

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja
Sebagai Variabel *Intervening* Pada SMK Negeri 3 Pariaman

¹Sherly Novita, ²Marta Widian Sari, ³Nilapratiwi

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang,
sherlynovita33@gmail.com

²Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang,
martawidiansari@upiypk.ac.id

³Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang,
nilapratiwi8@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to find out how much influence work ethic and work discipline have on teacher performance with work motivation as an intervening variable at SMK Negeri 3 Pariaman. Methods of data analysis using a questionnaire, with a sample of 62 respondents. The data analysis method used is SEM. Based on the results of the study, it shows that there is a negative and insignificant influence between work ethic and work motivation. There is a positive and significant influence between Work Discipline on Work Motivation. There is a positive and insignificant influence between work ethic and teacher performance. There is a positive and significant influence between Work Discipline on Teacher Performance. There is a positive and insignificant influence between Work Motivation on Teacher Performance. Work Motivation does not mediate Work Ethics on Teacher Performance. Work Motivation does not mediate Work Discipline on Teacher Performance. The contribution of the work ethic and work discipline variables to teacher performance with work motivation as an intervening variable has an effect of 62.0% while the remaining 38.0% is influenced by other variables outside this study. Based on the results of this study, it is hoped that the SMK Negeri 3 Pariaman can improve teacher performance by increasing the work ethic, work discipline and work motivation through each indicator.

Keywords: *Work Ethic, Work Discipline, Work Motivation, and Teacher Performance.*

Pendahuluan

Organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Dalam hal ini Guru yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari guru akan mempengaruhi keberhasilan dari Kinerja Guru yang berujung pada peningkatan Kinerja Guru. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Barsah and Ridwan 2020), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Menurut

(Syarkani 2017) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan guru agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Fachreza, Musnadi, and Majid 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Penelitian yang dilakukan oleh (Maria 2020), Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Tasik Ria Resort. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, Putra Arif 2020), Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.

Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Lestary and Harmon 2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahsel 2017), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Moulana, Sunuharyo, and Utami 2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Guru PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. SMK Negeri 3 Pariaman adalah Sekolah Menengah Kejuruan yang didirikan berdasarkan program Direktorat Menengah Kejuruan Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia yaitu, “*Re-Engenering*” (program penataan kembali jurusan-jurusan yang dimiliki oleh Sekolah Menengah Kejuruan sesuai dengan potensi wilayah dari masing-masing Kabupaten/Kota dimana SMK tersebut berada).

Tabel 1. Capaian Kinerja Guru SMK Negeri 3 Pariaman Pada Tahun 2019-2021

Indikator Kinerja	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Guru SMK berkualifikasi akademik minimal S1/D4	93,70	92,06	98,25	95,45	94,12	98,58	94,42	90,48	95,83

Sumber : SMK Negeri 3 Pariaman

Berdasarkan tabel 1 di atas, ketercapaian kinerja guru SMK antara realisasi kinerja tahun 2020 dan tahun 2021 mengalami penurunan mencapai 3,64 yaitu 2020 realisasi kinerja sebesar 94,12 menjadi 90,48 pada tahun 2021. Secara rata-rata kemampuan teknis guru masih relatif rendah, baik dalam penguasaan bahan ajar hingga penguasaan metode pembelajaran, masih kurangnya SDM (guru) SMK yang mempunyai kompetensi yang baik dibidang keahliannya karena tidak adanya diklat peningkatan kompetensi guru khusus SMK dan tidak adanya lembaga pemerintah yang

memproduksi guru khusus SMK. Hal ini disebabkan karena Etos Kerja yang kurang optimal dilakukan pada guru, ditambah lagi kurang nyamannya Disiplin Kerja pada guru dan Motivasi Kerja yang kurang bagus. Hal ini yang menyebabkan Kinerja Guru tidak tercapai sesuai target yang ditentukan.

