

KINERJA GURU: DISIPLIN, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI

Ellisyah Mindari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah, ellisyahmindari@gmail.com

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Pendidikan bermutu dapat diperoleh melalui pendidikan formal seperti SMP yang seharusnya dikelola profesional agar lulusannya sesuai dengan harapan pemerintah. Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar sangat tergantung dengan kinerjanya dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Penelitian dilaksanakan guna mendalami pengaruh disiplin (x_1), kompetensi (x_2), lingkungan kerja (x_3) dan motivasi (x_4) terhadap kinerja (y) guru, baik secara serentak maupun individual. Metode penelitian yakni survei (kuantitatif). Menurut tingkat eksplanasi, rumusan masalahnya asosiatif berbentuk hubungan kausal. Populasi sebanyak 1.973 dengan *confidence level* 10%, dihasilkan 95 sampel yang merujuk formula Slovin. Data diuji validitas internal, reliabilitas, inner model dan pengaruh langsung dengan bantuan SEM-PLS. Didapat nilai R Square Adjusted yang maknanya 80,5% kinerja guru secara simultan dipengaruhi variable bebas, sisanya 19,5% terpengaruh model lain. Hasil uji statistik regresi mendeskripsikan disiplin dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Musi Banyuasin.

Kata Kunci: Disiplin, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Education, health, and the state of the economy all affect how well human resources are produced. Formal education, like junior high school, is a good way to get a quality education, and it should be properly run so that graduates meet government standards. The efficiency with which instructors accomplish their roles and responsibilities as educators determines how well they function in the teaching and learning process. The study examined the simultaneous and individual effects of discipline (x_1), competence (x_2), work environment (x_3), and motivation (x_4) on teacher performance (y). The quantitative research method is surveying. The associative problem formulation assumes the shape of a causal link depending on the level of explanation. Population is 1,973 people with 10% degree of confidence resulted 95 samples that used the Slovin formula. SEM-PLS was used to examine the data for internal validity, dependability, inner model, and direct influence. An adjusted result was found, indicating that independent variables concurrently influence 80.5% of performance and other models simultaneously influence the remaining 19.5%. According to the findings of the regression statistical test, the performance teachers is partially influenced by competence and discipline, but not by the work environment or motivation.

Keywords: Discipline, Competence, Work Environment, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan suatu bangsa sangat ditentukan oleh *natural resources* dan *human resources*. Pembangunan hanya dapat dipertahankan jika kualitas sumber daya manusia yang ada mendapat fokus perhatian. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Pendidikan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan potensi insan, sehingga memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan warga.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 mengamanatkan Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan negara. Kualitas warga Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan bermutu yang bisa diperoleh melalui jenjang pendidikan formal. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ialah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum pada jenjang pendidikan dasar sebagai lanjutan dari SD, MI atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah atau Madrasah wajib dikelola secara profesional agar dihasilkan lulusan yang sinkron dengan harapan pemerintah.

Keberhasilan seorang guru dalam proses belajar mengajar sangat tergantung dengan kinerjanya dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai tenaga pengajar. Kinerja menurut Kawiana (2020:256) ialah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya, dengan indikator

semangat kerja, kualitas kerja, produk unggulan, keberhasilan dan akuntabilitas.

Faktor-faktor yang mensugesti kinerja dipaparkan Masram dan Mu'ah (2017:147) yakni efektifitas dan efisiensi; otoritas (wewenang); disiplin; inisiatif. Kemudian Busro (2018:95) menyetengahkan bahwa kinerja ditentukan oleh faktor internal (kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi) dan faktor eksternal (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, sistem manajemen). Lebih lanjut Enny (2019:115) mengutarakan kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian; pengetahuan; rancangan kerja; kepribadian; motivasi kerja; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen; disiplin kerja.

