

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI SMK SWASTA KOTA BEKASI

Arief Rachman¹, Achmad Fauzi², Sri Maulidia Permatasari³, Amri Darwis⁴

Universitas Terbuka, Indonesia
ariefindustri86@gmail.com, achmad_fauziok@yahoo.com,
srimaulidia@ecampus.ut.ac.id, amridarwis47@gmail.com

Submitted: 16th May 2021/ **Edited:** 28th June 2021/ **Issued:** 01st July 2021

Cited on: Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021).

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI
SMK SWASTA KOTA BEKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION:*
Economic, Accounting, Management and Business, 4(3), 623-632.

ABSTRACT

Abstract: The objective of this study was to evaluate the effect of competence and work discipline that can improve teachers performance with motivation as an intervening variable. In this study, dimensions were included as a limitation between variables. Data was processed using SmartPLS 3.0 which can also used to solve SEM problems. There were 350 teachers of private shchools in the city of Bekasi participated as respondents in this study. The results of this research show that: competence, work discipline had a positive and significant effect on motivation; competence, work discipline and motivation had a positive and significant effect on performance; the motivation variable as a mediation did not play a full role (partial mediation) in determining the direct relationship. Teachers should continuously develop their competencies in order to motivate and improve performance at work. Teachers with high motivation will promote their performance. This teachers need to increase motivation in the workplace in order to improve their performance.

Keywords: Competence, Work Discipline, Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Presiden Joko Widodo mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 karena melihat bangsa Indonesia menghadapi tantangan global akibat Revolusi Industri 4.0 di Abad XXI. Gelombang besar Revolusi Industri 4.0 mengembangkan teknologi yang mutakhir serta inovatif dan membuat kehidupan baru, serta persaingan global yang makin berat. Revitalisasi SMK diharapkan dapat mendongkrak kualitas tenaga kerja Indonesia yang sekarang statistiknya masih menggelembung di tingkat bawah dengan tingkat pendidikan mayoritas pendidikan dasar.

Laporan GEM mengatasi masalah pemantauan yang muncul dari komitmen yang bersifat lebih umum, yang disampaikan dalam kerangka aksi pendidikan 2030, yaitu memastikan guru dan tenaga pendidik diberikan pemberdayaan, direkrut dalam jumlah memadai, terlatih dengan baik, memenuhi syarat profesional, memiliki motivasi dan mendapat dukungan yang dibutuhkan (GEM Report 2016).

Terdapat beberapa masalah yang masih dialami oleh SMK Swasta dalam Kegiatan Belajar Mengajar diantaranya adalah permasalahan kompetensi guru masih ada guru yang pendidikannya belum linear terhadap mata pelajaran yang diampu, kurangnya pelatihan-pelatihan kompetensi keguruan dan juga banyaknya guru yang belum menguasai perangkat IT dalam pembelajaran, tentunya ini akan berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi guru tersebut dalam bekerja. Masalah lain yang dihadapi adalah kedisiplinan guru dalam hal disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Permasalahan motivasi guru dalam mengajar juga tidak kalah pentingnya dimana saat ini guru mengajar hanya menggugurkan tanggung jawab, kurangnya motivasi dikarenakan penghasilan yang rendah dan kurangnya penghargaan yang diberikan dari pihak sekolah.

Guru merupakan profesi profesional di mana mereka dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

LANDASAN TEORI

Kompetensi merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki seseorang dan telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga mewarnai perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik (Harras, et, al., 2020). Pendapat ini menekankan pengertian kompetensi terhadap pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dicapai oleh seseorang terkait dengan tugas atau kewajiban yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan (Chang, et, al., 2021).

Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman sejawat dan

terhadap sekolah secara keseluruhan (Wahyu & Salam, 2020; Lim, & Richardson, 2021).

Kinerja guru adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan (Wahyudi, 2018). Menerapkan budaya Kinerja bagi guru dalam kegiatan pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif (Pasae, 2021; Kai Liao, et, al., 2021).

Motivasi dapat dipahami sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, ketekunan individu mau pun arah di dalam usaha untuk menggapai satu tujuan atau impian (Putra & Ahyani, 2021). Sedangkan motivasi umum ini memiliki sangkutan dengan upaya ke arah dari setiap tujuan (Novitasari, 2021). Motivasi merupakan apa yang membuat seseorang atau individu melakukan sesuatu, akan tetapi arti yang lebih penting dari kata ini ialah jika motivasi merupakan apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan juga mengeluarkan energi untuk apa yang dilakukannya (Afandi, MS, & Neolaka, 2021). Sehingga definisi sederhana dari kata motivasi ini mungkin adalah membuat seseorang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik (Rahmayanti, Haryati, & Miyono, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada SMK Swasta Kota Bekasi. Waktu pengumpulan data hingga merampungkan seluruh penulisan membutuhkan waktu selama dua bulan, yang dimulai pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2021. Sedangkan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik (guru) yang mengajar di SMK Swasta Kota Bekasi yakni berjumlah 2.617 orang. Bila penelitian memiliki populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua populasi untuk penelitian. Maka ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 350 responden, berdasarkan hasil hitung dengan rumus Slovin.

Alat ukur dalam penelitian disebut instrument penelitian. Dengan demikian instrument penelitian merupakan titik tolak dari pengukuran variable-variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Dari variable-variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indicator yang akan diukur. Dari indicator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini

menggunakan kuesioner pernyataan atau pertanyaan yaitu pernyataan atau pertanyaan yang pilihan jawabannya telah tersedia, yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Metode ini dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, interval, ordinal dan juga rasio). Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan software smartPLS.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0 dengan melihat nilai *convergent validity* dimana dalam penelitian ini nilai loading *convergent validity* yang ditentukan adalah $\geq 0,6$. *Convergent validity* bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Dapat kita lihat dari pengolahan SmartPLS bahwa nilai faktor loading untuk *second order* sudah memenuhi *convergent validity* yaitu nilai faktor loading dari semua indikator sudah diatas 0,6. Semua loading faktor baik pada *second order* maupun *first order* signifikan pada level 5%, hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistik yang semua nilainya lebih dari atau diatas 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk sudah memenuhi kriteria *convergent validity*.

Uji AVE (Average Variance Extracted)

Dapat dilihat dari hasil pengolahan SmartPLS bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua variabel atau konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,5, maka, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang tinggi dan tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang di uji.

Uji Composite Reliability dan Uji Cronbach Alpha

hasil output reliabilitas pada SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa untuk semua dimensi dalam variabel kompetensi, disiplin, motivasi dan kinerja memiliki nilai composite reliability di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada masing-masing dimensi mempunyai reliabilitas yang cukup baik atau mampu untuk mengukur variabel atau konstraknya. Hasil output reliabilitas pada SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa untuk semua dimensi dalam variabel kompetensi,

disiplin, motivasi dan kinerja memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa indicator-indikator yang digunakan pada masing-masing dimensi mempunyai reliabilitas yang cukup baik atau mampu untuk mengukur variabel atau konstruksinya.

Evaluasi *Goodness Of Fit Model Struktural (Inner Model)*

Tabel 1. R Square

Variabel	R Square
KINERJA	0,510
MOTIVASI	0,571
Predictive Relevance (Q2)	0,790

Sumber: Data penelitian, 2021

Hasil dari evaluasi *inner model* tersebut cukup baik dalam menjelaskan variabel atau konstruk kinerja guru dan motivasi kerja. Sedangkan nilai dari *predictive relevance* untuk model struktur dalam penelitian ini adalah sebesar 0,790 atau dalam arti lain 79% model mampu menjelaskan fenomena kinerja guru dikaitkan dengan beberapa variabel, yaitu kompetensi guru, disiplin guru dan motivasi kerja. Oleh karena itu model dapat dikatakan baik, atau model memiliki nilai prediktif yang baik. Oleh karena itu model dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Hubungan Langsung

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Parameter	T Statistics	P Value	Keterangan
Kompetensi -> Motivasi	0,120	2,450	0,015	Signifikan
Disiplin -> Motivasi	0,684	15,983	0,000	Signifikan
Motivasi -> Kinerja	0,444	6,076	0,000	Signifikan
Kompetensi -> Kinerja	0,174	2,940	0,003	Signifikan
Disiplin -> Kinerja	0,196	2,613	0,009	Signifikan

Sumber: Data penelitian, 2021

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software SmartPLS 3.0* menunjukkan bahwa variabel Kompetensi terhadap variabel motivasi mempunyai *koefisien parameter* 0,120, yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel motivasi. Hasil penelitian itu juga menunjukkan nilai P value $0,015 < 0,05$ dan hasil perhitungan T statistic dengan nilai $2,450 > 1,96$ maka hasil tersebut menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi yang disusun atas dimensi pedagogik, professional, social dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel motivasi yang dibentuk oleh dimensi penghasilan, penghargaan, rekan kerja dan kondisi kerja (Azainil, et, al., 2021; Fauzi & Herminingsih, 2021).

Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software SmartPLS 3.0* menunjukkan bahwa variabel Disiplin guru terhadap motivasi mempunyai koefisien parameter 0,684, yang berarti variabel disiplin berpengaruh positif terhadap variabel motivasi. Hasil penelitian itu juga menunjukkan nilai P value $0,000 < \text{dari } 0,05$ dan hasil perhitungan T statistik dengan nilai $15,983 > \text{dari } T \text{ tabel } 1,96$ maka hasil tersebut menunjukkan variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin yang disusun atas dimensi keadilan, tujuan, balas jasa dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi yang dibentuk oleh dimensi penghasilan, penghargaan, rekan kerja dan kondisi kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software SmartPLS 3.0* menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja guru mempunyai koefisien parameter 0,444, yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru. Hasil penelitian itu juga menunjukkan nilai P value $0,000 < \text{dari } 0,05$ dan hasil perhitungan T statistik dengan nilai $6,076 > \text{dari } T \text{ tabel } 1,96$ maka hasil tersebut menunjukkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi yang disusun atas dimensi penghasilan, penghargaan, rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yang dibentuk oleh dimensi motivasi, etos kerja, lingkungan kerja dan tanggung jawab.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software SmartPLS 3.0* menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru mempunyai koefisien parameter 0,174, yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru. Hasil penelitian itu juga menunjukkan nilai P value $0,003 < \text{dari } 0,05$ dan hasil perhitungan T statistik dengan nilai $2,940 > \text{dari } T \text{ tabel } 1,96$ maka hasil tersebut menunjukkan variabel kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi guru yang disusun atas dimensi pedagogik, professional, social dan kepribadian berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja yang dibentuk oleh dimensi motivasi, etos kerja, lingkungan kerja dan tanggung jawab (May, et, al., 2020).

Pengaruh Disiplin Guru Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software SmartPLS 3.0* menunjukkan bahwa variabel disiplin guru terhadap kinerja guru mempunyai koefisien parameter 0,196, yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru. Hasil penelitian itu juga menunjukkan nilai P value $0,009 < 0,05$ dan hasil perhitungan T statistic dengan nilai $2,613 > 1,96$ maka hasil tersebut menunjukkan variabel kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin guru yang disusun atas dimensi keadilan, tujuan, balas jasa dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yang dibentuk oleh dimensi motivasi, etos kerja, lingkungan kerja dan tanggung jawab.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hubungan Tidak Langsung

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Parameter	T Statistik	Sig.	Keterangan
disiplin > motivasi > kinerja	0,303	5,640	0,000	Signifikan
kompetensi > motivasi > kinerja	0,053	2,326	0,020	Signifikan

