



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA SMP NEGERI KOTA LHOKSEUMAWE

Dewi Rahmani¹ Apridar², Naufal Bachri³

dewi.171100410031@mhs.unimal.ac.id apridar@unimal.ac.id naufal.bachri@unimal.ac.id

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

Keywords

**Work Motivation,
Organizational
Commitment, Work
Discipline and Teacher
Performance**

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation on teacher performance with organizational commitment and discipline as a mediator variable in the junior high school in Lhokseumawe City. The data used in this study are primary data of 150 respondents. Data analysis method in this research uses structural equation model with the help of analysis of moment structure. The results showed that work motivation and organizational commitment affect teacher performance, work motivation affects organizational commitment and motivation affects work discipline. While work discipline has no effect on teacher performance. But organizational commitment is able to mediate the relationship between work motivation on teacher performance. But work discipline is unable to mediate the relationship between work motivation and the performance of Lhokseumawe City Middle School teachers.

Pendahuluan

Sekolah adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan dimana kebutuhan sumber daya manusia sangat diperlukan guna mencerdaskan dan memajukan suatu bangsa. Sekolah dalam hal ini merupakan suatu organisasi publik yang memberikan jasa layanan pendidikan bagi masyarakat dalam rangka peningkatan kualitas individu masyarakat itu sendiri. Oleh karenanya, menjadi suatu hal yang wajar apabila masyarakat menuntut tersedianya “sekolah yang baik” yang tercermin dari efektivitas kinerja sekolah yang bersangkutan. Sebagai sebuah lembaga pendidikan, sekolah sudah seharusnya menempatkan hakikat pendidikan menjadi prioritas perhatian dalam penyelenggaraannya, dimana pendidikan dimaknai sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya, baik dalam hal pembinaan fisik, akal, dan jiwanya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaannya secara berkelanjutan, sehingga terbentuk kedewasaan dan kemandirian untuk hidup di tengah-tengah masyarakat.

Guru yang professional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Untuk menjadi guru yang professional seorang guru harus memiliki beberapa kompetensi.

Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kedisiplinan dan faktor motivasi (Siska, 2017). Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain disiplin kerja (Arianto, 2013; Yudistiro, 2015; Susanty & Baskoro, 2012), komitmen organisasi (Fathoni, 2016; Kurniawan, 2013; Mubarak & Darmanto, 2015), dan motivasi kerja (Dhermawan *et al*, 2012; Sidanti, 2015; Ardiana, 2017).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu. Menurut Sutrisno (2016), motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan pendapat dari Sunyoto (2016), motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi, faktor komitmen organisasi merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja. Komitmen dalam suatu organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (2015) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Pendapat lainnya dikemukakan oleh Pranata (2016), disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

SMP Negeri Kota Lhokseumawe merupakan suatu lembaga pendidikan yang memiliki peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh semua guru. Seluruh guru harus memenuhi administrasi mengajar dan penilaian sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sekolah seperti perangkat belajar mengajar. Pada saat pelaksanaan jika salah satu guru melanggar peraturan tersebut Kepala sekolah berhak memberikan sanksi yaitu berupa teguran lisan, surat peringatan, dikurangi beban jam mengajarnya ditahun pelajaran yang akan datang dan melaksanakan Berita Acara Pemeriksaan atau dikeluarkan dari sekolah. Sanksi tersebut diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh guru. Dengan adanya peraturan tersebut, maka guru akan semakin disiplin dan motivasi kerja pun akan semakin meningkat.

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

Dengan demikian kurangnya *reward* tersebut menyebabkan kurangnya motivasi guru dalam mengajar dan ini sangat berdampak pada kinerja guru. selanjutnya, dampak dari hal tersebut juga mengakibatkan kurangnya komitmen organisasi seorang guru dimana mereka tidak lagi loyal

terhadap tempat mereka mengajar dan mereka mencari pekerjaan sampingan lainnya bahkan pada saat jam mengajar, mereka juga tidak lagi serius dalam menjalankan visi dan misi dari sekolah tersebut dan bahkan beberapa guru lainnya juga kurang peduli dengan penyusunan RPP yang merupakan tugas individual guru. RPP yang mereka susun adalah perangkat yang sama dari tahun ke tahun.

