

## PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 5 DI PALANGKA RAYA

Nur Intan<sup>1</sup>, Usup Riassy Christa<sup>2</sup>, Nurlia Eka Damayanti<sup>3</sup>, Vivy Kristinae<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Palangka Raya, Indonesia

Email: [nurintanmarpaung03@gmail.com](mailto:nurintanmarpaung03@gmail.com)

### Abstrak

Mutu pengajaran berakar pada efikasi tenaga pendidik, namun disparitas stimulasi personal dan kepatuhan regulatif masih menjadi hambatan sistemis. Riset ini bermaksud membedah impresi dorongan internal, insentif eksternal, dan regulasi perilaku terhadap performa mengajar di SMA Negeri 5 Palangka Raya. Mengonseptualisasikan metodologi kuantitatif berdesain deskriptif, seluruh populasi yang mencakup 65 aparatur edukatif dilibatkan sebagai subjek melalui pendekatan sensus. Data yang dihimpun via instrumen kuesioner berskala interval lima tingkat dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural berbasis komponen terkecil parsial berbantuan SmartPLS 4.0. Hasil empiris mengonfirmasi bahwa dorongan internal serta regulasi perilaku memicu imbas positif dan fundamental bagi efikasi pendidik, sementara insentif eksternal tidak memperlihatkan signifikansi. Secara simultan, konstelasi ketiga variabel menerangkan 45.6% variabilitas performa mengajar, sedangkan 54.4% sisanya merupakan determinasi determinan lain di luar jangkauan model. Dengan demikian, penguatan dorongan internal dan regulasi perilaku menjadi urgensi krusial demi memproyeksikan lompatan mutu edukasi.

**Kata Kunci:** Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, Kinerja Guru, SEM-PLS.

### Abstract

*Teaching quality is rooted in the efficacy of educators, but disparities in personal motivation and regulatory compliance remain systemic barriers. This research aims to examine the impact of internal motivation, external incentives, and behavioral regulation on teaching performance at SMA Negeri 5 Palangka Raya. Conceptualizing a quantitative methodology with a descriptive design, the entire population, comprising 65 educational staff, was recruited through a census approach. Data collected via a five-level interval-scale questionnaire were analyzed using partial least-component structural equation modeling (LEPM) with the help of SmartPLS 4.0. Empirical results confirm that internal motivation and behavioral regulation have a positive and fundamental impact on educator efficacy, while external incentives showed no significant effect. Simultaneously, the constellation of these three variables explained 45.6% of the variability in teaching performance, while the remaining 54.4% was determined by other determinants beyond the scope of the model. Therefore, strengthening internal motivation and behavioral regulation is crucial for projecting a leap in educational quality.*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Work Discipline, Teacher Performance, SEM-PLS.*

## **A. PENDAHULUAN**

Akselerasi pendidikan serta amplifikasi daya saing nasional bertumpu pada sektor edukasi sebagai pilar fundamental. Menghadapi konvergensi global dan disrupsi teknologi, figur pendidik memegang peranan sentral dalam menavigasi efektivitas transformasi instruksional, sehingga derajat kapabilitas mereka bertindak sebagai barometer krusial bagi mutu edukasi. Selaras dengan premis tersebut, badan dunia bidang kebudayaan mendeklarasikan bahwa kompetensi tenaga pendidik adalah determinan utama dalam merealisasikan parameter pembangunan berkelanjutan sektor pendidikan global (UNESCO, 2017).

Di lingkungan domestik, otoritas publik terus menginisiasi reformasi mutu pendidik lewat skema sertifikasi, penyelarasan profesi, serta pemenuhan tunjangan kesejahteraan. Kendati demikian, problematika efikasi mengajar di lapangan belum sepenuhnya teratasi. Estimasi statistik menunjukkan populasi guru nasional mencapai 3,36 juta jiwa dengan persebaran kompetensi yang asimetris antarwilayah, menjadikan agenda standarisasi performa pengajaran tetap menjadi fokus perhatian makro (Katadata Insight Center, 2023).

Fakta empiris merekam bahwa rerata capaian pedagogis aparatur edukatif masih berada di bawah ambang batas regulasi resmi. Fenomena ini merefleksikan adanya diskrepansi nyata antara ekspektasi institusional dengan realitas kompetensi. Sejumlah literatur ilmiah juga memvalidasi determinasi kuat antara stimulus kerja serta kepatuhan profesi terhadap efisiensi mengajar, sebagaimana terpotret pada potret kasus di beberapa wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah (Kumpran, 2022; Sugiarto & Rahmawati, 2022; Wulandari, 2021; Syafri & Hidayat, 2020).

Kondisi anomali ini juga terindikasi pada lingkungan SMA Negeri 5 Palangka Raya. Walaupun menyandang status sebagai institusi percontohan di Kalimantan Tengah, inkonsistensi perilaku kerja seperti ketepatan waktu, kesiapan perangkat instruksional, dan inovasi metodologi masih kerap dijumpai. Fluktuasi ini mengindikasikan bahwa manifestasi dedikasi profesional belum terealisasi secara merata sesuai standar baku madrasah.

