyakan mereka mengisi di rumah masing-masing sehingga dikhawatirkan terjadi bias dalam pengisian kuesioner dan ini dapat berpengaruh terhadap kualitas dari jawaban responden karena dipengaruhi jawaban oleh anggota keluarga. Hasil penelitian ini adalah konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di berbagai organisasi dan sektor lainnya, namun jumlah sampel yang digunakan berbeda-beda diantara peneliti sebelumnya. Karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk semua situasi dan organisasi. Oleh karena



itu diharapkan ke depan dalam pemilihan variabel untuk penelitian selanjutnya harus memperhitungkan jumlah sampel yang berbeda, ukuran dan jenis organisasi.

REFERENSI

- Arifa, S. N., & Muhsin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Basori, M. A. N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2)(04), 149–158.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung Naga. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(2), 82–92.
- Engkoswara, & Komariah, A. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 7(2), 406–422.
- Hariandja, M. (2009). TE, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, Cetakan Kelima, Jakarta: Grasindo*.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2, 134–147.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 79–97. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Notoatmodjo, S. (2009). Prof., DR., 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Nurapiyah, N., & Rukhayati, R. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab, Fleksibilitas, Standar,



- Komitmen Tim, Kejelasan, Penghargaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 29–33.
- Praptiestrini. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*, 14(01), 105–118.
- Riduwan, R. (2020). Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kpu Kota Kediri. *Revitalisasi*, 4(4), 28–38.
- Rivai, V. (2009). *Islamic human capital: dari teori ke praktik manajemen sumber daya Islami*. Rajawali Press.
- Rivai, V. (2013). *Islamic risk management for Islamic bank*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Dana Nusantara di Kota Batam. *Open Journal System*, 2(3), 272–282.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Suharto, & Cahyo. (2015). Pengaruh Budaya Institusi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat SDPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*, 1(1), 13 – 30.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.
- ZAINAL, A. H. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerjakaryawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ad ...* [Universitas Terbuka]. <http://repository.ut.ac.id/7328/1/42835.pdf>

