

# **“PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN SERTIFIKASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA GURU DI SMP KABUPATEN TAPIN”**

**Jailani**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia  
Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin  
jailanispd6@gmail.com

*Abstract: The aim of this study are analyzing (1) the influence of discipline to the satisfaction of teachers' performance, (2) the influence of motivation to teacher's performance satisfaction, (3) the significant influence of profession allowance to teachers' satisfaction performance, (4) the influence of discipline to the teachers' performance, (5) the influence of motivation to teachers' performance, (6) the influence of profession allowance to teachers' performance, and (7) the influence of work's satisfaction to the junior high school teachers' performance in Tapin regency. The population was all of the state junior high school teachers in Tapin regency which consisted of 275 teachers and the sample used was 163 teachers were taken by using slovin formula. The data analyzed using the software of SPSS 22. The activities of data analysis were using path analysis. The results of the study show that: (1) discipline has direct influence to the work's satisfaction teachers' performance (2) motivation has direct influence to the work's satisfaction teachers (3) profession allowance has direct influence to the work's satisfaction teachers in Tapin regency (4) discipline has direct influence to teachers' performance (5) motivation has direct influence to teachers' performance (6) profession allowance has direct influence to teachers' performance in Tapin regency, and (7) work's satisfaction has direct influence to the state junior high school teachers' performance in Tapin regency.*

*Keywords: Discipline, motivation, profession allowance, satisfaction and teachers' performance*

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru, (2) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru, (3) pengaruh sertifikasi terhadap kepuasan kerja guru, (4) pengaruh disiplin terhadap kinerja guru, (5) pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, (6) pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Tapin, dan (7) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri yang ada di Kabupaten Tapin yang berjumlah 275 orang. Sampel yang digunakan adalah 163 orang diambil dengan menggunakan rumus slovin. Analisis data menggunakan *software* SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru (2) motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru, (3) sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru, (4) disiplin berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja kerja guru (5) motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja (6) sertifikasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru, dan (7) kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin

*Kata kunci: Disiplin, motivasi, sertifikasi, kepuasan dan kinerja guru*

## LATAR BELAKANG

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru.

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman dibidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan memiliki kepuasan dalam bekerja dan mampu melihat ke depan dalam peningkatan kinerjanya.

Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan komponen mutu guru, telah meluncurkan kebijakan sertifikasi guru baik program sertifikasi melalui jalur portofolio maupun PLPG.

Motivasi diduga juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam belajar dan secara otomatis juga menunjang keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal beberapa guru SMP di Kabupaten Tapin masih kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini terbukti ketika mengajar tidak bersemangat dan bahkan membiarkan siswanya gaduh di kelas ketika mengajar. Juga ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, sering melalaikan tugas, dan tidak membuat rencana pembelajaran. Padahal banyak dari guru-guru tersebut yang sudah mendapatkan

tunjangan sertifikasi. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar mengajar.

Kondisi inilah yang menjadi latar belakang masalah bagi penulis untuk meneliti dan menganalisis mengenai: “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Sertifikasi terhadap Kepuasan dan Kinerja guru di SMP Kabupaten Tapin.”

## STUDI LITERATUR

### Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah tindakan Sumber daya manusia (SDM) agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.
3. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah tindakan disipliner ber-ulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Achmad Slamet (2007:125) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.

Menurut Fahmi (2012:191) ada dua bentuk dasar motivasi yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan ke arah yang lebih baik.

### **Sertifikasi**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dalam Muslich (2010:2), tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (11) disebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.

Saat ini, seorang pendidik dikatakan sudah memenuhi standar profesional apabila yang bersangkutan sudah mengikuti uji sertifikasi. Ada dua macam pelaksanaan uji sertifikasi yaitu yang merupakan bagian dari

pendidikan profesi, bagi mereka calon pendidik, dan yang berdiri sendiri bagi mereka yang saat diundangkannya UUGD sudah berstatus pendidik (Sukarti, 2013: 39). Wahab (dalam Sukarti, 2013: 39) menyatakan bahwa program sertifikasi guru pada dasarnya diorientasikan kepada guru prajabatan dan guru dalam jabatan. Namun mengingat kondisi dan tuntutan yang ada maka program sertifikasi guru sementara diprioritaskan bagi guru dalam jabatan

Sertifikasi guru bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan (Wibowo, dalam Mulyasa 2007: 35).