Secara konseptual, dorongan intrinsik merepresentasikan artikulasi psikologis dalam diri individu, yang terejawantah melalui kepuasan batiniah, loyalitas profesi, dan tanggung jawab moral. Sebaliknya, stimulus ekstrinsik dimobilisasi oleh variabel eksternal seperti kompensasi finansial, supervisi manajerial, lingkungan hierarkis, serta akselerasi karier. Kedua dimensi motivasional ini diproyeksikan mampu mengakselerasi produktivitas mengajar apabila diorkestrasi secara simultan (Wulandari, 2021).

Di samping aspek psikologis, kedisiplinan bertindak sebagai variabel krusial yang mengondisikan keberhasilan pelaksanaan mandat profesional. Unsur ini memayungi kepatuhan terhadap tatanan regulasi, presensi berkala, kerapian administrasi pengajaran, serta konsistensi tugas. Aparatur yang memegang teguh regulasi perilaku cenderung mampu memformulasikan atmosfer instruksional yang lebih produktif (Syafri & Hidayat, 2020). Namun, diskrepansi antara kondisi ideal dengan realitas tetap eksis akibat degradasi komitmen dan penurunan kepatuhan

operasional pada sebagian tenaga pendidik (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2023).

Mengacu pada sintesis problematika, komparasi data, dan pijakan teoretis di atas, riset ini diarahkan untuk mengurai imbas motivasi internal, motivasi eksternal, dan kepatuhan kerja terhadap efikasi mengajar di SMA Negeri 5 Palangka Raya, baik secara terpisah maupun kolektif. Telaah ini diproyeksikan memberi kontribusi teoretis bagi khazanah manajemen sumber daya manusia sektor pendidikan sekaligus menjadi bahan pertimbangan manajerial dalam mengeskalasi mutu sekolah (Katadata Insight Center, 2023).

### **B. METODE**

Rancangan metodologi yang diaplikasikan berupa pendekatan kuantitatif dengan pola pemaparan deskriptif, bertujuan menguji keterkaitan kausal antara dorongan personal, insentif luar, dan regulasi perilaku terhadap performa mengajar di SMA Negeri 5 Palangka Raya. Orientasi kuantitatif diaplikasikan karena fokus investigasi bertumpu pada konversi fenomena ke dalam representasi numerik untuk diolah secara statistik guna memverifikasi postulat ilmiah (Fauzi, 2019).

Konstruksi data dibangun berdasarkan klasifikasi pasokan primer dan sekunder. Pasokan primer dihimpun langsung dari subjek penelitian menggunakan instrumen kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumentasi literatur seperti buku teks, jurnal ilmiah, laporan berkala, serta arsip institusional yang relevan (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2018).

Lingkup populasi mencakup keseluruhan tenaga pendidik SMA Negeri 5 Palangka Raya yang berjumlah 65 personil. Menimbang kuantitas subjek yang relatif terbatas, teknik penarikan sampel menerapkan pendekatan sensus, di mana seluruh elemen populasi diikutsertakan sebagai responden sehingga diperoleh ukuran sampel definitif sejumlah 65 guru (Sekaran & Bougie, 2017; Sugiyono, 2019).

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur yang diderivasi dari indikator operasional masing-masing variabel, meliputi dorongan internal, insentif luar, regulasi perilaku, dan performa mengajar. Kualifikasi respons diukur melalui variasi Skala Likert lima opsi dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, guna menangkap gradasi persepsi subjek terhadap setiap item indikator (Sugiyono, 2019).

Konstelasi variabel menempatkan dorongan internal, insentif luar, dan regulasi perilaku sebagai prediktor, sedangkan performa mengajar diposisikan sebagai variabel kriteria. Penjabaran indikator bersandar pada rujukan teoretis mapan, yakni kerangka dua faktor untuk dimensi internal, konsep kompensasi lingkungan untuk aspek eksternal, teori kepatuhan organisasi untuk regulasi perilaku, serta parameter efektivitas kerja untuk performa mengajar (Herzberg, 2009; Putra & Frianto, 2018; Nasution & Pasaribu, 2020; Ardiana, 2017).

Ekstraksi data diolah lewat analisis deskriptif dan inferensial menggunakan teknik permodelan persamaan struktural berbasis kuadrat terkecil parsial dengan pengoperasian peranti lunak SmartPLS versi 4.0. Pemilihan teknik berbasis varians ini didasarkan pada fleksibilitasnya yang tidak mensyaratkan asumsi distribusi normal pada sebaran data serta efektivitasnya yang tinggi saat mengestimasi struktur model dengan ukuran sampel terbatas (Evi & Rachbini, 2023; Budiman Bancin et al., 2024).

Prosedur pengujian mencakup dua tahapan utama, yakni konfirmasi model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran dievaluasi untuk menjamin validitas konvergen, validitas diskriminan, serta konsistensi internal melalui estimasi nilai rata-rata varians terekstraksi, koefisien alpha, dan reliabilitas komposit. Selanjutnya, model struktural diaplikasikan untuk menguji keabsahan hipotesis dengan mengamati koefisien jalur, nilai t-hitung, tingkat p, serta koefisien determinasi. Postulat penelitian dikonfirmasi signifikansinya jika capaian t-hitung berada di atas 1,96 atau nilai p di bawah 0,05 pada derajat kekeliruan 5% (Ghozali, 2024; Sugiyono, 2023).

