

PERAN MEDIASI MOTIVASI PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DI KABUPATEN TEMANGGUNG

Isro Hendar Saputra¹, Amin Yusuf², Muhammad Khafid³

^{1,2,3} Universitas Negeri Semarang

Alamat e-mail : isrosaputra95@students.unnes.ac.id

ABSTRACT

Middle School teachers in Temanggung District have various problems including a less supportive work environment, low motivation in teaching, insufficient application of Reward and Punishment, resulting in less than optimal teacher discipline. This study aims to determine the influence of leadership on motivation, leadership on teacher discipline, work environment on teacher work motivation, work environment on teacher discipline, motivation on teacher discipline, the influence of leadership, work environment on teacher discipline through motivation and the role of motivation in mediating the influence of leadership and work environment on teacher discipline. This study uses a descriptive research model with a quantitative approach with a population of 147 and sampling using proportional random sampling technique resulting in a sample size of 108. Data collection in this study uses a questionnaire method, prerequisite tests using validity and reliability tests, classical assumption tests using descriptive statistical tests, normality tests, linearity tests, heteroscedasticity tests, and multicollinearity tests. While hypothesis testing uses regression tests, path analysis model 1 and path analysis model 2 tests, and Sobel tests. The results of the study obtained a coefficient value of leadership on motivation of 0.412, a coefficient of work environment on motivation of 0.223 with an error value¹ of 0.8831, a coefficient of leadership on work discipline of 0.251, a coefficient of work environment on work discipline of 0.139, and a coefficient of motivation on work discipline of 0.823 with an error value² = 0.6041. After conducting regression tests, path analysis model 1 and path analysis model 2 tests, and Sobel test, it is concluded that there is a significant influence of leadership on motivation, leadership on teacher discipline, work environment on motivation, work environment on teacher discipline, motivation on teacher discipline, motivation on teacher discipline, and all independent variables have a direct effect on the dependent variable. Motivation as a mediating variable indirectly influences the independent variables on the dependent variable.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Leadership, Work Environment.

ABSTRAK

Guru SMP di Kabupaten temanggung mempunyai berbagai macam permasalahan diantaranya adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung, motivasi dalam mengajar cenderung rendah, pemberian Reward and Punishment kurang

diterapkan, sehingga menjadikan disiplin guru masih kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi, kepemimpinan terhadap disiplin guru, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru, motivasi terhadap disiplin kerja guru, pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru melalui motivasi serta peran motivasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru. Penelitian ini menggunakan model penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 147 dan pengambilan sampelnya menggunakan teknik proportional random sampling sehingga diperoleh jumlah sampelnya 108. pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket, uji prasyarat menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji deskriptif statistik, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolenieritas. Sedangkan uji hipotesis, menggunakan uji regresi, uji path analysis model 1 dan path analisis model 2, dan uji sobel. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0,412, koefisien lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,223 dengan nilai error1 0,8831, koefisien kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0,251, koefisien lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,139 dan koefisien motivasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,823 dengan nilai error2 = 0,6041. Setelah dilakukan uji regresi, uji path analysis model 1 dan path analisis model 2, dan uji sobel disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi, kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru, lingkungan kerja terhadap motivasi, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru, motivasi terhadap disiplin kerja guru, dan semua variabel bebas berpengaruh secara langsung terhadap variabel terikat. Motivasi sebagai variabel mediasi memberikan pengaruh secara tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja.

A. Pendahuluan

Manusia secara individu, kelompok dan organisasi memiliki naluri untuk dikenal oleh manusia lainnya dan lingkungan. Perilaku tertentu atau hasil karya tersebut akan menjelma menjadi identitas dan citra manusia, baik secara individu, kelompok organisasi, bahkan komunitas masyarakat tertentu, (Muis et al., 2018) Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha

meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan disiplin karyawan, peningkatan disiplin karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Peran pemimpin dalam mempengaruhi jajarannya sangatlah penting bagi kemajuan suatu

organisasi. Menurut (Rahayu, 2021) pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membujuk dan meyakinkan jajarannya sehingga dengan kesungguhan dan semangat bersedia mengikuti pemimpinnya.