Disiplin kerja sangat diperlukan sebab tujuan sekolah akan sukar dicapai bila tiada disiplin kerja. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan sekolah, sedangkan disiplin yang merosot bertindak menjadi penghambat dan menahan tercapainya tujuan sekolah. Simpulan Sinambela (2016:335) berkenaan dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, konsisten, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Kinerja pula dipengaruhi oleh kompetensi yang biasanya diartikan sebagai kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang mengacu kepada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Busro (2018:26) mengutarakan bahwa kompetensi ialah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat

mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangat krusial, tetapi masih banyak sekolah yang kurang memperhatikan hal tadi. Penyusunan suatu sistem yang baik tidak akan bisa dilaksanakan dengan efektif apabila tak didukung kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap syarat kerja pegawai yang bisa berupa fisik maupun non fisik. Kondisi lingkungan kerja di dalam suatu sekolah sangat krusial untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memuaskan pada akhirnya akan dapat mempertinggi gairah dalam organisasi. Selanjutnya Enny (2019:56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Keberhasilan pengajar dalam menjalankan profesinya untuk menaikkan kepercayaan yang diberikan pimpinan sekolah maupun penghargaan berupa pencapaian angka kredit, kenaikan pangkat bagi guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil akan mencapai hasil yang maksimal jika memiliki motivasi kerja. Sholihat dalam Mustika (2020:130) mengartikan motivasi sebagai dorongan dari dalam ataupun luar individu untuk mewujudkan target ataupun tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik target individu maupun target kelompok.

Kinerja guru SMP di Kabupaten Musi Banyuasin belum semuanya menunjukkan hasil yang maksimal. Hal ini

dapat terlihat dari masih adanya guru yang mengajar tanpa rencana atau persiapan yang baik, beberapa guru yang belum melaksanakan proses pedagogi yang sesuai dengan RPP, adanya guru yang belum melaksanakan sistem penilaian yang baik dalam mengevaluasi kemampuan siswanya, jarang guru yang menindaklanjuti hasil evaluasi di kelas maupun di sekolah, rendahnya kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas dengan baik, benar dan selesai tepat waktu, lingkungan kerja yang masih kurang nyaman yang terlihat dari penerangan yang kurang baik, ventilasi udara yang kurang baik, tata warna lingkungan kerja yang kurang tepat, adanya sekolah yang berbatasan langsung dengan jalan lintas, sehingga timbul kebisingan dan tata ruang kerja kurang baik, pelatihan peningkatan kompetensi guru didominasi guru dalam kota saja yang akhirnya menimbulkan ketimpangan sosial akibat adanya kecemburuan, masih adanya guru yang terlambat dan tidak mengajar tanpa alasan yang jelas, masih adanya guru yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik seperti habis mengajar langsung pulang dan masih adanya guru yang kurang merasa memiliki sekolah tempatnya bertugas, bekerja kurang terfokus, inisiatif rendah, keinginan berprestasi kurang, guru baru relatif lambat beradaptasi.

Fenomena di atas ternyata tidaklah berbanding lurus dengan kemajuan siswa, terutama dalam taraf kelulusan siswa SMP di Kabupaten Musi Banyuasin yang mencapai 100% kelulusan. Hal ini lalu menjadi pertanyaan besar, saat tujuan pembelajaran tidak tercapai dengan baik, namun bisa memberikan kontribusi dalam sempurnanya taraf kelulusan peserta didik. Kemungkinan jawaban dari pertanyaan ini ada dua, pertama siswa melakukan usaha yang *extraordinary* waktu menghadapi ujian nasional atau yang kedua sang guru yang ternyata melakukan usaha *extraordinary*

untuk bisa meluluskan seluruh siswanya. Kedua hal ini menarik untuk diteliti yang kemudian dapat diinterpretasikan apakah yang dilakukan adalah *extraordinary* positif atau negatif.

Penulis tertarik untuk mengaktualkan kajian kinerja guru SMP dipengaruhi secara individual oleh disiplin, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi. Penulis merujuk pada berbagai riset terdahulu guna memperkaya teori yang dipergunakan dalam menelaah studi yang dikerjakan.