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Karakteristik Responden**

Unit analisis dalam studi ini melibatkan 65 aparatur edukatif. Paparan demografis disajikan guna memetakan profil umum subjek yang mencakup rentang usia, klasifikasi gender, kualifikasi akademik terakhir, serta durasi pengabdian profesional. Berdasarkan kategorisasi usia, porsi terbesar dikuasai oleh kelompok berumur 13-28 tahun (kelompok demografis akhir) dengan persentase 49,2%, diikuti oleh segmen berumur 29-44 tahun (kelompok demografis paruh awal) sebanyak 35,4%, dan kelompok usia 45-60 tahun (kelompok demografis senior) sebesar 15,4%. Konfigurasi ini merefleksikan bahwa sebagian besar tenaga pendidik berada pada fase produktivitas optimal.

Ditinjau dari perspektif gender, profil pendidik berjenis kelamin perempuan mendominasi ekosistem kerja dengan proporsi 67,7%, sementara figur laki-laki mengisi 32,3% dari total sampel. Dominasi ini mengindikasikan bahwa struktur ketenagakerjaan pada lokus penelitian ini secara kuantitas lebih banyak diisi oleh pendidik perempuan.

Berdasarkan aspek kualifikasi pendidikan formal, mayoritas mutlak subjek telah menuntaskan program sarjana strata satu dengan persentase mencapai 93,8%, sedangkan proporsi selebihnya terbagi dalam jenjang diploma, magister, serta doktor. Deskripsi data ini memvalidasi bahwa sebagian besar tenaga pendidik telah memenuhi standar regulasi akademik sebagai prasyarat pemenuhan kompetensi pengajaran profesional.

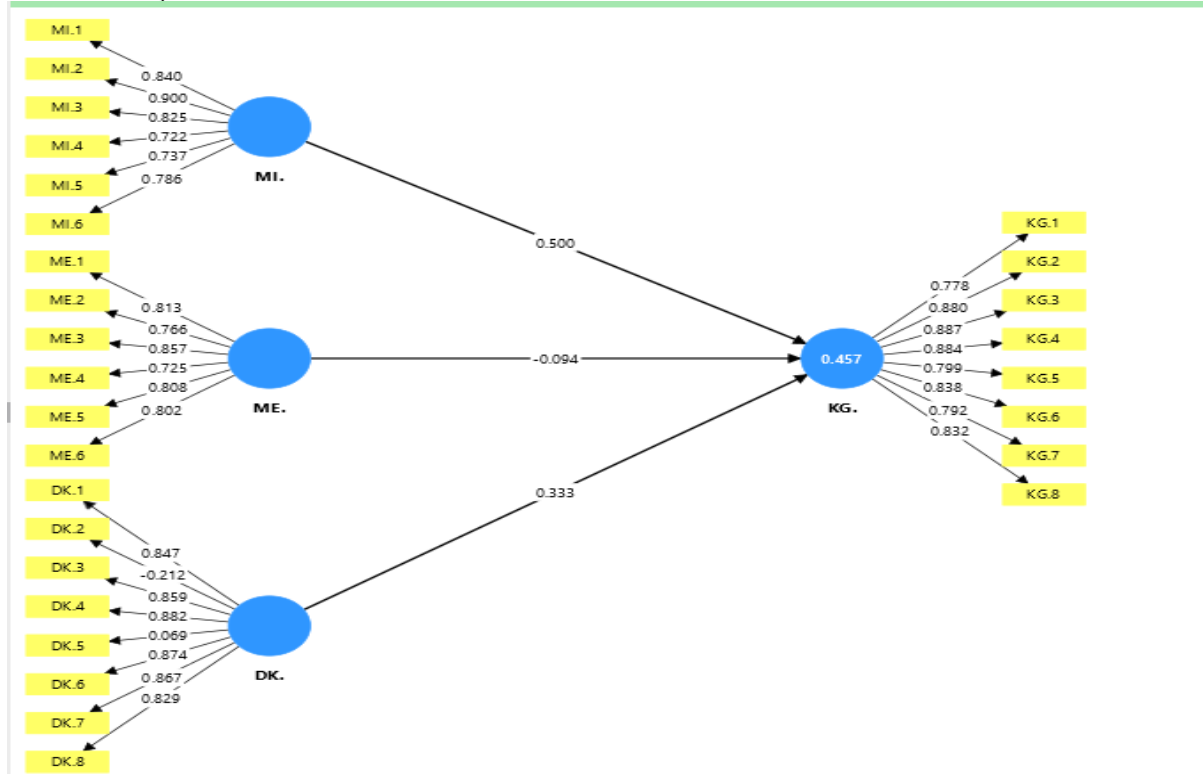
Selanjutnya, klasifikasi durasi pengabdian memperlihatkan bahwa pendidik dengan masa bakti 3-6 tahun menempati porsi tertinggi sebesar 36,9%, disusul oleh masa kerja 7-10 tahun sebesar 24,6%, durasi kerja 1-2 tahun sebanyak 23,1%, serta masa bakti di atas satu dekade sebesar 15,4%. Tren distribusi ini memberikan petunjuk bahwa sebagian besar aparatur berada pada fase konsolidasi dan pematangan karier profesi.