Sumber: Data penelitian, 2021

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software SmartPLS 3.0* menunjukkan bahwa variabel disiplin guru terhadap kinerja guru di mediasi oleh variabel motivasi mempunyai koefisien parameter 0,303, yang berarti variabel disiplin berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru yang di mediasi oleh variabel motivasi. Hasil penelitian itu juga menunjukkan nilai P value $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan T statistic dengan nilai $5,640 > 1,96$ maka hasil tersebut menunjukkan variabel disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru yang di mediasi oleh variabel motivasi. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin yang disusun atas dimensi keadilan, tujuan, balas jasa dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yang dibentuk oleh dimensi motivasi, etos kerja, lingkungan kerja dan tanggung jawab, yang dimediasi oleh variabel motivasi yang disusun atas dimensi penghasilan, penghargaan, rekan kerja dan kondisi kerja (Kartini, et, al., 2020).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software SmartPLS 3.0* menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru di mediasi oleh variabel motivasi mempunyai koefisien parameter 0,053, yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru yang di mediasi oleh variabel motivasi. Hasil penelitian itu juga menunjukkan nilai P value $0,020 < 0,05$ dan hasil perhitungan T statistic dengan nilai $2,326 > 1,96$ maka hasil tersebut menunjukkan variabel kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru yang di mediasi oleh variabel motivasi. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi guru yang disusun atas dimensi pedagogic, professional, social dan kepribadian positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yang dibentuk oleh dimensi motivasi, etos kerja, lingkungan kerja dan tanggung jawab, yang dimediasi oleh variabel motivasi yang disusun atas dimensi penghasilan, penghargaan, rekan kerja dan kondisi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data secara statistik dari data penelitian ini, maka hasil penelitian Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di SMK Swasta Kota Bekasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi dan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi.
2. Variabel motivasi, variabel kompetensi dan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
3. Berdasarkan dari pengujian hubungan tidak langsung pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa hubungan langsung antara variabel disiplin dan kinerja sudah menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, maka variabel motivasi sebagai mediasi tidak berperan penuh (partial mediation) dalam menentukan hubungan antara pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja.
4. Berdasarkan dari pengujian hubungan tidak langsung pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa hubungan langsung antara variabel kompetensi dan kinerja sudah menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, maka variabel motivasi sebagai

mediasi tidak berperan penuh (partial mediation) dalam menentukan hubungan antara pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M., MS, Z., & Neolaka, A. (2021). Causative Correlation of Teacher's Motivation and Discipline in Banyumanik, Semarang City. *International Journal of Instruction*, 14(1), 507-520.
- Azainil, A., Komariyah, L., & Yan, Y. (2021). The effect of principal's managerial competence and teacher discipline on teacher productivity. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 563-579.
- Chang, K., Kuo, C. C., Quinton, S., Lee, I., Cheng, T. C., & Huang, S. K. (2021). Subordinates' competence: a potential trigger for workplace ostracism. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1801-1827.
- Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION, AND COMPENSATION ON TEACHER PERFORMANCE SMK YUPPENTEK 1 TANGERANG. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 517-536.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Kai Liao, Y., Wu, W. Y., Dao, T. C., & Ngoc Luu, T. M. (2021). The influence of emotional intelligence and cultural adaptability on cross-cultural adjustment and performance with the mediating effect of cross-cultural competence: A study of expatriates in Taiwan. *Sustainability*, 13(6), 3374.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), 156-164.
- Lim, J., & Richardson, J. C. (2021). Predictive effects of undergraduate students' perceptions of social, cognitive, and teaching presence on affective learning outcomes according to disciplines. *Computers & Education*, 161, 104063.
- May, L. F., Abdurrahman, A., Hariri, H., Sowiyah, S., & Rahman, B. (2020). The Influence of Principal Managerial Competence on Teacher Performance at Schools in Bandar Lampung. *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, 5(1), 121-130.
- Novitasari, D. (2021). The Role of Financial Compensation, Work Motivation, and Work Discipline on Performance through Teacher Personality: Evidence from Indonesian Elementary Schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(12), 2975-2985.
- Pasae, P. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. *Point Of View Research Management*, 2(3), 151-160.

- Putra, A. Y., & Ahyani, N. (2021). The Correlation Between Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 424-443.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Impact of Professional Competence, Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *Economic Education Analysis Journal*, 10(2).
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wahyudi, W. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 211-220.