Lebih lanjut dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Pengawasan Mutu
  - a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
  - b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
  - c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.
  - d. Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.
2. Penjaminan Mutu

- a. Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak berkepentingan, khususnya para pelanggan/pengguna akan semakin menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan/pengguna.
- b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu

Berikut ini ada beberapa pasal yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut :

1. Pasal 1 butir 11: Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendi-dik kepada guru/dosen.
2. Pasal 8: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serti-fikasi pendididk, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemam-puan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
3. Pasal 16: Guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dimiliki dalam pekerjaan luar. Adapun Rivai dan Sagala (2013: 856) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Mangkunegara (2010) lebih tegas menyebutkan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu.

1. Faktor pegawai/staf, yaitu: kecerdasan intelektual, kecakapan khusus, usiajenis kelamin, kondisi fisik, kualifikasi pendidikan pengalaman kerja, masakerja, kepribadian (emosi), cara berpikir (persepsi) dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan),kedudukan, mutu kepemimpinan, jaminan finansial, keempatan, promosijabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja

### **Kinerja Guru**

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu orga-nisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh seseorang akan semakin membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2007:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* seba-gai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bab I ketentuan umum pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Penilaian kinerja untuk guru terkait dengan kegiatan pembelajaran, menurut peraturan bersama menteri pendidikan nasional dan kepala badan kepegawaian negara nomor: 03/V/PB/2010 nomor 14 Tahun 2010 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya pada BAB I pasal 1 (6) kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek pada SMP Negeri Kabupaten Tapin yang berjumlah 19 buah SMP. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri yang ada di Kabupaten Tapin yang berjumlah 275 orang. Adapun sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin adalah 163 orang.

Adapun variabel dalam penelitian adalah disiplin (X1), motivasi kerja (X2), sertifikasi (X3), kepuasan kerja (Z) dan kinerja guru (Y).

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis* atau analisis jalur. Adapun langkah-langkah analisis data adalah:

### 1. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, dan uji linearitas

#### a. uji normalitas

Menurut Sudarmanto (2005) dalam Imam Gunawan (2016:92)), uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* menggunakan SPSS 22. Apabila nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

#### b. uji linearitas

Menurut Imam Gunawan (2016:98), uji linearitas adalah untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antar masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji linearitas tersebut dapat menggunakan *scatter* diagram dan garis *best-fit* yang diperoleh dengan bantuan SPSS 22.

### 2. Uji Model dan Hipotesis

Uji model yang diperlukan dalam melakukan analisis ini adalah *analisis determinasi dan Uji F*. Analisis data dilakukan untuk menjawab masalah yang dirumuskan pada bagian rumusan masalah dan untuk memastikan apakah hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima atau tidak. Uji Hipotesis yang digunakan adalah uji t.

#### a. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

#### b. Uji simultan (Uji F)

Uji simultan adalah satu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain (Riduwan, 2003). Untuk menentukan korelasi ganda ini digunakan bantuan program SPSS 22.

Dalam pengujian secara simultan ini menggunakan uji F dengan teknik probabilitas pada  $\alpha = 0,05$  atau  $p < 0,05$  sebagai taraf signifikan untuk melihat signifikansi pengaruh simultan dari variabel disiplin (X1), motivasi kerja (X2), sertifikasi (X3), kepuasan kerja (Z) dan kinerja guru (Y) SMP di kabupaten Tapin

c. Uji parsial (uji t)

Uji parsial adalah suatu nilai yang dapat menentukan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih yang satu atau bagian variabel konstan atau dikendalikan. Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X dan Y dimana salah satu variabel X dibuat tetap atau konstan (Riduwan, 2003). Untuk menentukan korelasi parsial ini digunakan bantuan program SPSS 22. Dalam pengujian secara parsial ini menggunakan uji t dengan teknik probabilitas pada  $\alpha = 0,05$  atau  $p < 0,05$  sebagai taraf signifikan untuk melihat signifikansi pengaruh parsial dari disiplin (X1), motivasi kerja (X2), sertifikasi (X3), kepuasan kerja (Z) dan kinerja guru (Y) SMP di kabupaten Tapin.

d. Uji efek mediasi

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Baron dan Kenney (1986) dalam Hartono dan Abdillah, 2009:117)

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

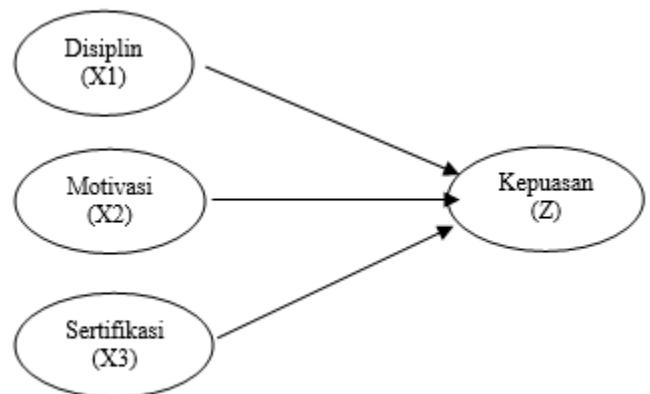
Dari hasil pengolahan dan analisa data kuisioner yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya didapatkan bahwa data-data berupa jawaban responden dari 75 butir soal terdapat 71 butir soal yang valid dan 4 soal yang tidak valid. Adapun hasil uji reliabel dari nilai cronbach's alpha menunjukkan angka yang cukup tinggi yaitu disiplin 0,796,

motivasi 0,909, sertifikasi 0,978, kepuasan 0,819 dan kinerja guru 0,935, yang artinya kuisioner yang dibuat dapat digunakan untuk menggali informasi yang diperlukan peneliti.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis jalur yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji linieritas, ternyata persamaan regresi tersebut telah memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat analisis atau alat memprediksikan tingkat kinerja guru. Kemudian dilanjutkan dengan uji model dan hipotesis dengan koefisien determinasi, uji F dan uji t.

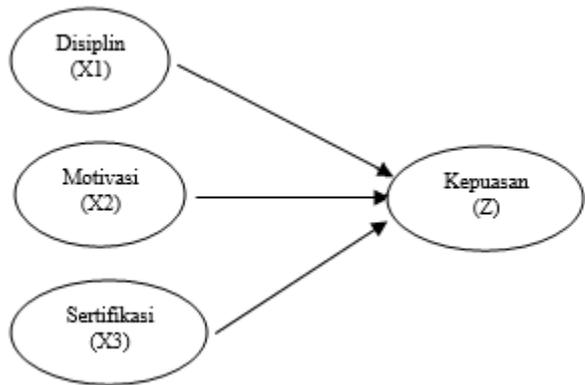
Untuk mengetahui hubungan variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) melalui perantara variabel eksogen yang lain digunakan pemilihan model sebagai berikut:

Model I



Gambar 1. model I hubungan kausal variabel

Model II

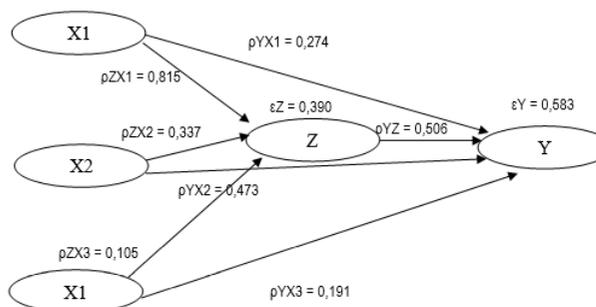


Gambar 2. model II hubungan kausal variabel

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari model I diperoleh sebesar 0,844 atau 84,4 % (hubungan sangat kuat) sedangkan model II sebesar 0,659 atau 65,9 % (hubungan kuat). Hasil uji F (simultan) untuk model I diperoleh signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi yang diperoleh  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin, motivasi dan sertifikasi terhadap kepuasan kerja guru SMP di Kabupaten Tapin dengan persamaan regresi  $Z = -1,646 + 0,947X_1 + 0,433X_2 + 0,092X_3$

Sedangkan untuk model II juga diperoleh signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi yang diperoleh  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin, motivasi, sertifikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Tapin dengan persamaan regresi  $Y = -1,124 + 0,398X_1 + 0,076X_2 + 0,210X_3 + 0,632Z$

Bentuk model empirik hubungan kausal antar variabel penelitian berdasarkan hasil analisis regresi dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. model empirik hubungan kausal variabel

Adapun hubungan langsung maupun tidak langsung hubungan variabel eksogen dan endogen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1  
Hubungan langsung dan tidak langsung variabel

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap p Z	0,815	0,815	-	0,815
X2 terhadap p Z	0,337	0,337	-	0,337
X3 terhadap p Z	0,105	0,105	-	0,105
X1 terhadap p Y	0,274	0,274	$0,815 \times 0,506 = 0,412$	0,686
X2 terhadap p Y	0,473	0,473	$0,337 \times 0,506 = 0,170$	0,643
X3 terhadap p Y	0,191	0,191	$0,105 \times 0,506 = 0,053$	0,244
Z terhadap p Y	0,506	0,506		0,506
$\epsilon$	0,390	0,390		0,390
$\epsilon$	0,583	0,583		0,583

Dari tabel dapat dijelaskan hasil temuan penelitian bahwa:

1. Variabel disiplin (X1) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kinerja guru sebesar 0,274. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin secara langsung sebesar 0,274.
2. Variabel motivasi (X2) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kinerja guru sebesar 0,473. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi secara langsung sebesar 0,473
3. Variabel sertifikasi (X3) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap

kinerja guru sebesar 0,191. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dapat dijelaskan oleh sertifikasi secara langsung sebesar 0,191.

4. Variabel disiplin (X1) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,686. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dapat dijelaskan oleh disiplin melalui kepuasan kerja secara tidak langsung sebesar 0,686.
5. Variabel motivasi (X2) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,643. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung sebesar 0,643.
6. Variabel sertifikasi (X3) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,244. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dapat dijelaskan oleh sertifikasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung sebesar 0,244.

Menurut Imam (2016:280), apabila koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan melalui perantara maka jalur langsung merupakan jalur yang baik. Akan tetapi, bukan berarti koefisien jalur hubungan melalui perantara tidak baik, karena hal tersebut terkait dengan rekomendasi penelitian. Sebaliknya apabila koefisien jalur hubungan yang melalui perantara lebih besar dari koefisien jalur langsung maka jalur perantara itulah yang terbaik, dan bukan berarti jalur langsungnya tidak baik.

Data penelitian menunjukkan pada variabel disiplin koefisien hubungan langsungnya lebih kecil daripada koefisien hubungan tidak langsungnya maka untuk variabel disiplin hubungan jalur melalui perantara lebih baik, sedangkan untuk variabel motivasi dan sertifikasi hubungan langsungnya lebih besar daripada hubungan tidak langsungnya maka untuk variabel motivasi dan sertifikasi hubungan langsungnya lebih baik daripada tanpa perantara.

Adapun efek mediasi dalam penelitian yang didapat dari nilai *variance accounted for* (VAF) untuk kepuasan kerja (Z) berkisar antara 20 % sampai dengan 80 % maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

Adapun ringkasan hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2

## Ringkasan hasil uji hipotesis penelitian

Hipotesis	Pernyataan hipotesis	Hasil hipotesis
1	Disiplin berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin	Diterima sig = 0,000
2	Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin	Diterima sig = 0,000
3	Sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin	Diterima sig = 0,001
4	Disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin	Diterima sig = 0,011
5	Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin	Diterima sig = 0,039
6	Sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin	Diterima sig = 0,000
7	Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin	Diterima sig = 0,000

Dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis di atas dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kepuasan kerja, motivasi dengan kepuasan kerja dan sertifikasi dengan kepuasan kerja begitu juga dengan disiplin dengan kinerja guru, motivasi dengan kinerja guru, sertifikasi dengan kinerja guru dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Berarti bahwa jika disiplin, motivasi, sertifikasi meningkat menjadi lebih baik maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja sehingga

kinerja juga akan menjadi lebih baik, begitu pula sebaliknya.

Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel dapat dilihat pada tabel 1 di atas. Dari data terlihat bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah disiplin dengan total pengaruh = 0,815 begitu pula yang paling berpengaruh pada kinerja guru adalah disiplin dengan total pengaruh = 0,643 Hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan juga kinerja guru.

## KESIMPULAN

1. Disiplin berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin
2. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin
3. Sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin
4. Disiplin berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin
5. Motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin
6. Sertifikasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin
7. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapin

## DAFTAR PUSTAKA

Asmiarsih T. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang, Semarang :

Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan, Teori & Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.

Gunawan, Imam. 2016. *Statistika Inferensial*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda, Bandung.

Mulyasa. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Rosdakarya, Bandung.

Rivai, Veithzal, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik*. Edisi 2. Rajawali press, Jakarta.

Sukarti, Sri. 2013. *Isu Gender dan Sertifikasi Guru Versus Prestasi belajar Siswa*. Jurnal Pendidikan 14, (1). 38 – 45

*Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005*. Jakarta

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.