Secara makro, penataan profil responden berpusat pada pendidik berusia produktif, didominasi gender perempuan, berijazah sarjana, serta memiliki rekam jejak kerja tingkat menengah. Tipologi demografis tersebut sangat representatif mendukung tujuan penelitian untuk membedah pengaruh motivasi internal, motivasi eksternal, dan kepatuhan kerja terhadap efikasi mengajar.

## 2. Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan dan Reabilitas

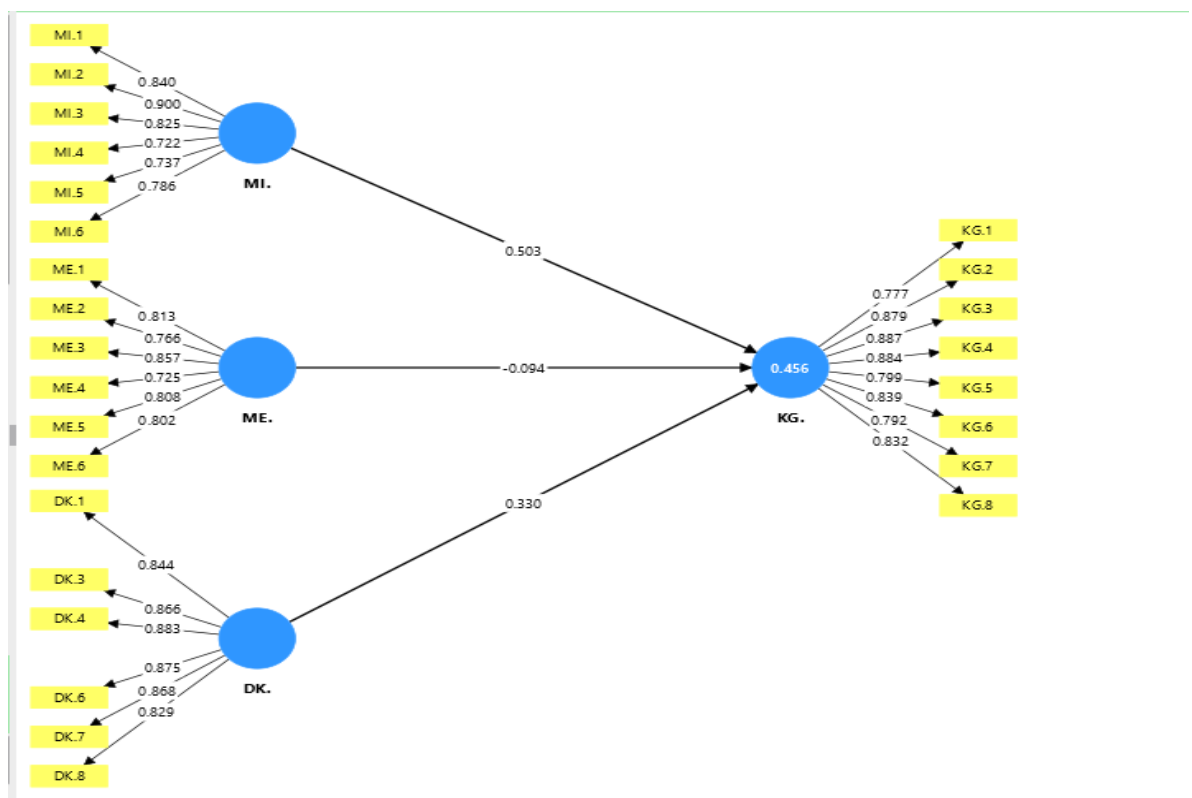
### a. Validitas Konvergen

Prinsip validitas konvergen menegaskan adanya keharusan interkoneksi yang kuat antara item manifes dengan konstruk laten yang diwakilinya (Ghozali & Laten, 2015). Pengujian parameter konvergen ini ditakar melalui estimasi muatan faktor beserta nilai rata-rata varians terekstraksi yang dihasilkan dari kalkulasi algoritma statistika. Batasan operasional dalam pengujian ini mensyaratkan nilai muatan faktor melampaui angka 0,7 dan capaian rata-rata varians terekstraksi berada di atas ambang batas 0,5 (Ghozali & Laten, 2015). Konfigurasi perhitungan algoritma fase awal ditunjukkan dalam Gambar 1.



**Gambar 1. Perhitungan Algoritma Awal**

Berdasarkan visualisasi kalkulasi tahap awal pada Gambar 1, terdeteksi bahwa beberapa indikator empiris masih mencatatkan koefisien muatan faktor di bawah ambang batas 0,7, meskipun estimasi rata-rata varians terekstraksi secara umum telah memenuhi prasyarat. Item manifes yang memperlihatkan capaian di bawah 0,7 tersebut di antaranya adalah kode variabel DK 3 dan DK 5. Sementara itu, nilai rata-rata varians terekstraksi awal untuk masing-masing variabel laten, yakni motivasi internal, motivasi eksternal, kepatuhan kerja, dan performa mengajar berturut-turut adalah 0,646; 0,634; 0,561; dan 0,701. Atas dasar temuan tersebut, item-item yang tidak memenuhi standar dieliminasi dari sistem pemodelan, untuk kemudian dilakukan kalkulasi ulang secara iteratif hingga seluruh item manifestasi memiliki muatan faktor dan varians terekstraksi yang selaras dengan asumsi dasar.