Telaah Murti dan Mutmainah (2022) yang mempelajari imbas motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bidang pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta mengemukakan bahwa motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Riset bertajuk pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja yang digarap Delimawati (2022) mendeskripsikan secara parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bamulih Jaya Palembang. Deni (2017) dalam kajian beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja awak Kapal Negara Andromeda menyimpulkan disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut Irawan, Kusjono dan Suprianto (2021) mendalami dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Serpong dengan hasil secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Rakhmalina (2021) dalam artikel pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja

karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang memaparkan bahwa terdapat dampak signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berikutnya Anggraini, et. al. (2021) dalam kajian bertajuk *motivation and competency factors influencing tutors performance in educational equality of study group Musi Banyuasin Regency* yang mengatakan bahwa secara parsial motivasi mensugesti kinerja, sedangkan kompetensi tidak mempengaruhi kinerja.

Penelitian yang dilaksanakan Suparman (2020) bertujuan untuk mengetahui imbas lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi mengutarakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja menggunakan sig. 0,315. Kemudian Najib, Oktariansyah dan Heryati (2022) dalam telaah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin menyimpulkan bahwa korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan kuat dengan kontribusi 65,7% dan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Studi Hidayat (2021) yang mendalami pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja mengikhtisarkan secara individual motivasi dan kompetensi tak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Kajian Supriyanto, Imelda dan Gustini (2018) yang mengulas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Banyuasin yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kinerja

Kinerja dari Adamy (2016:98) adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam suatu periode eksklusif. Kemudian Sinambela (2016:480) menyetujui bahwa kinerja adalah aplikasi suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada proses, di mana selama pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja bisa dioptimalkan. Penulis mengutarakan definisi kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Busro (2018:87) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain:

1. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik);
2. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik);
3. Jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja);
4. Kehadiran di tempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik); dan
5. Sikap kooperatif di dalam organisasi (semakin bisa bekerja sama semakin baik).

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut penulis yaitu kepatuhan dan ketaatan setiap karyawan terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi yang terwujud melalui

sikap, perilaku dan perbuatan yang baik, sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan dan keadaan-keadaan baik lainnya. Kemudian Qomariah (2020:74) mengungkapkan disiplin artinya sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Selanjutnya Agustini (2019:89) menjabarkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat tiga jenis disiplin kerja yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

Indikator yang mempengaruhi taraf kedisiplinan dijabarkan Nashar (2013:104) sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat (waskat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan pimpinan
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis

Konsep Kompetensi

Kompetensi terkait dengan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Tsauri (2014:188) berpendapat bahwa kompetensi ialah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan dan bertindak sesuai dengan profesinya. Penulis mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristiknya.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 menyatakan dengan tegas bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Konsep Lingkungan Kerja

Salah satu faktor krusial dalam mempengaruhi kinerja yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membentuk kinerja guru lebih baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bisa menjadi kunci pendorong bagi guru buat membentuk kinerja puncak. Penulis mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenteram, perasaan betah dan lain sebagainya.

Farida dan Hartono (2016:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja artinya keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan, sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang

meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

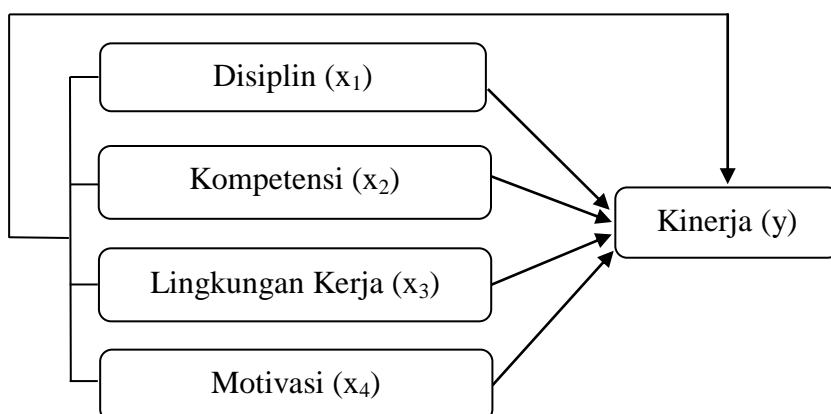
Terkadang sekolah hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja, namun akan lebih baik lagi bila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik hendaknya selalu diperhatikan oleh sekolah karena dapat menambah semangat dalam bekerja yang berimbas pada peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan sekolah.

Konsep Motivasi

Bergerak (*movere*) merupakan asal kata motivasi. Agustini (2019:30) beropini motivasi maknanya dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. Penulis sendiri menerjemahkan motivasi sebagai suatu proses yang dilakukan seorang guru dalam upaya menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Beberapa teori yang membahas ihwal motivasi adalah teori Abraham Maslow, teori Clayton Alderter ERG (*existence, relatedness, growth*), teori Douglas Mc Gregor, teori Herzberg, teori evaluasi kognitif, teori David Mc Clelland, *goal setting theory*, teori efektivitas diri, *reinforcement, equity theory, expectancy theory*. McClelland dalam Mustika (2020:132) menyatakan ada 3 unsur kebutuhan manusia meliputi kebutuhan terhadap prestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan terhadap kekuasaan.

Kerangka Berfikir



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Rumusan hipotesis kajian ini yakni terdapat dampak simultan juga parsial antara disiplin, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Musi Banyuasin.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

Desain Penelitian

Berdasarkan tingkat kealamiah (*natural setting*), jenis penelitian ini termasuk metode kuantitatif dengan metode survei guna menghimpun data secara langsung tanpa unsur buatan, kemudian dilakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Sugiyono (2019:16) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dipergunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang diambil secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut tingkat eksplanasi (*level of explanation*), rumusan masalah penelitian ini termasuk asosiatif berbentuk

hubungan yang bersifat kausal dengan variabel independen (disiplin, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi) dan variabel dependen berupa kinerja.

Populasi dan Sampel

Sari, Marnisah dan Wijaya (2022:11) mendefinisikan populasi menjadi wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh para peneliti agar bisa dipelajari, sehingga mampu diambil kesimpulannya. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dan diujikan pada penelitian berdasarkan karakteristiknya yang ditetapkan.

Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan cara sampel kuota (*quota sampling*). Penentuan jumlah sampel dengan rumus slovin untuk menerima sampel yang sedikit, tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi. Populasi riset ini sebesar 1.973 guru SMP dengan *confidence level* 10%, dihasilkan 95 (pembulatan dari 95,18) sampel yang merujuk formula Slovin pada tinjauan Sari, Marnisah dan Wijaya (2022:21).

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai data primer dan data sekunder. Data dihimpun melalui angket yang disebarkan yang bersifat tertutup di mana setiap pertanyaan/ Pernyataan sudah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sinkron dengan pertanyaan/ pernyataan. Angket tertutup menggunakan sistem evaluasi mengacu pada skala likert dan teknik dokumentasi bersumber dokumen resmi yang dihasilkan dari SMP pada Kab. Musi Banyuasin dan lembaga terkait seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin.

Metode Analisis

Kualitas data diuji tingkat validitas dan reliabilitas dengan bantuan SEM-PLS. Tahapan analisis kuantitatif meliputi uji validitas internal, uji reliabilitas, uji inner model guna mengukur efek simultan dan uji

pengaruh langsung untuk mengukur pengaruh parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian model penelitian dengan model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas internal dan reliabilitas.

Validitas Internal

Uji validitas konstruk digunakan untuk mengukur seberapa benar instrumen yang digunakan pada pengukuran sesuai dengan teori yang dipergunakan untuk mendefinisikan konstruk. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Pada PLS indikator validitas konvergen ialah *loading factor*, *AVE* (*Average Variance Extracted*) dan *Communality*. Sedangkan validitas diskriminan dengan akar AVE dan *cross loading*. Validitas diuji menggunakan smartPLS-Algorithm dengan kriteria pengujian validitas internal berdasarkan Murniati *et al.* (2013:175) sebagai berikut:

Tabel 1. Ukuran Validitas Internal

Validitas Konvergen		Validitas Diskriminan	
Ukuran	Nilai	Ukuran	Nilai
<i>Loading factor</i>	> 0,7	Akar AVE : korelasi antar variabel laten (konstruk)	\sqrt{AVE} > korelasi variabel laten
AVE	> 0,5	<i>Cross loading</i>	> 0,7 dalam satu konstruk
Communality	> 0,5		

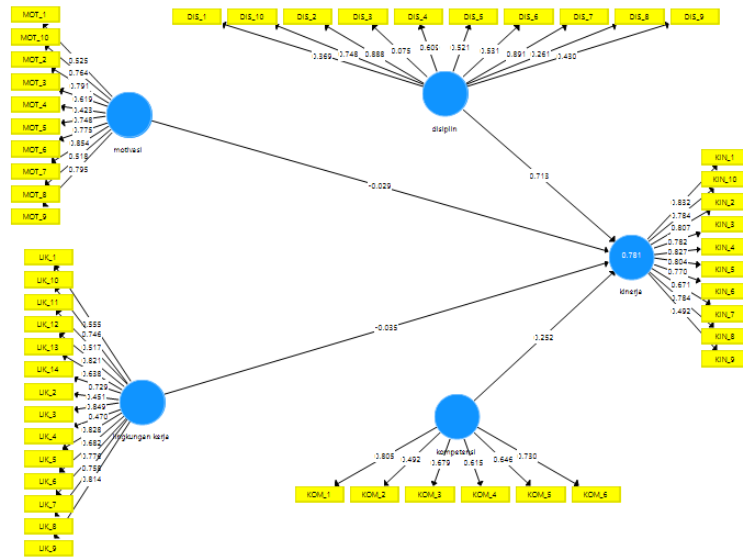
Sesuai hasil perhitungan awal didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Validitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin	0.7590	0.8690	0.8130	0.3460
Kinerja	0.9170	0.9270	0.9310	0.5800
Kompetensi	0.7460	0.7650	0.8260	0.4470
Lingkungan Kerja	0.9180	0.9380	0.9290	0.4910
Motivasi	0.8740	0.8880	0.9000	0.4840

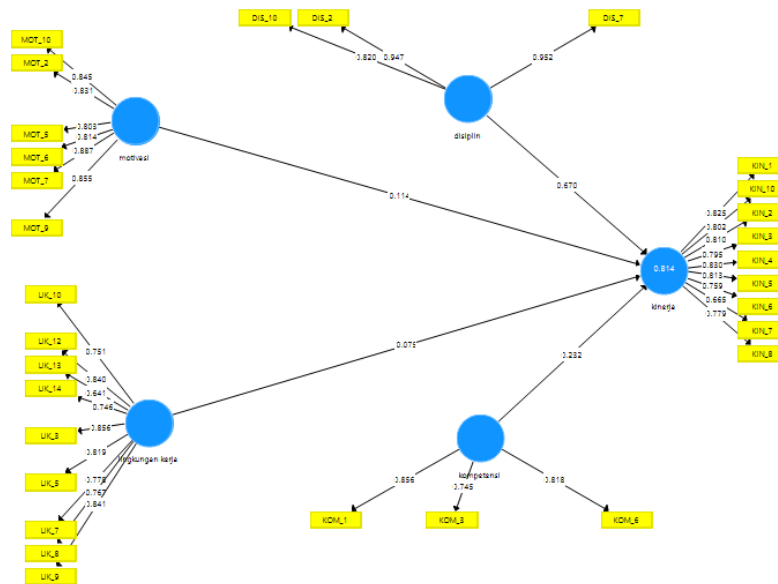
Sumber: *Output SEM-PLS* diolah Peneliti 2023

Outer Loading



Gambar 2
Outer Loading Awal

Dapat dicermati dari gambar di atas bahwa loading factor dari masing-masing instrumen sudah memenuhi kriteria *loading factor* > 0,7. Apabila ada instrumen yang menunjukkan *loading factor* kurang dari 0,7, maka instrumen tersebut dihapus. Setelah dihapus, *loading factor* masing-masing instrumen bisa ditinjau pada gambar berikut:



Gambar 3
Outer Loading Akhir

Kemudian setelah mengerjakan penghapusan data outer loading < 0,7, maka yang tidak memenuhi syarat didapatkan hasil AVE > 0,5, sehingga data dianggap memenuhi syarat.

Selain dilihat dari nilai *loading factor*, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Pada telaah ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya, tak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Internal dan Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin	0.8910	0.8900	0.9340	0.8250
Kinerja	0.9230	0.9280	0.9360	0.6210
Kompetensi	0.7320	0.7440	0.8480	0.6520
Lingkungan Kerja	0.9210	0.9270	0.9350	0.6160
Motivasi	0.9160	0.9250	0.9350	0.7050

Sumber: *Output SEM-PLS* diolah Peneliti 2023

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni pengujian yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 dan *Composite reliability* lebih besar dari 0,7 (Murniati *et al.*, 2013:176). Seluruh instrumen reliabel sebab nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7 seperti dijelaskan dalam tabel 3 di atas.

Dikarenakan tidak adanya perselisihan convergen validity, maka berikutnya yang diuji ialah permasalahan yang terkait dengan discriminant validity. Discriminant validity dapat diuji dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 4. Cross Loading

	Disiplin	Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi
DIS_10	0.8200	0.8020	0.4510	0.3330	0.3130
DIS_2	0.9470	0.7650	0.5330	0.3580	0.2140
DIS_7	0.9520	0.7700	0.5430	0.3640	0.2190
KIN_1	0.6420	0.8250	0.5380	0.3910	0.3170
KIN_10	0.8200	0.8020	0.4510	0.3330	0.3130
KIN_2	0.6030	0.8100	0.4870	0.3240	0.3990
KIN_3	0.5970	0.7950	0.6840	0.3290	0.4270
KIN_4	0.5860	0.8300	0.6150	0.4180	0.3820
KIN_5	0.5880	0.8130	0.6390	0.3780	0.2460
KIN_6	0.5610	0.7590	0.4830	0.4010	0.3240
KIN_7	0.6400	0.6650	0.3190	0.2750	0.2880
KIN_8	0.9450	0.7790	0.5360	0.3640	0.1990
KOM_1	0.4480	0.5750	0.8560	0.2780	0.2600
KOM_3	0.4340	0.4660	0.7450	0.2220	0.1610
KOM_6	0.4780	0.5780	0.8180	0.3200	0.3770
LIK_10	0.2770	0.3430	0.2350	0.7510	0.2680

	Disiplin	Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi
LIK_12	0.3130	0.3070	0.2660	0.8400	0.1870
LIK_13	0.3710	0.3960	0.1470	0.6410	0.3490
LIK_14	0.2540	0.2780	0.1920	0.7460	0.2130
LIK_3	0.3130	0.3880	0.2690	0.8560	0.3290
LIK_5	0.2260	0.3650	0.4410	0.8190	0.3040
LIK_7	0.2140	0.3240	0.2150	0.7780	0.2210
LIK_8	0.2790	0.2820	0.3060	0.7670	0.2450
LIK_9	0.4310	0.4440	0.3190	0.8410	0.2500
MOT_10	0.2380	0.3420	0.2040	0.2610	0.8450
MOT_2	0.1730	0.3060	0.1890	0.2610	0.8310
MOT_5	0.2430	0.3310	0.2250	0.3630	0.8030
MOT_6	0.2260	0.2880	0.3690	0.3750	0.8140
MOT_7	0.1960	0.3170	0.2900	0.2070	0.8870
MOT_9	0.2940	0.4190	0.4010	0.2690	0.8550

Sumber: *Output SEM-PLS* diolah Peneliti 2023

Tabel di atas membagikan bahwa nilai loading dari masing-masing item terhadap konstruksya lebih besar dari pada nilai cross loadingnya. Dari hasil analisa cross loading tampak bahwa tidak terdapat permasalahan discriminant validity. Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran, maka langkah terakhir dalam penilaian outer model adalah menguji undimensionality dari model. Uji unidimensionality dilaksanakan dengan menggunakan indikator composite reliability dan cronbach alpha. Untuk kedua indikator ini titik cut-off value adalah 0,7.

Pengujian Inner Model

Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan cara melihat dari koefisien determinasi (R Square)

Tabel 5. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.814	0.805

Sarwono dan Narimawati (2015:23) menyebutkan nilai R Square sebesar 0,19 (lemah), 0,33 (moderate), 0,67 (substantial) serta > 0,7 (kuat). Nilai R square dampak simultan variabel bebas terhadap y sebesar 0,814 dengan nilai R Square Adjusted (nilai R Square yang telah dikoreksi sesuai nilai standar error) sebesar 0,805, maka dapat dijelaskan bahwa x secara serentak mempengaruhi y sebesar 0,805 atau 80,5%. Oleh karena R Square Adjusted lebih dari 0,7, maka dampak x terhadap y termasuk kuat.

Hasil penelitian sehaluan dengan telaah Murti dan Mutmainah yang mengetengahkan bahwa motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 56,1% terhadap variabel kinerja karyawan, sisanya 43,9% terpengaruh variabel atau model lain. Pejabat struktural Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin dan jajarannya hendaknya menaruh perhatian terhadap variabel bebas penelitian ini

untuk menaikkan kinerja guru, terutama guru dengan taraf kompetensi dan disiplin yang relatif rendah.

Pengujian Pengaruh Langsung

Tabel 6. Uji Statistik Regresi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin -> Kinerja	0.670	0.659	0.064	10.492	0.000
Kompetensi -> Kinerja	0.232	0.234	0.067	3.439	0.001
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.075	0.082	0.066	1.136	0.257
Motivasi -> Kinerja	0.114	0.119	0.060	1.908	0.057

Sumber: *Output SEM-PLS* diolah Peneliti 2023

Dari tabel statistik total effect di atas, yang mana menyajikan hasil pengujian baik yang sifatnya pengujian langsung (*direct*).

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa makin tinggi disiplin yang terjadi, maka semakin tinggi kinerja yang dibutuhkan. Hal ini dibuktikan menggunakan nilai t statistic yang lebih besar dari t hitung 1,96 yakni sebesar 10,496. Hasil pengujian ini berarti hipotesis diterima, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara signifikan.

Hasil riset ini linier dengan penelitian Delimawati yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bamulih Jaya Palembang. Akan tetapi sedikit tidak sama dengan kajian Deni yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja awak Kapal Negara Andromeda. Kontras dengan analisis Irawan, Kusjono dan Suprianto yang mengungkapkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa makin tinggi kompetensi yang terjadi, maka semakin tinggi kinerja yang diperlukan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic yang lebih besar dari t hitung 1,96 yaitu sebesar 3,349. Hasil pengujian ini berarti hipotesis diterima, ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara signifikan.