Landasan Teori

(Bangalino et al., 2019) menyatakan bahwa manajemen adalah rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya menurut (Setiyowati, H. & Kurniawan, 2021), menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarnya. Namun ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada leader. Karna kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa manajemen itu adalah seni dalam mengelola. Sebuah seni tentunya tidak hanya menggunakan satu metode semata. Metode yang digunakan haruslah banyak untuk kemudian menjadikannya sebagai seni yang bernilai tinggi. Begitu pula dengan manajemen. Untuk menata sebuah sistem harus memiliki manajemen yang baik dan handal agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Menurut (Fransiska Ekobelawati, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah: Pertama, MSDM merupakan bagian dari manajemen. Kedua, MSDM menangani orang, karyawan, pekerja atau staf yang bekerja dalam suatu organisasi. Ketiga, MSDM menaruh perhatian kesejahteraan orang yang ada di dalam organisasi. Keempat karyawan, pekerja, atau staf yang sejahtera diharapkan bekerja secara efektif sebagai satu kelompok/tim dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Menurut (Budiono 2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai.

Menurut (Barsah and Ridwan 2020), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Sedangkan menurut (Hadiansyah and Yanwar 2017), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Menurut (Nafi' Atqiya, 2017) Motivasi Kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi Kerja adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Metode Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah guru Pada SMK Negeri 3 Pariaman. Menurut (Sugiyono 2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 62 orang guru SMK Negeri 3 Pariaman. Menurut (Sugiyono 2017), Sampel

adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Karena populasi guru SMK Negeri 3 Pariaman sebanyak 62 orang. Maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 62 orang.

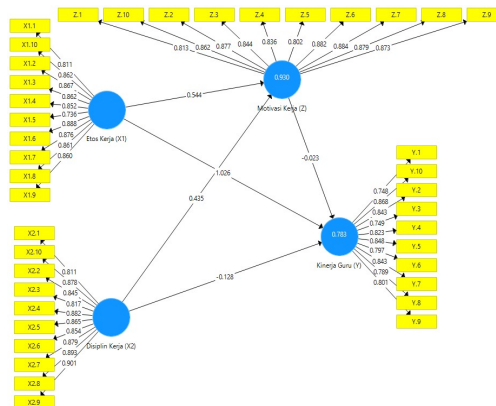
Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

Hasil Dan Pembahasan

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari Outer Model dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai *outer loading* dari masing- masing konstruk atau variabel.

Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergent validity* > 0,7. Namun menurut Chin 1998 dalam Ghazali, (2006) pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Jika nilai *outer loading* antara 0,5-0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki *outer loading* tersebut sepanjang skor AVE dan *communality indikator* tersebut > 0,5. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* adalah > 0,5 untuk dapat dikatakan valid. Dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil *Outer Loading*

Berdasarkan pada tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan sudah mempunyai nilai *outer loading* > 0,5 yang berarti semua pernyataan tersebut sudah valid dan indikator-indikator tersebut dapat disertakan pada analisis selanjutnya.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Etos Kerja (X1)	0,720
Disiplin Kerja (X2)	0,745
Kinerja Guru (Y)	0,659
Motivasi Kerja (Z)	0,732

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian *Reliabilitas* (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.12:

Tabel 3. Nilai *Reliabilitas*

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0.942	0.951	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.911	0.927	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.948	0.956	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.913	0.924	Reliabel

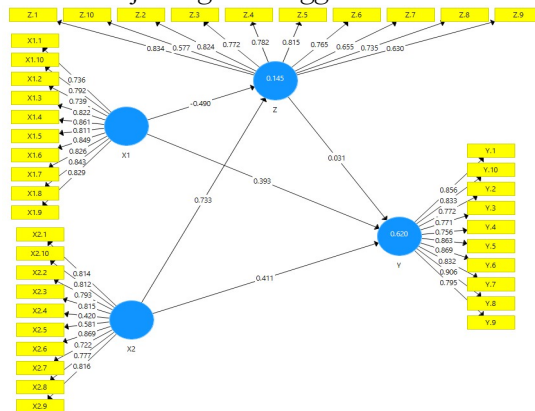
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian *Inner Model* (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square*

untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 2. *Struktural Model Inner*

Evaluasi Pengukuran Inner Model

R-Square (R²)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R² hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4. Evaluasi Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Guru (Y)	0,783	0,772
Motivasi Kerja (Z)	0,930	0,928

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2023

Pada tabel 4 terlihat nilai R² konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,930 atau sebesar 93,0% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Etos Kerja dan Disiplin Kerja. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Guru sebesar 0,783 atau sebesar 78,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Guru. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Jika t-

statistik/t-hitung < t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 5 :

Tabel 5. *Result For Inner Weight*

Hubungan Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
X1 => Z	0,544	0,556	0,105	5,165	0,000
X2 => Z	0,435	0,422	0,108	4,018	0,000
X1 => Y	1,026	0,959	0,427	2,400	0,017
X2 => Y	-0,128	-0,119	0,257	0,498	0,619
Z => Y	-0,023	0,056	0,299	0,078	0,938

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Etos Kerja, Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan pengaruh konstruk Etos Kerja, Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,544 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 5,165 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $5,165 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja SMK Negeri 3 Pariaman. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,435 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,018 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,018 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada SMK Negeri 3 Pariaman. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru yaitu 1,026 yang menunjukkan bahwa arah hubungan

antara Etos Kerja terhadap Kinerja Guru adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,017 kecil dari alpha 5% yaitu $0,017 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,400 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $2,400 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Pariaman. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yaitu -0,128 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,619 besar dari alpha 5% yaitu $0,619 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,498 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,498 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Pariaman. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **ditolak**.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yaitu -0,023 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,938 besar dari alpha 5% yaitu $0,938 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,078 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,078 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Pariaman Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hipotesa Secara Tidak langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6. *Result Path Analysis*

Hubungan Tidak Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
X1 \Rightarrow Y \Rightarrow Z	-0,013	0,036	0,173	0,073	0,942
X2 \Rightarrow Y \Rightarrow Z	-0,010	0,018	0,128	0,079	0,937

Sumber: Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis,

dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,98 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Berikut pembahasan masing-masing hipotesis:

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja yaitu -0,013 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,942 besar dari alpha 5% yaitu $0,942 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,073 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,073 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja pada SMK Negeri 3 Pariaman, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak memediasi**.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Pegawai yaitu -0,010 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,937 besar dari alpha 5% yaitu $0,937 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,079 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,079 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_9 ditolak. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja pada Pegawai SMK Negeri 3 Pariaman. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.

Kesimpulan

Dari pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja pada SMK Negeri 3 Pariaman.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada SMK Negeri 3 Pariaman.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Pariaman.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Pariaman.
5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Pariaman.
6. Motivasi Kerja tidak memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja Guru.
7. Motivasi Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

Daftar Pustaka

- Barsah, Akhmar, and Asep Ridwan. 2020. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 3(1): 141–50.
- Budiono, Dewi Suryani. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya." *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen* 16(1): 29.
- Maria. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Tasik Ria Resort." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 2126–36.
- Mauli, Afyanisa, and Mukaram Mukaram. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2(2): 15.
- Ngalimun. 2019. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta." *Parameter* 4(2).
- Nova. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik."
- Rahmadhani, Khairani Nurul. 2020. "ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." 3(1): 66–79.
- Rahsel, Yoeyong. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)." *Jurnal Manajemen Magister* 2(1): 213. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>.
- Ridho, Muhammad, and Febsri Susanti. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Bank Mandiri Syariah Cabang Padang."
- Rio dkk. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Guru Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 7(1): 33–41.
- Sari, Oxy Rindiantika. 2015. "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 4(1): 28–35.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48–55.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Suherman, Herry. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PT. Selaras Karya Raya Jakarta." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(1): 1–14.
- Syarkani, Syarkani. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3(3): 365–74.
- Wijaya, Hendry, and Emi Susanty. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)." *Jurnal Ecoment Global* 2(1): 40.