**Gambar 2. Perhitungan Algoritma Akhir**

Melalui representasi Gambar 2, terlihat dengan jelas bahwa seluruh item manifes telah memiliki nilai muatan faktor di atas 0,7. Langkah berikutnya adalah melakukan kalkulasi terhadap nilai rata-rata varians terekstraksi pada masing-masing konstruk laten. Melalui kalkulasi algoritma final, diperoleh kepastian bahwa seluruh variabel laten telah mencatatkan nilai varians terekstraksi di atas 0,5. Adapun rincian nilai rata-rata varians terekstraksi untuk variabel motivasi internal sebesar 0,646; motivasi eksternal sebesar 0,634; kepatuhan kerja sebesar 0,742; serta performa mengajar sebesar 0,701. Dengan demikian, pengujian validitas konvergen dinyatakan valid, sehingga pemodelan dapat dialihkan pada tahapan evaluasi berikutnya.

#### b. Validitas Deskriminan

Konseptualisasi validitas diskriminan mengarah pada pembuktian bahwa indikator suatu konstruk laten tidak memperlihatkan keterikatan yang kuat dengan konstruk laten pembanding (Ghozali & Laten, 2015). Penilaian ini bertumpu pada kriteria Fornell-Larcker dan estimasi muatan silang. Melalui inspeksi muatan silang, angka asosiasi suatu indikator terhadap variabel laten induknya disyaratkan melampaui angka asosiasinya terhadap variabel laten eksternal. Sementara itu, parameter Fornell-Larcker menetapkan asumsi terpenuhi apabila capaian akar kuadrat AVE dari setiap variabel laten berada di atas nilai korelasinya dengan konstruk laten lain. Adapun visualisasi angka muatan silang dalam kerangka pengujian validitas diskriminan didokumentasikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Cross Loading - Model Pengukuran Akhir

Indikator	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik
DK.1	<b>0.844</b>	0.452	0.505	0.596
DK.3	<b>0.866</b>	0.385	0.522	0.359
DK.4	<b>0.883</b>	0.432	0.552	0.449
DK.6	<b>0.875</b>	0.444	0.526	0.565
DK.7	<b>0.868</b>	0.442	0.469	0.306
DK.8	<b>0.829</b>	0.540	0.509	0.338
KG.1	0.425	<b>0.777</b>	0.267	0.747
KG.2	0.505	<b>0.879</b>	0.310	0.610
KG.3	0.453	<b>0.887</b>	0.299	0.519
KG.4	0.500	<b>0.884</b>	0.265	0.441
KG.5	0.350	<b>0.799</b>	0.344	0.392
KG.6	0.422	<b>0.839</b>	0.270	0.393
KG.7	0.333	<b>0.792</b>	0.307	0.345
KG.8	0.481	<b>0.832</b>	0.265	0.539
ME.1	0.491	0.261	<b>0.813</b>	0.473
ME.2	0.405	0.313	<b>0.766</b>	0.305
ME.3	0.577	0.290	<b>0.857</b>	0.411
ME.4	0.545	0.161	<b>0.725</b>	0.300
ME.5	0.557	0.201	<b>0.808</b>	0.372
ME.6	0.369	0.338	<b>0.802</b>	0.410
MI.1	0.399	0.604	0.378	0.840
MI.2	0.465	0.595	0.405	0.900
MI.3	0.378	0.477	0.603	0.825
MI.4	0.227	0.360	0.455	0.722
MI.5	0.467	0.472	0.194	0.737
MI.6	0.471	0.440	0.305	0.786

Melalui telaah Tabel 1, terkonfirmasi bahwa angka muatan silang tiap-tiap indikator pada variabel laten pasangannya secara konsisten lebih besar daripada muatan silangnya terhadap variabel laten pembanding.

Langkah berikutnya, konfirmasi pengujian menggunakan parameter Fornell-Larcker disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Akar Kuadrat AVE-Fornell-Larcker Criterion

	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik
Disiplin Kerja	0.861			
Kinerja Guru	0.528	0.837		
Motivasi Ektrinsik	0.597	0.344	0.796	
Motivasi Intrinsik	0.505	0.625	0.480	0.804

Berdasarkan paparan Tabel 2, dapat dipahami bahwa capaian akar kuadrat AVE pada masing-masing variabel laten berhasil melampaui nilai korelasi antarvariabel. Atas dasar capaian tersebut, hasil verifikasi validitas diskriminan lewat pendekatan akar kuadrat AVE dinyatakan absah dan memenuhi ambang batas.

## c. Reliabilitas

Kalkulasi keandalan instrumen diaplikasikan untuk menakar konsistensi internal dari rangkaian indikator dalam merefleksikan suatu variabel laten. Prosedur evaluasi keandalan ini bertumpu pada estimasi reliabilitas komposit serta nilai alpha Cronbach. Sebuah indikator diklasifikasikan sebagai instrumen yang ajek jika setiap variabel laten mencatatkan nilai reliabilitas komposit dan alpha Cronbach di atas ambang batas 0,7.