Disiplin guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Pemimpin sebagai ahli, pemecah masalah dan pembantu pengikut dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam penerapan peraturan sekolah, sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.

Menegakan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan ditaati oleh guru, dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Dengan kedisiplinan proses pembelajaran dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Perlu diingat bahwa masyarakat melihat guru dijadikan tolak ukur dalam berperilaku terhadap bertanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan profesinya. Fenomena yang terjadi dilapangan, disekolah masih banyak ditemukan. 1. Guru kurang disiplin, terlambat datang, tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas, misalnya terlambat masuk kelas dan keluar sebelum waktu berakhir. 2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang menyebabkan iklim kerja kurang kondusif. 3. guru yang

mengajar kurang bergairah. 4. tidak mempunyai rencana pembelajaran (RPP), hanya mendownload tanpa membaca atau melakukan revisi hanya mengganti identitas saja.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan disiplin kerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan lainnya, dan pemberdayaan serta pemeliharaan aset sarana dan prasarana yang ada (Trianita, 2023) oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan yang mumpuni untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja fisik, yaitu seperti tidak adanya ruang privasi untuk para guru yang menyebabkan tidak nyamannya guru didalam ruangan. Sedangkan permasalahan lingkungan non fisik lebih mengarah kepada lingkungan sosial, seperti adanya kelompok/jarak antar para guru, sehingga memungkinkan para guru hanya berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik maupun emosional. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap rendahnya disiplin dan motivasi kerja guru sehingga mereka kurang terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin (Lubis, 2020)

Guru SMP di Kabupaten temanggung mempunyai berbagai macam permasalahan diantaranya adalah motivasi dalam mengajar cenderung rendah, guru yang memiliki motivasi yang tinggi hanya sebagian kecil, dalam hal kepemimpinan, pemberian *Reward and Punishment* (penghargaan dan sanksi) kurang diterapkan, Kepala sekolah bersikap toleran, sehingga hal ini kemungkinan menjadi pemicu rendahnya motivasi guru dalam mengajar, karena tidak ada bedanya guru yang rajin dan tidak, mereka mendapat gaji yang sama. Disiplin guru masih kurang optimal, masih ada beberapa guru yang mempunyai disiplin yang rendah yaitu sebagian dari pegawai sering terlambat. Hal ini merupakan salah satu indikasi rendahnya disiplin pegawai dimana ketaatan pada kewajiban masih kurang baik.

Berdasarkan pengalaman di lapangan, guru SMP di kabupaten temanggung menghadapi masalah khususnya dalam mengajar. Secara proses masalah tersebut timbul pada tiga periode yaitu sebelum aktifitas mengajar (*preinstructional activities*), periode aktivitas mengajar (*instructional activities*) dan periode setelah aktifitas mengajar (*post instructional activities*). Ada banyak permasalahan yang timbul sebelum proses mengajar dimulai. Permasalahan tersebut dapat berupa program pengajaran yang belum begitu sempurna, seperti bagaimana merencanakan sistem pengajaran yang baik, menyusun materi yang efektif dan efisien, menentukan

metode dan alat bantu mengajar yang relevan dengan tujuan dan materi pelajaran, serta menentukan teknik dan alat untuk mengevaluasi keberhasilan proses belajar mengajar.

Masalah yang timbul saat mengajar misalnya bagaimana menciptakan suatu sistem pengajaran sesuai dengan program antara lain bagaimana mengelola kelas dengan baik, menggunakan multimedia yang relevan, memanfaatkan metode yang tepat, cara memotivasi siswa. Sedangkan masalah yang timbul setelah mengajar adalah sejauh mana keberhasilan menentukan penilaian sehingga siswa dapat menguasai pelajaran dengan baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai tanggung jawab membantu guru dalam menyelesaikan pembelajaran, guna memperbaiki dan menyelesaikan masalah yang timbul, baik secara individu maupun umum.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel dan bagaimana satu variabel dalam penerimaan teknologi berpengaruh pada variabel lainnya, dan jika ada pengaruh seberapa besar tingkat pengaruhnya. Dari hasil analisa data yang mengukur pengaruh antar variabel akan diperoleh bobot seberapa besar tingkat penerimaan pengguna terhadap aplikasi pembelajaran. Metode penelitian

deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006).

Pada metode penelitian terdiri dari: (1) Teknik pengumpulan data, (2) instrumen penelitian, (4) Pengujian instrumen, dan (5) Teknik analisis data.

Pengambilan data sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* atau pengambilan sampel secara acak dan diperoleh jumlah sampel 108. Instrumen tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja merupakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti merujuk dengan pendapat ahli. Peneliti membuat kisi-kisi indikator penilaian instrument telah tervalidasi menggunakan uji validitas instrumen. Setelah melakukan uji instrument, kisi-kisi indikator penilaian, peneliti berkonsultasi dengan pembimbing yang selanjutnya untuk melakukan uji coba penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen. Data dianalisis dengan bantuan program komputer *Microsoft Excel*, dan *software SPSS* versi 26 *for windows*, diantaranya uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, analisis koefisien jalur (*path analysis*).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi secara langsung. Dengan nilai t -tabel (α , df) = $t(0,05, 107) = 1,659$ dan hasil uji yang menunjukkan $t_{hitung} = 4,782$ dengan nilai Sig sebesar 0,000, dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,782 \geq 1,659$) dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi. Pendapat ahli seperti Afifah, T., & Musadieg, MA (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja telah menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat ahli tersebut, menunjukkan bahwa kepemimpinan memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi yang ingin meningkatkan motivasi karyawan perlu memperhatikan aspek kepemimpinan, seperti komunikasi yang efektif, pengakuan prestasi, dan pelatihan serta pengembangan karir, untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru secara langsung. Dengan nilai t -tabel (α, df) = $t(0,05, 107) = 1,659$ dan hasil uji yang menunjukkan $t_{hitung} = 3,875$ dengan nilai Sig sebesar 0,000, dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,875 \geq 1,659$) dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja guru. Pendapat ahli seperti Fazira dan Mirani (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas untuk mendorong dan menginspirasi orang lain, serta menurut Purwanto SK (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk membujuk dan menginspirasi, sejalan dengan hasil penelitian ini. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja guru, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa kepemimpinan seorang pemimpin berhasil jika bawahannya mengikutinya dan mempunyai disiplin yang baik. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja guru perlu memperhatikan aspek kepemimpinan, seperti komunikasi yang efektif, pengakuan prestasi, dan pelatihan serta pengembangan karir, untuk mencapai tujuan yang lebih

baik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil penghitungan menggunakan SPSS didapatkan nilai t -tabel (α, db) = $t(0,05, 107) = 1,659$ dari hasil uji diatas diperoleh $t_{hitung} = 2,590$ dengan nilai Sig sebesar 0,011. Ini artinya $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,590 \geq 1,659$, dan nilai Sig $0,011 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi secara langsung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi secara langsung. Dengan nilai t -tabel (α, df) = $t(0,05, 107) = 1,659$ dan hasil uji yang menunjukkan $t_{hitung} = 2,590$ dengan nilai Sig sebesar 0,011, dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,590 \geq 1,659$) dan nilai Sig $0,011 < 0,05$. Hal ini berarti uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi. Pendapat ahli seperti Josephine dan Harjanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, sejalan dengan hasil penelitian ini. Selain itu, Amalia dkk. (2016) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dapat dipahami sebagai hasil dari pengaruh lingkungan kerja yang positif terhadap motivasi. Dengan

demikian, perusahaan atau organisasi yang ingin meningkatkan motivasi karyawan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja, seperti kondisi fisik dan non-fisik yang menyenangkan, untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru secara langsung. Dengan nilai t-tabel (α , df) = t (0,05, 107) = 1,659 dan hasil uji yang menunjukkan $t_{hitung} = 2,135$ dengan nilai Sig sebesar 0,035, dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,135 \geq 1,659$) dan nilai Sig $0,035 < 0,05$. Hal ini berarti uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja guru. Pendapat ahli seperti yang dikemukakan oleh Rika dalam penelitian “pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru, meskipun tidak secara signifikan dalam beberapa kasus. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan lain yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan disiplin kerja guru, seperti yang dikemukakan oleh Aditya Ryan Pradipta dan Arief Rahman dalam penelitian mereka

tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja guru perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja, seperti kondisi fisik dan non-fisik yang menyenangkan, untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru secara langsung. Dengan nilai t-tabel (α , df) = t (0,05, 107) = 1,659 dan hasil uji yang menunjukkan $t_{hitung} = 12,374$ dengan nilai Sig sebesar 0,035, dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($12,374 \geq 1,659$) dan nilai Sig $0,035 < 0,05$. Hal ini berarti uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja guru. Pendapat ahli seperti yang dikemukakan oleh Heriyanto dan Hidayati (2016) dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian Turang dkk. (2015) juga menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan tersebut, menunjukkan bahwa motivasi memang memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap disiplin kerja guru. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja guru perlu memperhatikan aspek motivasi, seperti memberikan pengakuan prestasi, pelatihan, dan pengembangan karir, untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan

Pengaruh Kepemimpinan, Terhadap Disiplin Kerja Guru Melalui Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru melalui motivasi, dengan keseluruhan pengaruh sebesar 59,00%. Pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja guru sebesar 25,1%, sedangkan pengaruhnya secara tidak langsung melalui motivasi sebesar 33,9%. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru. Misalnya, Heriyanto dan Hidayati (2016) dalam penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru" menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, dan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu, penelitian Turang dkk. (2015) juga menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang mendukung hasil

penelitian ini bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja guru lebih besar secara tidak langsung melalui motivasi. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja guru perlu memperhatikan aspek kepemimpinan, seperti komunikasi yang efektif, pengakuan prestasi, dan pelatihan serta pengembangan karir, untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Guru, Terhadap Disiplin Kerja Guru Melalui Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru melalui motivasi, dengan pengaruh keseluruhan sebesar 32,2%. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru sebesar 13,9%, sedangkan pengaruhnya secara tidak langsung melalui motivasi sebesar 18,3%. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan disiplin kerja. Misalnya, penelitian "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah" oleh Rika (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan disiplin kerja guru, meskipun tidak secara signifikan dalam beberapa kasus. Selain itu, penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru"

oleh Geby Satama Putri (2024) juga menemukan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru dan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran. Hasil penelitian ini mendukung temuan tersebut, menunjukkan bahwa motivasi memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja guru perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja, seperti kondisi fisik dan non-fisik yang menyenangkan, untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil pengujian Sobel Test menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat memediasi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru. Dengan nilai Sobel Test Statistic sebesar 4,28055878 yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,659), dan p-value two-tailed probabilitas sebesar 0,00001864 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memang berperan sebagai mediator yang efektif dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli seperti yang dikemukakan oleh Heriyanto dan Hidayati (2016) dalam penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru" yang menunjukkan bahwa motivasi

berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian Turang dkk. (2015) juga menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, mendukung hasil penelitian ini bahwa motivasi memang memiliki peran penting dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja guru perlu memperhatikan aspek kepemimpinan dan motivasi, seperti komunikasi yang efektif, pengakuan prestasi, dan pelatihan serta pengembangan karir, untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Melalui Motivasi

Hasil pengujian Sobel Test menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat memediasi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru. Dengan nilai Sobel Test Statistic sebesar 2,31520083 yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,659), dan p-value two-tailed probabilitas sebesar 0,02060194 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memang berperan sebagai mediator yang efektif dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli seperti yang dikemukakan oleh Rika (2020) dalam penelitian "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Guru Sekolah” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru. Selain itu, penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru” oleh Geby Satama Putri (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru, mendukung hasil penelitian ini bahwa motivasi memang memiliki peran penting dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja guru perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja dan motivasi, seperti kondisi fisik dan non-fisik yang menyenangkan, untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian dan pembahasan penelitian, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi secara langsung. Tinggi rendahnya atau baik tidaknya kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti pula oleh tinggi rendahnya motivasi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja guru secara langsung. Tinggi rendahnya atau baik tidaknya kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti pula oleh tinggi rendahnya disiplin kerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi secara langsung. Tinggi rendahnya atau baik tidaknya lingkungan kerja akan diikuti pula oleh tinggi rendahnya motivasi.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja guru secara langsung. Tinggi rendahnya atau baik tidaknya lingkungan kerja akan diikuti pula oleh tinggi rendahnya disiplin kerja guru.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel disiplin kerja guru secara langsung. Tinggi rendahnya atau baik tidaknya motivasi kerja akan diikuti pula oleh tinggi rendahnya disiplin kerja guru.
6. Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap disiplin kerja guru sebesar 25,1%, pengaruh yang lebih besar terlihat pada jalur tidak langsung melalui motivasi, yaitu sebesar 33,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan tidak hanya secara langsung mempengaruhi perilaku disiplin guru, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja guru.
7. Lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung sebesar 13,9%, pengaruh tidak langsung melalui motivasi mencapai 18,3%. Hal ini menunjukkan bahwa upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung tidak

hanya berkontribusi pada peningkatan motivasi guru, tetapi juga secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja

Dari kesimpulan penelitian di atas, saran yang dapat diajukan kepada sekolah, kepala sekolah, dan guru di Kabupaten Temanggung:

Untuk Sekolah:

1. Sekolah perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan kepemimpinan kepala sekolah. Melalui pelatihan dan program pengembangan, kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memotivasi dan membimbing guru.
2. Sekolah harus menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas yang memadai, membangun hubungan interpersonal yang baik antar guru, serta memberikan dukungan administratif yang memadai.
3. Sekolah perlu memiliki program-program yang secara khusus dirancang untuk meningkatkan motivasi guru. Program ini dapat berupa penghargaan, pengembangan profesional, atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
4. Sekolah perlu secara berkala melakukan evaluasi terhadap efektivitas program-program yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini akan membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memastikan bahwa program-

program tersebut memberikan hasil yang optimal.

Untuk Kepala Sekolah:

1. Kepala sekolah harus menjadi role model bagi guru-guru. Dengan menunjukkan perilaku yang disiplin, profesional, dan berorientasi pada tujuan, kepala sekolah dapat menginspirasi guru untuk melakukan hal yang sama.
2. Kepala sekolah perlu membangun komunikasi yang terbuka dan jujur dengan guru-guru. Komunikasi yang efektif akan membantu membangun rasa saling percaya dan meningkatkan motivasi kerja guru.
3. Kepala sekolah perlu memberikan delegasi tugas kepada guru-guru sesuai dengan kompetensi mereka. Hal ini akan membuat guru merasa dihargai dan memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan diri.
4. Kepala sekolah perlu memberikan apresiasi kepada guru-guru yang berprestasi. Apresiasi dapat berupa ucapan terima kasih, penghargaan, atau promosi.

Untuk Guru:

1. Guru perlu terus meningkatkan kompetensi mereka melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional.
2. Guru perlu aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dan memberikan masukan yang konstruktif.
3. Guru perlu membangun hubungan yang positif dengan sesama guru, kepala sekolah, dan siswa.
4. Guru perlu menjaga motivasi diri sendiri dengan cara menemukan

makna dalam pekerjaan mereka dan menetapkan tujuan yang realistis.

E. Daftar Pustaka

- Amini, A. T., Widiastuti, N., & Aslamiyah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021. In *Ar Royhan: Jurnal Pemikiran Islam* (Vol. 1, Issue 02, pp. 39–49).
- Ariski, P. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pusat Kepatuhan, Kerjasama Dan Informasi Perkarantinaan, Badan Karantina Pertanian. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(4), 1297–1314. <https://www.journal.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/465>
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1001>
- Jamaludin, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sman 1 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 5(4), 353–368. <https://doi.org/10.37504/map.v5i4.468>
- Kurniaty, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sman Kota Bengkulu. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 15(1), 13–22. <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i1.11720>
- Lubis, S. (2020). *Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan*. 6(1), 17–25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905>
- Rahayu, P. (2021). Peningkatan Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Pengambilan Keputusan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 550–557.
- Simarmata, R. H. (2014). Upaya

- Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 654–831.
- Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 91–102. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.14>
- Syamsul, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Kampar Timur. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 275–289.
- Trianita, E. M. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah melalui Pengelolaan Sumber Daya Berbasis Aset di SMPIT Al Islam Kudus. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(7), 5025–5037. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i7.2509>
- Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>
- Vebriani, N., Utomo, S., & Su'ad. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.23887/jippg.v5i1.32778>