Hal ini selaras dengan kajian Rakhmalina yang mengungkapkan bahwa terdapat dampak signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tahmin Brothers A. Rivai Palembang. Namun bertentangan dengan analisis Anggraini et. al. yang menyebutkan bahwa secara parsial kompetensi tidak mempengaruhi kinerja tutor pendidikan non formal SKB Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa makin tinggi lingkungan kerja yang terjadi, maka semakin tinggi kinerja yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic yang lebih kecil dari t hitung 1,96 yaitu sebesar 1,136. Hasil pengujian ini

berarti hipotesis ditolak, tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kajian ini senada dengan riset Suparman yang mengutarakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi dengan sig. 0,315. Berbeda dengan kajian Najib, Oktariansyah dan Heryati yang menyatakan bahwa korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan kuat dengan kontribusi 65,7% dan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa makin tinggi motivasi kerja yang terjadi, maka semakin tinggi kinerja yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic yang lebih kecil dari t hitung 1,96 yaitu sebesar 1,906. Hasil pengujian ini bermakna hipotesis ditolak, tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja

Seiring dengan studi yang digarap Hidayat yang mendeskripsikan secara parsial motivasi tidak berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Disimilaritas dengan telaah Supriyanto, Imelda dan Gustini yang memaparkan bahwa motivasi berimbas terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian**. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Agustini, Fauzia. (2019). **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia**. Medan: UISU Press.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis dapat mengikhtisarkan bahwa:

1. Ada pengaruh simultan yang kuat antara disiplin, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Disiplin dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Musi Banyuasin secara signifikan.
3. Lingkungan kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Musi Banyuasin.

Saran yang dapat penulis sampaikan:

1. Pimpinan SMP di Kabupaten Musi Banyuasin untuk senantiasa meningkatkan kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan motivasi guru demi peningkatan kinerjanya.
2. Pimpinan SMP di Kabupaten Musi Banyuasin berupaya meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja yang membangun bagi gurunya guna menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Hasil kajian ini diharapkan bisa digunakan untuk pengembangan riset dengan mempertimbangkan variabel lain di luar model penelitian.

- Anggraini, Desi Ulpa, Yeni Marsih, Achmad Kartiko Buwono dan Aan Ardiansyah. (2021). **Motivation and Competency Factors Influencing Tutors Performance in Educational Equality of Study Group Musi Banyuasin Regency**. International Journal of

- Entrepreneurship and Business Development, Vol. 04, No. 03, 313-324.
- Busro, Muhammad. (2018). **Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Delimawati. (2022). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bamulih Jaya Palembang**. Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 3, 261-277.
- Deni, Muhammad. (2017). **Beban Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal Negara Andromeda**. Jemasi, Vol. 13, No. 1, 112-134.
- Enny, Mahmudah. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia II**. Ponorogo: Umpo Press.
- Hidayat, Rahmat. (2021). **Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 5, No. 1, 16- 23.
- Irawan, Doni, Gatot Kusjono dan Suprianto. (2021). **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong**. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol. 1, No. 3, 176-185.
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). **Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan**. Bali: UNHI Press.
- Masram dan Mu’ah. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional**. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Murniati, et al. (2013). **Alat-alat Pengujian Hipotesis**. Semarang: Unika Soegijapranata.
- Murti, Rizky Atika dan Hestin Mutmainah. (2022). **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta**. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 20, No. 2, 57-67.
- Mustika, Amalia, et. al. (2020). **Pengantar Bisnis**. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Najib, Muhammad, Oktariansyah dan Heryati. (2022). **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin**. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 19, No. 2, 442-457.
- Nashar. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Surabaya: Pena Salsabila.
- Qomariah, Nurul. (2020). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)**. Jember: Pustaka Abadi.
- Rakhmalina, Ika. (2021). **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang**. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi & Bisnis, Vol. 2, No. 1, 14-34.
- Sari, Rafika, Luis Marnisah, Hendry Wijaya. (2022). **Statistik Ekonomi**. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sarwono, Jonathan dan Umi Narimawati. (2015). **Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)**. Yogyakarta: Andi.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja**

- yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Suparman, Dadang. (2020). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi.** Jurnal Ekonomedia, Vol. 9, No. 02, 21-36.
- Supriyanto, Fery, Imelda dan Sri Gustini. (2018). **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.** Jurnal Manajemen Kompeten, Vol. 1, No. 2, 82-97.
- Tsauri, Sofyan. (2014). **Manajemen Kinerja Performance Management.** Jember: STAIN Jember Press.