Tabel 3 Pengujian Reliabilitas

Variabel Laten	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja	0.931	0.945
Kinerja Guru	0.940	0.949
Motivasi Ekstrinsik	0.886	0.912
Motivasi Intrinsik	0.890	0.916

Mengacu pada data Tabel 3, diperoleh konfirmasi bahwa keseluruhan konstruk laten menghasilkan nilai reliabilitas komposit dan alpha Cronbach yang konsisten di atas angka 0,7. Fenomena empiris ini menandakan bahwa kumpulan indikator yang diaplikasikan dalam investigasi ini memiliki stabilitas pengukuran yang andal dalam memetakan masing-masing variabel laten.

### 3. Koefisien Determinasi, Ukuran Efek dan Pengujian Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau nilai R-kuadrat difungsikan untuk memproyeksikan besaran kontribusi atau daya prediksi yang dimiliki variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam kerangka pemodelan. Merujuk pada dokumentasi Tabel 7, estimasi R-kuadrat untuk performa mengajar guru berada pada angka 0,456. Angka tersebut membuktikan bahwa jajaran variabel prediktor dalam model ini mampu mengonstruksi variabilitas performa guru sebesar 45,6 persen, sementara 55,4 persen variabilitas sisanya diakibatkan oleh eksistensi variabel luar yang tidak diakomodasi dalam model ilmiah ini. Maka dari itu, dapat diidentifikasi bahwa kerangka pemodelan ini memiliki kapasitas yang cukup memadai dalam melacak fluktuasi kinerja Guru.

Tabel 4 Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)

	R-square
Kinerja Guru	0.456

#### b. Ukuran Efek (f<sup>2</sup>)

Pengukuran ukuran efek (f-kuadrat) diselenggarakan demi mengukur skala kontribusi spesifik dari masing-masing konstruk prediktor terhadap konstruk kriteria. Parameter klasifikasi efek mengacu pada angka 0,02 untuk efek skala kecil, 0,15 untuk efek skala menengah, dan 0,35 untuk efek skala besar. Hasil pemrosesan nilai f-kuadrat pada model penelitian ini ditunjukkan lewat perolehan angka dalam Tabel 5.

Tabel 5, Nilai F-Square ( $f^2$ )

	DK.	KG.	ME.	MI.
DK.		0.116		
KG.				
ME.		0.010		
MI.		0.324		

Hubungan konstruk disiplin kerja dengan performa guru mencatatkan nilai f-kuadrat sebesar 0,116. Karena posisi nilai ini mendekati ambang batas efek sedang, temuan ini mengindikasikan bahwa regulasi perilaku memberikan pengaruh pada rentang kecil hingga menengah terhadap pencapaian kinerja. Kondisi tersebut menandakan bahwa performa mengajar kontributif dalam mengurai variasi kedisiplinan, meskipun daya dorongnya belum masuk kategori superior.

Selanjutnya, keterkaitan konstruk motivasi ekstrinsik terhadap performa mengajar menghasilkan nilai f-kuadrat sebesar 0,010, yang menempatkannya pada kuadran pengaruh marginal. Dengan demikian, stimulus eksternal dipastikan memberikan kontribusi yang sangat rendah terhadap pergeseran kualitas kinerja guru. Di sisi lain, variabel motivasi intrinsik terhadap performa guru mengantongi nilai f-kuadrat sebesar 0,324, sebuah capaian yang bertengger pada kategori efek menengah menuju besar. Berdasarkan potret statistik tersebut, dorongan internal memegang peran yang sangat krusial dalam memacu performa guru jika dikomparasikan dengan variabel prediktor lain dalam model ini.

Merangkum potret analisis ukuran efek (f-kuadrat), dapat diidentifikasi bahwa dorongan internal bertindak sebagai prediktor paling dominan dalam membentuk performa guru. Sebaliknya, kinerja guru memberikan umpan balik pada skala kecil hingga sedang terhadap disiplin kerja, sedangkan stimulus luar hanya menyumbang efek yang sangat minor terhadap capaian kinerja. Fenomena ini memperkuat tesis bahwa faktor internal dalam diri pendidik jauh lebih krusial dalam menstimulasi produktivitas ketimbang faktor lingkungan luar.

### c. Pengujian Hipotesis

Konfirmasi postulat ilmiah dalam studi ini dieksekusi lewat metode pemodelan persamaan struktural dengan algoritma pembagian kuadrat terkecil melalui mekanisme penarikan sampel berulang (*bootstrapping*). Fokus pengujian diarahkan pada estimasi koefisien lintasan pengaruh langsung antarvariabel laten yang telah dicanangkan dalam hipotesis penelitian. Prosedur resampling ini menyajikan output berupa koefisien jalur, nilai t-statistik, serta nilai signifikansi (*p-value*) sebagai dasar pijakan verifikasi empiris.

