

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA

Dwipa Nurhaliza¹, Mila Karmila², Arif³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

dwipa.nurhaliza@gmail.com, milaakparsil@gmail.com, arif@unper.ac.id**Abstract**

Teachers are a part of the non-financial resources available in schools, making their performance crucial in achieving educational goals within the school environment. Teacher performance can be influenced by various factors, including motivation and work discipline. This study employed a quantitative method with a descriptive-analytical approach. The sample consisted of 53 civil servant teachers who are members of the Teuku Umar Teacher Working Group, selected through total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25.

The results showed that teachers' work discipline was classified as high, as were their work motivation and overall performance. Work discipline had a positive effect on teacher performance, with a significance value (p-value) of 0.000. Additionally, work motivation also had a significant impact on teacher performance (p-value = 0.002). Furthermore, work discipline influenced teacher performance through the mediating role of motivation, with a total effect value of 0.643..

Keywords: *Work discipline, Performance, Work motivation*

Abstrak

Guru merupakan bagian dari sumber daya non-finansial yang dimiliki oleh sekolah, sehingga peran kinerja guru menjadi sangat krusial dalam mencapai tujuan pendidikan di lingkungan sekolah. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi dan kedisiplinan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang guru PNS yang tergabung dalam Kelompok Kerja Guru Teuku Umar, dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru tergolong tinggi, demikian pula dengan motivasi kerja dan kinerja guru yang juga berada pada kategori tinggi. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi (p value) sebesar 0,000. Selain itu, motivasi kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (p value = 0,002). Lebih lanjut, disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi, dengan total pengaruh sebesar 0,643.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja, Motivasi kerja

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah sebagai institusi pendidikan memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan tersebut, yang pelaksanaannya sangat bergantung pada kinerja guru sebagai tenaga profesional. Guru berperan strategis dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, sehingga kualitas kinerjanya menjadi perhatian utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Namun demikian, mutu guru di Indonesia masih tergolong rendah. Berdasarkan data Kemendikbud (2021), nilai rata-rata Uji Kompetensi Guru (UKG) untuk jenjang SD hanya mencapai 54,8. Kinerja guru yang belum optimal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti motivasi dan kedisiplinan, maupun eksternal seperti lingkungan kerja dan kebijakan pendidikan. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong guru menjalankan tugasnya dengan antusias dan penuh tanggung jawab. Wulandari dan Sholihin (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja. Disiplin kerja juga menjadi faktor penentu, karena mencerminkan komitmen dan kepatuhan terhadap aturan organisasi (Hasibuan, 2020). Observasi awal di Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Teuku Umar, Kecamatan Kawalu, menunjukkan bahwa kinerja guru masih fluktuatif. Beberapa guru belum menyusun perangkat pembelajaran secara mandiri, kurang berinovasi dalam mengajar, serta menunjukkan tingkat disiplin yang rendah. Data absensi menunjukkan ketidakhadiran guru masih terjadi setiap bulan, sementara hasil prasurvei motivasi menunjukkan bahwa sebagian guru kurang terdorong untuk meningkatkan profesionalismenya. Minimnya motivasi dan kedisiplinan ini berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja" sebagai upaya mendukung peningkatan mutu pendidikan dasar di wilayah tersebut.

Tinjauan Pustaka

Motivasi (Z)

keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan guru tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan Swastha & Handoko (2019).

Disiplin Kerja (X)

Kesediaan seorang guru yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam institusi Hasiabuan (2020)

Kinerja Guru (Y)

Hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut (Sugiyono, 2022) mengatakan:

“Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi pada Kelompok Kerja Guru (KKG) Teuku Umar Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya pada tahun ajaran 2024/2025.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi terdiri dari seluruh guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri (SDN) dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Teuku Umar, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya, dengan jumlah total 53 orang.

Sampel

Teknik Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 53 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif sedikit dan masih memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Penentuan Jumlah Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari seluruh guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri (SDN) dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Teuku Umar, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya, dengan jumlah total 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif sedikit dan masih memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Disipin kerja	Motivasi kerja	Kinerja	Ket
1.	0,654	0,575	0,758	Valid
2.	0,688	0,749	0,644	Valid
3.	0,512	0,520	0,866	Valid
4.	0,698	0,637	0,571	Valid
5.	0,680	0,693	0,840	Valid
6.	0,501	0,651	0,739	Valid

No	Disipin kerja	Motivasi kerja	Kinerja	Ket
7.	0,535			Valid
8.	0,592			Valid
9.	0,757			Valid
10.	0,540			Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh variabel menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,444). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan maupun pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Setelah uji validitas dilakukan, tahap berikutnya adalah uji reliabilitas, yang berfungsi untuk menilai konsistensi alat ukur berupa kuesioner sebagai representasi dari indikator masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha cronbach</i>	Ket
Disiplin kerja	0,815	Reliabel
Motivasi kerja	0,710	Reliabel
Kinerja	0,834	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dan pertanyaan dinyatakan konsisten dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Analisis Path

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.905	3.614		1.081	.285
	Disiplin	.490	.098	.575	5.016	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

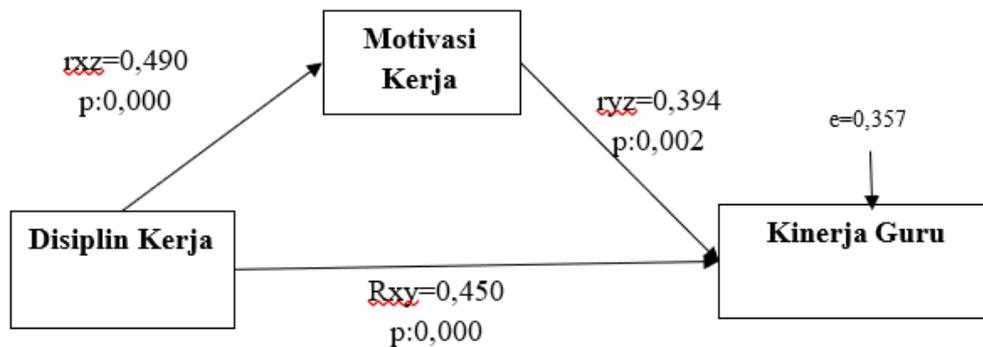
Melihat dari tabel 4.29 menunjukkan besaran pengaruh dari disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0.490, besaran pengaruh dari variabel tersebut sebesar 0,575 yang artinya cukup kuat.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-3.211	3.151		-1.019	.313
	Disiplin	.450	.103	.490	4.370	.000
	Motivasi	.394	.121	.366	3.268	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Melihat dari tabel 4.30 menunjukkan besaran pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,450 kekuatan sebesar 0,490 termasuk cukup kuat, sedangkan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,394 dengan kekuatan sebesar 0,366 artinya cukup kuat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema diagram berikut



Gambar 4.4
Diagram jalur

No	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Besarnya Pengaruh
1	Disiplin (X)	X Terhadap Y (450)		0,450 A
2	Motivasi kerja (Z)	Z Terhadap Y (0,394)		0,394 B
			X → Z → Y (0,490) (0,394)	0,193 C
	Total Pengaruh X Terhadap Y = (A + C)			0,643 D

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja tercatat sebesar 0,450, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,193. Dengan demikian, total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mencapai 0,643.

Selanjutnya, hasil pengujian statistik pada model kedua menunjukkan bahwa nilai p untuk variabel motivasi sebesar 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai negeri sipil. Temuan ini semakin diperkuat oleh hasil uji Sobel yang menunjukkan nilai p sebesar 0,007, yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga moderasi yang terjadi dinyatakan signifikan.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Guru PNS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru PNS ($p\text{-value} = 0,000$) dengan koefisien sebesar 0,490 dan keeratan hubungan 0,575 (cukup kuat). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Disiplin menciptakan keteraturan dan kenyamanan kerja yang mendorong motivasi. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021), disiplin adalah sarana manajerial untuk mengubah perilaku dan mendorong kepatuhan terhadap aturan. Rivai (2019) menambahkan bahwa disiplin adalah alat komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan. Guru yang disiplin lebih bertanggung jawab, berinisiatif, dan bekerja secara efisien tanpa pengawasan ketat. Lingkungan kerja yang tertib juga meminimalisir konflik dan meningkatkan kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak positif pada motivasi.

2. Pengaruh Langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru PNS

Penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($p\text{-value} = 0,000$; koefisien = 0,450). Artinya, semakin tinggi kedisiplinan guru, semakin baik pula kinerjanya. Disiplin mencerminkan tanggung jawab dan kesadaran dalam menjalankan tugas. Armstrong (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku. KKG berperan penting dalam membina guru agar konsisten menjalankan tugas secara efektif. Disiplin juga menciptakan kepastian dalam pelaksanaan tugas, meningkatkan efisiensi, dan berdampak pada peningkatan hasil kerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru PNS

Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p\text{-value} = 0,002$; koefisien = 0,394). Peningkatan motivasi sejalan dengan peningkatan kinerja guru, baik dalam peran sebagai pendidik maupun individu. Menurut Mustofa (2021), motivasi, persepsi peran, dan kemampuan memengaruhi hasil kerja. Wulandari dan Sholihin (2019) juga menegaskan bahwa motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan kualitas hasil kerja. Motivasi mendorong dedikasi, kepuasan, serta pencapaian tujuan pembelajaran, menjadikannya faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan pengaruh total sebesar 0,643. Uji Sobel menghasilkan $p\text{-value} = 0,007$ ($<0,05$), menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan menjadi mediator. Penelitian Jayanti et al. (2020) mendukung bahwa disiplin yang tinggi menghasilkan motivasi tinggi, yang berdampak positif pada kinerja. Hasibuan (2020) menyebutkan bahwa motivasi yang muncul dari disiplin pribadi dapat menciptakan kepuasan kerja yang berkontribusi pada hasil maksimal. Motivasi juga menjadi penghubung yang efektif dalam meningkatkan kinerja melalui disiplin, sebagaimana ditegaskan oleh Munandar (2022), Paramita & Martini (2020), serta Wahab et al. (2018).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Secara umum, disiplin kerja guru tergolong tinggi dengan skor rata-rata sebesar 196. Namun, pada indikator "Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan" masih ditemukan skor relatif rendah, yakni sebesar 180. Sementara itu, motivasi kerja guru juga termasuk tinggi dengan skor rata-rata 194, meskipun pada pernyataan "Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi" tercatat skor paling rendah, yaitu 186. Demikian pula dengan kinerja guru yang secara keseluruhan tinggi dengan skor rata-rata 195, namun masih terdapat kelemahan pada pernyataan "Menggunakan alokasi waktu pembelajaran secara efektif" dengan skor 187. Secara statistik, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,000 dan koefisien korelasi sebesar 0,450. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan p-value sebesar 0,002 dan koefisien korelasi sebesar 0,394. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja apabila dimediasi oleh motivasi kerja, dengan total pengaruh sebesar 0,643. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru PNS.

DAFTAR PUSTAKA

1. Armstrong. (2019). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen*. An Evi Dence-Based Guide To Delivering High Performance India (3rd ed.). Replika Press Pvt L Td.
2. Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22-38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- 3.
4. Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek (Revisi)*. PT. Asdi Mahasatya.
5. Barnawi, & Arifin, M. (2020). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Ar-Ruzz Media.
6. Daga, R., Hamu, M. H. A., & Nugrawa. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa *SEIKO: Journal of Management & ...*, 4(2), 510-512. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1200>
7. Fausta, J., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Manajemen Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 457-465. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23416>
8. Febryanto, B., & Gerung, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Wundulako Kabupaten Kolaka. *MIRACLE Journal of Public Health*, 2(1), 56-63.
9. Fortuna, E. M. J., Wijayanto, H., & Hartono, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 367-377. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.65>
10. Ghozali. (2020). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) (3rd ed.)*. Universitas Dipenogoro.
11. Hamidi. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Deepublish.

12. Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja, dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*, 06(02), 12-26.
13. Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM (II)*. Laksana.
14. Hasbullah. (2019). *Otonomi Pendidikan*. PT Rajawali.
15. Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
16. Herujito, Y. M. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Grasindo.
17. Ivancevich, M. (2020). *Perilaku dan manajemen organisasi (I)*. PT. Gelora Aksara Pratama.
18. Kemendikbud. (2021). *Jalur dan Jenjang Pendidikan di Indonesia*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. <http://www.kemendikbud.go.id>
19. Kollip, U., & Setiadi, E. M. (2020). *Pengantar Sosiologi*. Kencana Prenada Media Group.
20. Syamsi, I. (2018). *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Rhineka Cipta.
21. Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
22. Mangkunegara, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
23. Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen SDM. Konsep dan Studi Kasus*. CV. AA Rizky.