Adapun indikasi kurangnya komitmen kerja guru dapat dilihat juga dari beberapa guru berada di sekolah hanya bila ada jadwal mengajar di sekolah. Selain itu, ada guru yang tidak bangga dengan keberhasilan, sehingga tidak ada komitmen untuk meraih kesuksesan dan memajukan sekolahnya. 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.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan tersebut diatas, maka penelitian tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut tentang “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan sebagai Variabel Mediator pada SMP Negeri Kota Lhokseumawe”.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Robbins (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Wibowo (2017), motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (2015) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sopiah (2013) memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut David (2011) dalam Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Siagian (2015) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, dan meningkatkan prestasi kerja.

Kinerja Pegawai

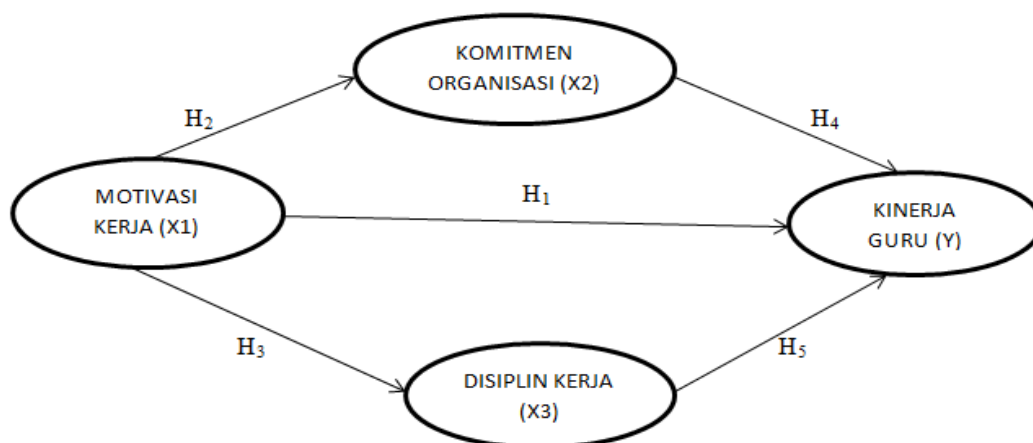
menurut Moehariono (2014) yaitu kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan

strategis suatu organisasi. Strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual penelitian menurut Handoko dan Iskandar (2008) menjelaskan secara teoritis model kausal variabel-variabel penelitian,

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu pada halaman sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi dan kedisiplinan sebagai variabel mediator pada smp negeri kota lhokseumawe Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian yang dilakukan



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Dari kerangka konseptual penelitian, dirumuskanlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.
- H₂: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- H₃: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja.
- H₄: Komitmen kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru
- H₅: Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.
- H₆: Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
- H₇: Disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Metode Penelitian

Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri Kota Lhokseumawe. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah guru-guru pada SMP Negeri Kota Lhokseumawe. Ruang lingkup penelitian adalah variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kota Lhokseumawe yang berjumlah 667 dari 18 SMP Negeri Kota Lhokseumawe. sampel penelitian ini adalah 150 responden

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada

responden penelitian dan pengukurannya dengan menggunakan Skala *Likert*.

Pengujian Instrumen Penelitian

Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji kualitas data terdiri dari :

1. Uji Validitas

Dalam SEM pengujian validitas dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai *loading factor* untuk setiap butir indikatornya lebih besar 0,60 (Ghozali, 2014).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE). Nilai batas yang digunakan untuk menilai *Construct Reliability* (CR) adalah 0,70. Sedangkan nilai *Variance Extracted* (VE) direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0,50.

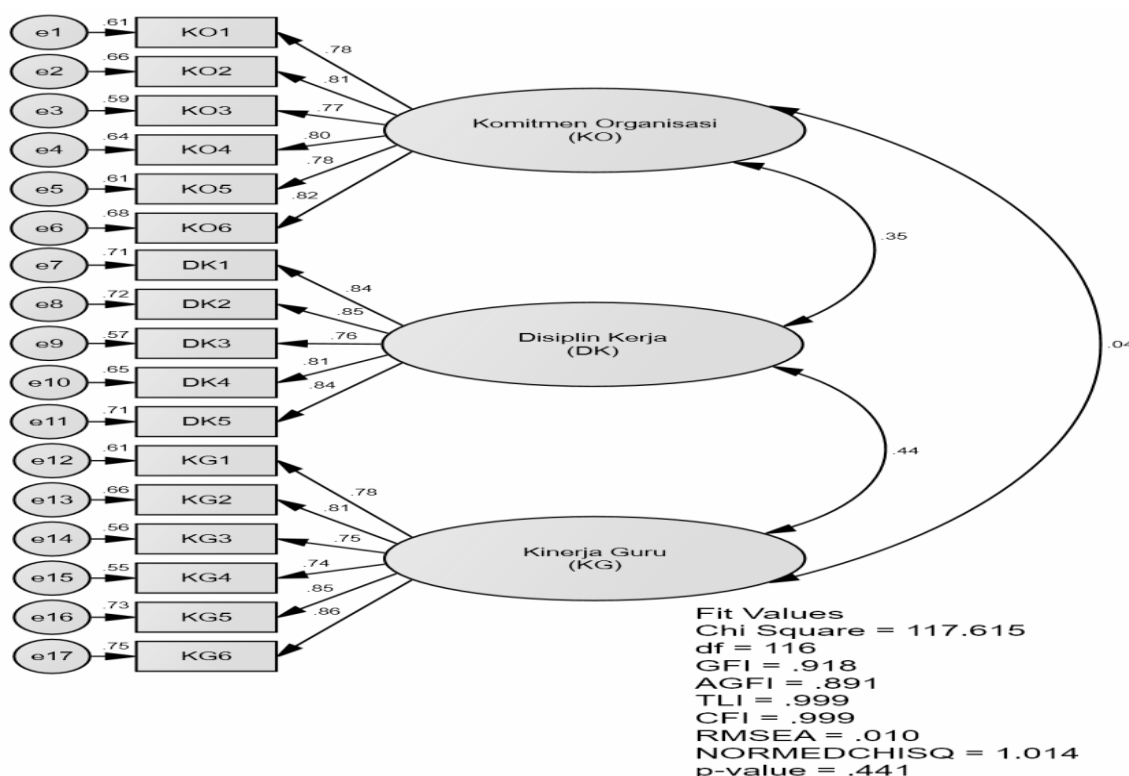
Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Analysis of Moment Structure* (AMOS).

Hasil Penelitian

Uji CFA Seluruh Variabel *Eksogen*

Untuk melihat apakah konstruk variabel *eksogen* seluruh indikatornya valid, maka dilakukan uji validitas (CFA) seperti pada Gambar dan tabel di bawah ini



Gambar 2 Hasil Uji CFA Seluruh Variabel *Eksogen* Seluruh Indikator

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari seluruh variabel *endogen* datanya sudah valid. Hal ini dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk setiap butir indikator lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016). Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat dari tabel di

bawah ini :

Tabel 1
Nilai Loading Factor Seluruh Variabel Eksogen

Indikator Seluruh Variabel <i>Endogen</i>			Estimate	<i>Cut Of Value</i>	Kesimpulan
KO1	<---	Komitmen Organisasi	0,781	0,60	Valid
KO2	<---	Komitmen Organisasi	0,811	0,60	Valid
KO3	<---	Komitmen Organisasi	0,770	0,60	Valid
KO4	<---	Komitmen Organisasi	0,797	0,60	Valid
KO5	<---	Komitmen Organisasi	0,783	0,60	Valid
KO6	<---	Komitmen Organisasi	0,823	0,60	Valid
DK1	<---	Disiplin Kerja	0,844	0,60	Valid
DK2	<---	Disiplin Kerja	0,846	0,60	Valid
DK3	<---	Disiplin Kerja	0,757	0,60	Valid
DK4	<---	Disiplin Kerja	0,808	0,60	Valid
DK5	<---	Disiplin Kerja	0,843	0,60	Valid
KG1	<---	Kinerja Guru	0,783	0,60	Valid
KG2	<---	Kinerja Guru	0,814	0,60	Valid
KG3	<---	Kinerja Guru	0,747	0,60	Valid
KG4	<---	Kinerja Guru	0,742	0,60	Valid
KG5	<---	Kinerja Guru	0,853	0,60	Valid
KG6	<---	Kinerja Guru	0,865	0,60	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari seluruh variabel *endogen* datanya sudah valid. Hal ini dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk setiap butir indikator lebih besar dari 0,60. Sehingga tidak ada indikator yang harus dibuang.

Hasil uji Reabilitas

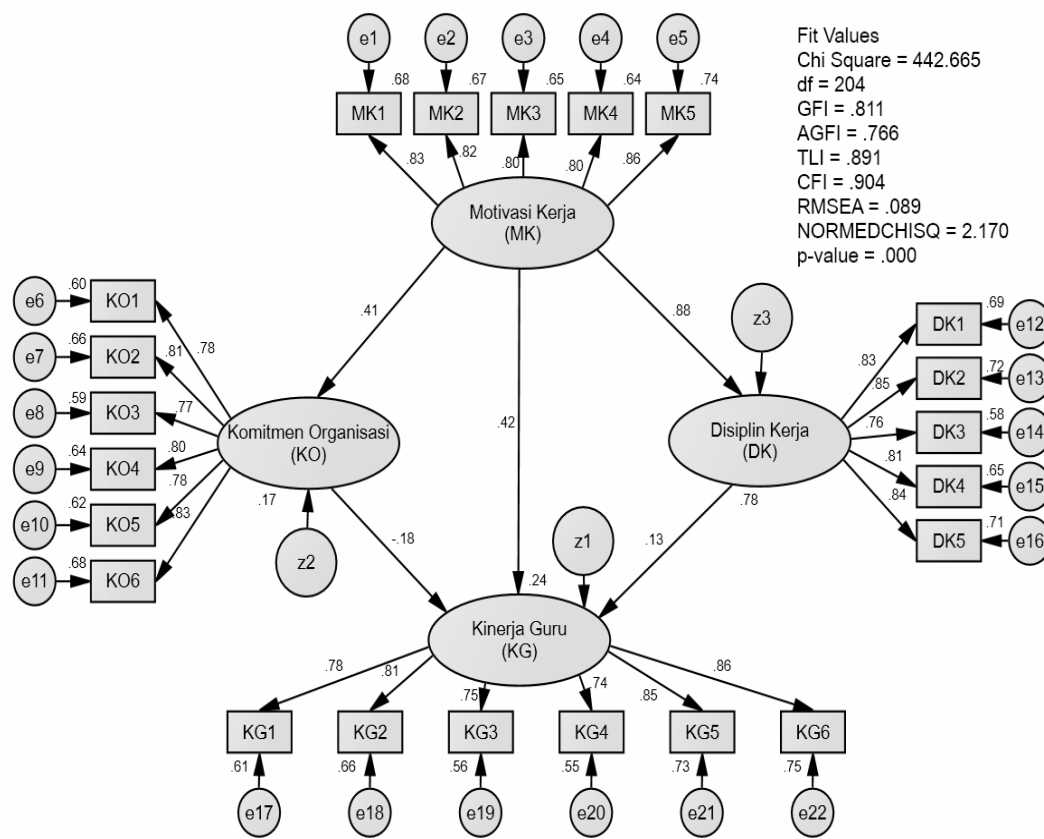
Tabel 2
Kesimpulan Hasil Uji Construct Reliability dan Variance Extracted

Hasil Uji Construct Reliability (CR) dan Variance Extracted (VE)						
No	Variabel Penelitian	Construct Reliability		Variance Extracted		Kesimpulan
		Cut Of Value	Hasil	Cut Of Value	Hasil	
1	Motivasi Kerja	0,70	0,913	0,50	0,676	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,70	0,911	0,50	0,631	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,70	0,911	0,50	0,672	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,70	0,915	0,50	0,644	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai *Construct Reliability* (CR) lebih besar dari 0,70 dan nilai *Variance Extracted* (VE) berada di atas 0,50. Dengan demikian keseluruhan konstruk dalam penelitian ini adalah *reliabel* sehingga model yang dibentuk adalah layak untuk diuji dalam tahap selanjutnya.

Full Model Sebelum Modifikasi

Full model SEM sebelum modifikasi ditampilkan dalam gambar berikut ini.



Gambar 3 Full Model Sebelum Modifikasi

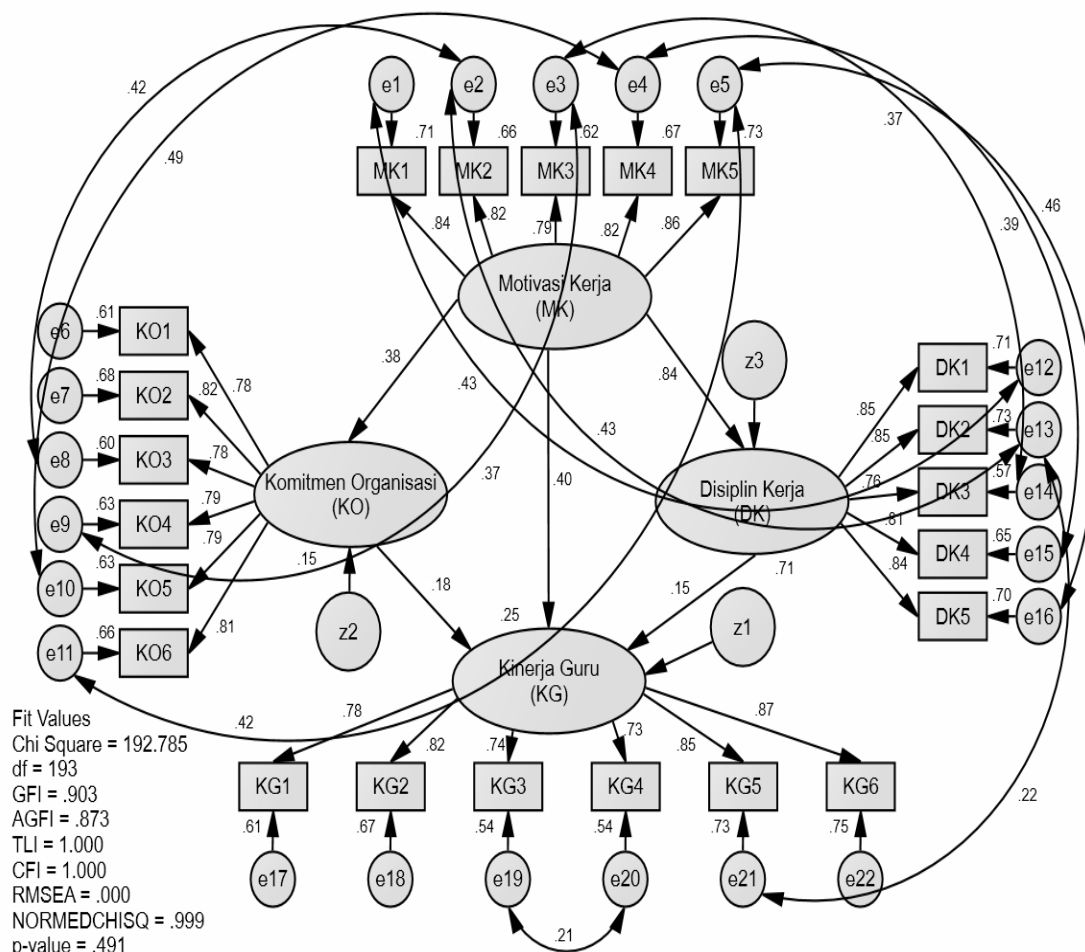
Berdasarkan data Gambar di atas bahwa seluruh nilai *Goodness Of Fit* (GOF) belum memenuhi kriteria yang ditentukan. Dengan demikian model penelitian belum sesuai dan belum mampu menjelaskan model penelitian dengan tepat dan baik, sehingga model penelitian ini perlu dilakukan modifikasi. Nilai *Goodness Of Fit* (GOF) sebelum modifikasi dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3 Kriteria *Goodness Of Fit* Model Sebelum Modifikasi

No	<i>Goodness Of Fit Index</i>	<i>Cut Of Value</i>	Hasil	Kesimpulan
1	<i>Chi-square</i> (X^2)	Diharapkan kecil	442,665	Baik
2	<i>P-Value</i>	$\geq 0,05$	0,000	Marginal
3	CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,170	Marginal
4	GFI	$\geq 0,90$	0,811	Marginal
5	AGFI	$\geq 0,90$	0,766	Marginal
6	TLI	$\geq 0,95$	0,891	Marginal
7	CFI	$\geq 0,95$	0,904	Marginal
8	RMSEA	$\leq 0,08$	0,089	Marginal

Full Model Setelah Modifikasi

Uji kesesuaian model setelah modifikasi dilakukan dengan cara menghubungkan antar *error* pada setiap indikator yang disarankan oleh sistem. Tujuannya adalah untuk menaikkan nilai GOF agar model benar-benar layak dan tepat untuk menjelaskan model penelitian. Full model setelah modifikasi dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4 Full Model Tesis Setelah Modifikasi

Berdasarkan Gambar 4 diatas dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara teori hanya mengaitkan hubungan antar variabel, namun yang dijelaskan dalam penelitian ini hanya variabel – variabel yang dijadikan variabel penelitian (Sasongko *et al.* 2016). Secara umum semua konstruk yang digunakan untuk membentuk model penelitian ini setelah dimodifikasi telah memenuhi kriteria *Goodness of Fit* (GOF) yang telah ditetapkan seperti nilai *Chi-Square*, RMSEA, TLI, CFI, CMIN/DF, GFI dan *P-Value* kecuali nilai AGFI yang masih marginal ($0,875 < 0,90$) namun sudah mendekati baik seperti yang terlihat pada Tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4 Kriteria Goodness Of Fit Full Model Setelah Modifikasi

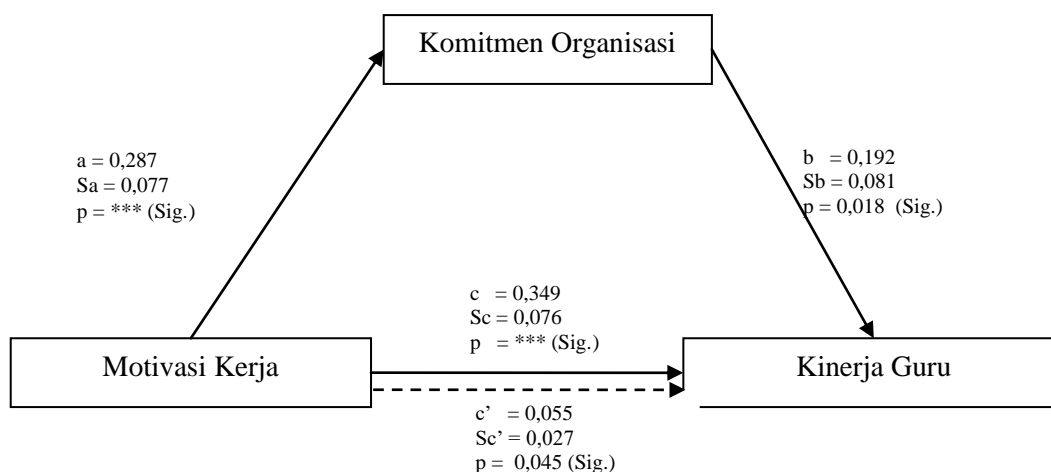
No	Goodness Of Fit Index	Cut Off Value	Nilai Hasil	Kesimpulan
1	Chi-square (X^2)	Diharapkan kecil	192,785	Baik
2	P-Value	≥ 0.05	0,491	Baik
3	CMIN/DF	≤ 2.00	0,999	Baik
4	GFI	≥ 0.90	0.903	Baik
5	AGFI	≥ 0.90	0,873	Marginal
6	TLI	≥ 0.95	1.000	Baik
7	CFI	≥ 0.95	1.000	Baik
8	RMSEA	≤ 0.08	0,000	Baik

Hasil Pengaruh Efek Mediasi

Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian efek mediasi (*intervening*) hubungan variabel motivasi kerja (variabel prediktor) terhadap kinerja guru (variabel *outcome*) yang dimediasi oleh komitmen organisasi diringkas dan ditampilkan seperti yang terlihat dalam gambar :

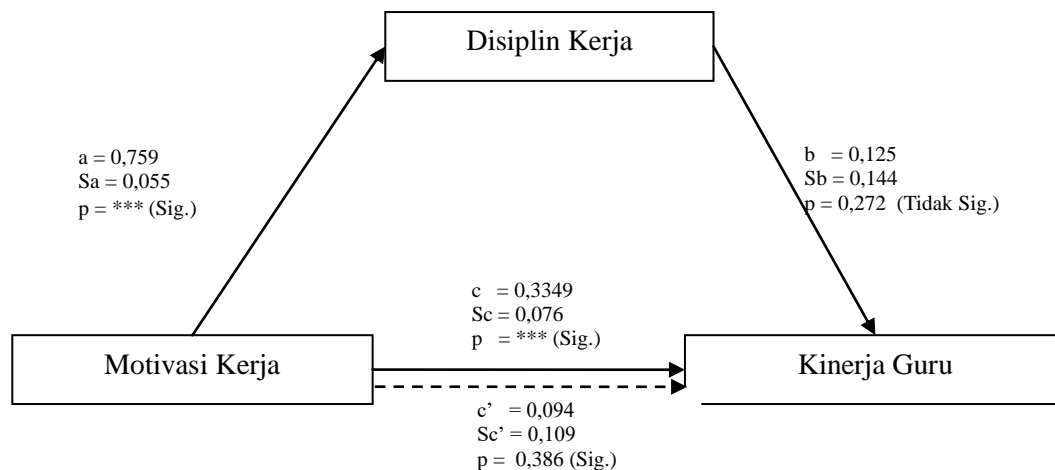
Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.287	Sobel test: 2.0001621	0.02754977	0.04548276
b 0.192	Aroian test: 1.95079512	0.02824694	0.05108142
s _a 0.077	Goodman test: 2.05347721	0.02683448	0.04002632
s _b 0.081	Reset all	Calculate	



Berdasarkan Gambar 5 dan Kriteria Mediasi (Baron & Kenny, 1986) dapat disimpulkan bahwa kesemua koefisien jalur langsung (a, b, dan c), adalah signifikan, namun demikian jalur c' adalah signifikan, sehingga dapat disimpulkan terjadi hubungan *partial mediation* atau dengan kata lain variabel komitmen organisasi memediasi secara *partial mediation* hubungan antara peran orang tua terhadap keputusan memilih dengan nilai *estimate standardized* dari c' 0,055 dan nilai *p-values* $0,045 < 0,05$.

Disiplin Kerja Memediasi Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.759	Sobel test: 0.8663433	0.10951201	0.38630193
b	0.125	Aroian test: 0.86408653	0.10979803	0.38754036
s _a	0.055	Goodman test: 0.86861785	0.10922525	0.38505619
s _b	0.144	Reset all	Calculate	



Gambar 6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

Pembuktian Hipotesis

		Std.Est	P	Kesimpulan
H ₁	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Kota Lhokseumawe	0.404	.015	Diterima (Data Mendukung Model)
H ₂	Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada SMP Kota Lhokseumawe	0.384	***	Diterima (Data Mendukung Model)
H ₃	Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada SMP Kota Lhokseumawe	0.844	***	Diterima (Data Mendukung Model)
H ₄	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Kota Lhokseumawe	0.176	.044	Diterima (Data Mendukung Model)
H ₅	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Kota Lhokseumawe	0.153	.352	Ditolak (Data Tidak Mendukung Model)
H ₆	Komitmen organisasi memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja	0.055	0.045	Diterima (Data Mendukung Model)
H ₇	Disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja	0.094	0.386	Ditolak (Data Tidak Mendukung Model)

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi secara teoritis yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian penelitian ini dapat memperkuat beberapa penelitian sebelumnya seperti yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga secara teoritis temuan ini menambah atau memperkuat teoritis tentang variabel yang memberikan kontribusi terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja. Sehingga secara teoritis temuan ini menambah atau memperkuat teoritis tentang variabel yang memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mampu memediasi hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sedangkan disiplin kerja tidak mampu memediasi hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Implikasi Managerial

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung
2. Disisi lain peran disiplin kerja perlu untuk dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja guru agar mencapai tujuan yang sudah ditargetkan.

DAFTAR REFERENSI

- Adniaty Devi (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPTD.Binjai*?. *Jurnal of bussinnes and management*.
- Eros, E. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah, *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, Vol. 1 No. 1.
- Fuadi, A.A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas KerjaGuru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating, *Jurnal Informatika*, Vol 1, No.1
- Ghozali, Imam. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hani T, Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BFFE.
- Hidayah dan Pribadi. (2011). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal ekonomi manajemen akutansi*, Vol. 18, no 31.
- Johnson Mark. (2005). *A Survey Of Progressive And Affirmative Employee Discipline Systems In Florida's Hospitals*. University of Central Florida Electronic Theses and Dissertations.

- Kurniawan, L. H dan Sukmana, Z. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen organisasi Guru SMK Negeri Lampung, *Serambi Akademica*, Volume V, No. 2.
- Mangkunegara Prabu Anwar. A.A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta
- Miao, C Fred dan R, Evans Kenneth. (2007). The Impact Of Salesperson Motivation On Role Preseptions and Job Performance-A Cognitive and Affective Perspective. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 27:89-101
- Mubarak, A dan Darmanto, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pns Di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang) *Maksimum*, Vol.5 No.1.
- Mulyasa. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.