Analisis kausalitas langsung diverifikasi dengan memadukan parameter sampel asli (*original sample*) dan besaran nilai t-hitung. Koefisien jalur mengindikasikan polaritas serta kekuatan interaksi antarvariabel dalam bangunan model. Nilai sampel asli bergerak pada interval antara -1 sampai dengan +1. Perolehan koefisien pada rentang 0 hingga +1 mencerminkan polaritas hubungan yang positif, yang berarti penguatan pada variabel eksogen secara linear akan memicu akselerasi pada variabel endogen. Sebaliknya, jika koefisien jalur berada pada koordinat -1 sampai 0, maka pola interaksi yang terbentuk adalah negatif, di mana eskalasi variabel eksogen justru memicu degradasi variabel endogen. Semakin

koefisien mendekati nilai absolut 1, maka efek kausalitas yang dihasilkan semakin kuat.

Setelah pola hubungan antarvariabel teridentifikasi, tahapan berikutnya adalah menguji tingkat signifikansi statistik. Sebuah pengaruh dinilai signifikan apabila capaian t-statistik melampaui angka 1,65 pada ambang batas kekeliruan  $\alpha = 0,05$  menggunakan pendekatan uji satu arah, serta didukung p-value di bawah 0,05. Sebaliknya, jika t-statistik berada di bawah atau sama dengan 1,65 dan p-value berada di atas atau sama dengan 0,05, maka hubungan langsung antar-konstruk dinilai tidak memiliki signifikansi. Adapun tabulasi hasil pengujian hipotesis penelitian ini terangkum dalam Tabel 6.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis**

Model Struktural	Original sample	t statistics	p values
Disiplin Kerja - Kinerja Guru	0.330	1.681	0.046
Motivasi Ekstrinsik - Kinerja Guru	-0.094	0.442	0.329
Motivasi Intrinsik - Kinerja Guru	0.503	2.773	0.003

Berdasarkan keluaran kalkulasi bootstrapping pada fase evaluasi struktural, dapat dikonfirmasi bahwa hipotesis pertama (H1) dan hipotesis ketiga (H3) dinyatakan valid secara empiris, sementara hipotesis kedua (H2) tidak mendapat dukungan data. Hipotesis awal memproyeksikan bahwa disiplin kerja memicu imbas positif dan signifikan terhadap performa mengajar. Hipotesis kedua berasumsi bahwa motivasi ekstrinsik mengondisikan kinerja guru, dan hipotesis ketiga mengindikasikan motivasi intrinsik membawa pengaruh positif serta signifikan terhadap performa mengajar. Namun, pengujian statistik membuktikan motivasi ekstrinsik menghasilkan koefisien dengan arah negatif dan tidak signifikan, sehingga hipotesis kedua resmi ditolak. Melalui konstelasi ini, disiplin kerja bersama dorongan internal terbukti memegang kunci utama dalam memacu kinerja guru, sedangkan insentif eksternal tidak memperlihatkan peran signifikan dalam model struktural ini.

Hasil kalkulasi pada estimasi model jalur memperlihatkan koefisien sampel asli sebesar 0,330, disertai nilai t-statistik sebesar 1,681 dan p-value pada angka 0,046. Indikator numerik tersebut menegaskan bahwa kepatuhan regulatif memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa guru. Atas dasar temuan tersebut, Hipotesis Pertama (H1) secara resmi diterima, memvalidasi asumsi bahwa disiplin kerja merupakan akselerator positif bagi kinerja mengajar guru.

Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan regulatif yang diinternalisasi oleh tenaga pendidik berkontribusi langsung pada efisiensi kerja. Kepatuhan terhadap tatanan organisasi sekolah, komitmen waktu dalam menuntaskan tugas pengajaran, serta rasa tanggung jawab dalam mengeksekusi mandat edukatif bertindak sebagai pilar penyokong bagi tercapainya performa optimal. Kepatuhan kerja yang solid mencerminkan derajat loyalitas guru terhadap profesinya yang kemudian berimplikasi pada capaian produktivitas nyata.

Merujuk pada keluaran data model jalur, koefisien sampel asli berada di angka -0,094, didampingi nilai t-statistik sebesar 0,442 serta p-value di level 0,329. Konfigurasi data ini membuktikan bahwa stimulus eksternal memperlihatkan arah pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap performa mengajar. Konsekuensinya, Hipotesis Kedua (H2) yang mengasumsikan adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru dinyatakan ditolak.

Hasil ini mengisyaratkan bahwa instrumen motivasional luar seperti skema penghargaan, insentif finansial, maupun supervisi manajerial belum mampu mengeskalisasi performa guru secara langsung di lapangan. Fenomena ini mengarah pada indikasi bahwa para pendidik cenderung memprioritaskan panggilan jiwa dan dorongan internal dalam mengabdikan, sehingga stimulasi yang bersifat materiil atau instruksi luar tidak menjadi determinan utama dalam mendongkrak kualitas mengajar.

Berdasarkan visualisasi analisis jalur, ditemukan nilai sampel asli sebesar 0,503, dengan capaian t-statistik menyentuh angka 2,773, dan p-value di posisi 0,003. Rentang nilai tersebut mengonfirmasi bahwa dorongan internal memicu imbas positif serta sangat signifikan terhadap performa guru. Maka, Hipotesis Ketiga (H3) yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dinyatakan diterima.

Hasil pengujian memberikan gambaran bahwa setiap eskalasi pada dimensi motivasi internal akan memicu kenaikan performa mengajar guru sebesar 0,503. Stimulus batiniah seperti kesadaran moral, kepuasan emosional saat mentransfer ilmu, serta orientasi prestasi mampu memotivasi pendidik untuk berdedikasi lebih kuat. Tingginya dorongan internal ini merefleksikan kedewasaan profesi dan integritas guru terhadap tugas instruksionalnya.

#### D. KESIMPULAN

Konklusi penelitian ini membuktikan bahwa dimensi dorongan internal dan kepatuhan regulatif memicu dampak positif serta signifikan bagi performa mengajar guru di SMA Negeri 5 Palangka Raya. Variabel dorongan internal muncul sebagai determinan paling superior dalam mengonstruksi mutu mengajar, mengindikasikan bahwa panggilan jiwa, kepuasan batin, dan komitmen berprestasi memegang kunci utama bagi peningkatan efikasi pendidik. Sebaliknya, aspek stimulus eksternal tidak memperlihatkan pengaruh berarti terhadap performa guru, yang menandakan bahwa komponen luar seperti bonus material atau fasilitas kerja bukan menjadi penggerak utama produktivitas pada lokus penelitian ini.

Secara kumulatif, konstelasi ketiga variabel prediktor ini mengidentifikasi 45,6% variabilitas performa mengajar, sedangkan 54,4% porsi sisa dikondisikan oleh faktor eksogen di luar jangkauan pemodelan ini. Hasil ini memberikan petunjuk bahwa eskalasi mutu mengajar tidak semata-mata bertumpu pada motivasi dan kedisiplinan, melainkan dipengaruhi pula oleh dimensi lain seperti pola kepemimpinan, atmosfer organisasi, kapabilitas profesional, maupun kepuasan kerja yang berpeluang dianalisis pada studi mendatang.

Bertumpu pada hasil evaluasi, direkomendasikan bagi jajaran manajemen SMA Negeri 5 Palangka Raya untuk secara konsisten memupuk dorongan internal guru melalui fasilitasi aktualisasi diri, program pelatihan kompetensi, serta penciptaan iklim kerja yang menghargai profesionalisme. Di samping itu, institusi perlu mengawal regulasi perilaku secara ajek demi menstabilkan capaian kinerja. Bagi pengembangan riset ke depan, disarankan untuk mengintegrasikan variabel pembanding baru yang potensial serta memperluas cakupan wilayah penelitian agar mampu memformulasikan konseptualisasi yang lebih menyeluruh.

## REFERENCES

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anggraeni, D. (2018). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang*.
- Ardiana, T. E. (2017). The effect of teacher work motivation on the performance of vocational accounting teachers in Madiun City. *Journal of Accounting and Taxes*, 17(2), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Astuti, A. D. (2017). The effect of motivation and work discipline on the performance of elementary school teachers in Cilacap Regency. *Journal of Educational Management Accountability*, 5(2), 150–160. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Bancin, J. B., Damayanti, N. E., Aprilita, A., & Banurea, J. J. N. (2024). Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian melalui Peran Mediasi Citra Merk di McDonald's Palangka Raya. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(4), 392–413. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i4.51251>
- Bintoro. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Citra Irma, M., L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(2), 134–151.
- Darari, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Ekastrinsik Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Dafatan Anugerah Abadi Serang Banten. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 94–106.
- Dharmayanti, A. S. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2023). *Laporan kinerja Ditjen GTK tahun 2023*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Evi, T., & Rachbini, W. (2023). *Partial Least Squares (Teori dan Praktek)*. Sukoharjo: Penerbit Tahta Media.
- Fauzi, A. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2009). *Motivation to Work*. New Brunswick, USA: Transaction Publishers.
- Katadata Insight Center. (2023). *Ada 3,36 juta guru di Indonesia pada 2023/2024, guru SD terbanyak*. Diakses dari: <https://databoks.katadata.co.id/pendidikan/statistik/57f1935b6a50a9b/ada-336-juta-guru-di-indonesia-pada-20232024-guru-sd-terbanyak>
- Kumpanan. (2022). *Kondisi guru di Indonesia: Kuantitas dan kualitas*. Diakses dari: <https://kumpanan.com/muhammad-irfan-effendi/kondisi-guru-di-indonesia-kuantitas-dan-kualitas-21fh2Df5Qt8>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.

- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mujahid, M., & Nugraha, P. H. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(2), 114-121. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i2.245>
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. (2020). Pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75-91.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA*, 6(1), 59.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 15-22.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *Journal Industrial Servicess*, 6(2), 85. <https://doi.org/10.36055/62001>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Setiobudi, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Deepublish.
- Sugiarto, A., & Rahmawati, D. (2022). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP/MTs se-Kabupaten Batang. *Jurnal Ekonomi dan Riset*, 3(4), 245-257.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, H. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafri, M., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN Jatimakmur 1 Bekasi. *Jurnal Kinerja*, 6(2), 88-97.
- UNESCO. (2017). *Global Education Monitoring Report 2017/18: Accountability in Education – Meeting Our Commitments*. UNESCO Publishing.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wulandari, P. J. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru PJOK di SD se-Kecamatan Minggir Kabupaten Sleman* (Tesis Program Studi Pendidikan Jasmani Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta).