

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
Republik Indonesia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
Jl. Prof. Dr. Ir. Soemantri Brojonegoro No.1
Gedong Meneng, Bandar Lampung

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR
DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA
(STUDI PADA BRAIN ACADEMY *BY* RUANGGURU)**

(Tesis)

oleh

Nama : Shinta Fitrihanny Sengadji

NPM : 1921011023

Prodi : Magister Manajemen

Pembimbing : Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si

: Dr. Ribhan, S.E., M.Si



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA (STUDI PADA TENAGA PENGAJAR BRAIN ACADEMY BY RUANGGURU)

Oleh

SHINTA FITRIHANNY SENGADJI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Sampel yang digunakan sebanyak 110 tenaga pengajar Brain Academy seluruh Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik *Structural Equation Modeling (SEM)*, melalui program *AMOS (Analysis of Moment Structure)*. Hasil dari penelitian ini antara lain; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja tenaga, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar melalui mediasi disiplin kerja.

Kata Kunci: Brain Academy, Disiplin, Kinerja, Motivasi.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON TEACHING PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE MEDIATION (STUDY OF BRAIN ACADEMY TEACHERS BY RUANGGURU)

By

SHINTA FITRIHANNY SENGADJI

This study aims to analyze and determine the direct and indirect effect of motivation on the performance of teaching staff through work discipline as a mediating variable. The sample used was 110 Brain Academy teaching staff throughout Indonesia. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) technique, through the AMOS (Analysis of Moment Structure) program. The results of this study include; work motivation has a positive and significant effect on the performance of the teaching staff, work motivation has a significant positive effect on the work discipline of the staff, work discipline has a significant positive effect on the performance of the teaching staff, and work motivation has an effect on the performance of the teaching staff through the mediation of work discipline.

Keywords: Brain Academy, Discipline, Performance, Motivation.

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR
DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA
(STUDI PADA BRAIN ACADEMY BY RUANGGURU)**

Oleh

Shinta Fitrihanny Sengadji

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA (STUDI PADA BRAIN ACADEMY BY RUANGGURU)**

Nama Mahasiswa : *Shinta Fitrihanny Sengadji*

Nomor Pokok Mahasiswa : **1921011023**

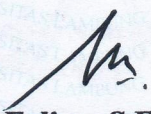
Konsentrasi : **MSDM**

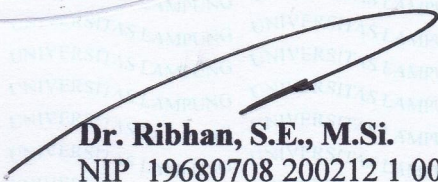
Program Studi : **Magister Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**

MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**


Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002


Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP 19680708 200212 1 003

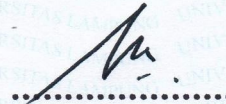
2. **Ketua Program Studi Magister Manajemen**


Prof. Dr. Mahrinasari MS, S.E, M.Sc.
NIP 19661027 199003 2 002

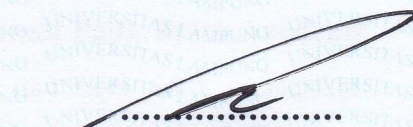
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.



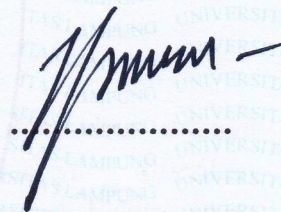
Sekretaris : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



Penguji I : Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.



Penguji II : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



Prof. Dr. Nairabi, S.E, M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

3. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Ahmad Saudi Samosir, ST., M.T.
NIP 19710415 199803 1 005

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 2 Februari 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis dengan judul “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Dengan Mediasi Disiplin Kerja (Studi Pada Brain Academy By Ruangguru)**” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 2 Februari 2023

Peneliti



Shinta Fitrihanny Sengadji
NPM. 1921011023

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Shinta Fitrihanny Sengadji yang lahir di Kotabumi pada tanggal 15 Maret 1994, merupakan anak ke-tiga dari tiga bersaudara pasangan Bapak Asbehani dan Ibu Juniwati.

Penulis mengawali pendidikan formal di SD Islam Ibnurusyd yang diselesaikan pada tahun 2005. Penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 7 Kotabumi yang diselesaikan pada tahun 2008 dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 3 Kotabumi yang diselesaikan pada tahun 2011.

Pada tahun 2011 penulis diterima di Universitas Lampung, Fakultas Pertanian, Jurusan Agroteknologi melalui jalur SNMPTN Undangan, kemudian penulis melanjutkan Studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen yang diselesaikan tahun 2023.

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW., saya persembahkan skripsi ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati kepada:

Kedua orang tuaku tercinta Bapak Asbehan dan Ibu Juniwati yang dengan penuh ketulusan selalu mendukung, menyanyangi, mengasihi, serta memberikan motivasi. Meskipun tidak sebanding dengan yang kalian berikan, semoga ini dapat membuat Bapak dan Emak bangga.

Kakak kandungku Ricky Pratama Sengaji Putra dan Richard Bramadany Sengaji Putra terimakasih atas do'a, dukungan dan semangatnya selama ini. Sahabat-sahabat yang ku sayangi, terimakasih untuk kebersamaannya selama ini serta dukugan dan semangatnya.

Almamaterku tercinta, Magister Manejemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Lampung.

MOTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Asy-Syarh: 6-8)

“When one door closes, another opens”

(Alexander Graham Bell)

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu”

(Ali bin Abi Thalib)

SANWACANA

Puji Syukur kehadirat Allah Azza Wa Jalla, atas segala rahmat serta nikmat-Nya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Tesis ini berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Dengan Mediasi Disiplin Kerja (Studi Pada Tenaga Pengajar Brain Academy By Ruangguru)”. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak terlepas dari peranan serta bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, motivasi dan bimbingan selama proses penyusunan dan penyelesaian Tesis ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr Ir. Ahmad Saudi Samosir, ST.,M.T, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung
2. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Prof. Dr. Mahrinasari MS, S.E., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberikan waktu, ilmu pengetahuan, arahan, serta motivasi kepada peneliti dengan begitu baik dan sabar sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Kedua, yang telah memberikan waktu, ilmu pengetahuan, arahan, serta motivasi kepada peneliti dengan begitu baik dan sabar sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

6. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E, M.M. selaku Dosen Penguji Utama pada ujian Tesis, atas masukan dan saran, serta ilmu pengetahuannya untuk peneliti dalam proses penyelesaian tesis ini.
7. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.. selaku Dosen Penguji kedua pada ujian Tesis, atas masukan dan saran, serta ilmu pengetahuannya untuk peneliti dalam proses penyelesaian tesis ini.
8. Bapak Ibu dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas ilmu yang bermanfaat yang telah diberikan.
9. Staf akademik dan karyawan Program Studi Magister Manajemen atas segala bantuannya.
10. Kedua orang tuaku Bapak Asbehani dan Ibu Juniwati yang telah memberikan kasih sayang serta pengorbanan di dunia, semoga semua kebaikan akan dibalas oleh Allah di dunia dan akhirat. Kakak-kakak kandungku, Ricky Pratama dan Richard Bramadany terimakasih atas segala bentuk dukungan dan semangatnya selama ini.
11. Teman-teman Magister Manajemen Angkatan 2019 terimakasih atas segala bentuk dukungan dan semangatnya selama ini.
12. Berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penulisan Tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Semoga segala dukungan, bimbingan, dan doa yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah Azza WaJalla. Aamiin.

Bandar Lampung, 2 Februari 2023
Penulis

Shinta Fitrihanny Sengadji

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Teori Motivasi David McClelland	8
2.1.2 Pengertian Motivasi	9
2.1.3 Prestasi Belajar	16
2.1.4 Disiplin Belajar	19
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4 Hipotesis Penelitian.....	29
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Definisi Operasional.....	32
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Sumber Data.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Uji Validitas	36
3.6.2 Uji Realibilitas.....	36
3.6.3 Uji Normalitas Data	37
3.6.4 Alat Analisa Data	37

IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Karakteristik Responden	33
4.2	Hasil dan Analisis Data.....	35
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	35
4.2.2	Uji Instrumen Penelitian	39
4.3	Pembahasan.....	44
4.3.1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar <i>Brain Academy by Ruangguru</i>	44
4.3.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Tenaga Pengajar <i>Brain Academy by Ruangguru</i>	45
4.3.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar <i>Brain Academy by Ruangguru</i>	46
4.4.4	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai Pemediasi.....	47
V.	SIMPULAN DAN SARAN	--
5.1	Kesimpulan	49
5.2	Saran.....	49

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Rincian Siswa <i>Brain Academy</i> by Ruangguru Cabang Lampung Program <i>Brain Academy Elite</i>	5
2.1 Penelitian Terdahulu	25
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.2 Populasi Penelitian	34
3.3 Tabel Skala Likert	35
4.1 Hasil Statistik Deskriptif	36
4.2 Hasil Skor dan Mean Variabel Motivasi Kerja	37
4.3 Hasil Skor dan Mean Variabel Disiplin Kerja	37
4.4 Hasil Skor dan Mean Variabel Kinerja Karyawan.....	38
4.5 Hasil Uji Validitas.....	40
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	41
4.7 Hasil Uji Normalitas	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	35
4.4 Hasil Diagram SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>).....	42

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika perubahan kehidupan masyarakat saat ini berkembang signifikan. Hal ini sejalan dengan industri 4.0 yang menjadi program pemerintah untuk menciptakan perubahan-perubahan baru dalam berbagai sektor kehidupan manusia yang bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat. Salah satunya adalah sektor pendidikan. Pendidikan merupakan bentuk dari pembangunan interaksi dan komunikasi yang dilakukan manusia dan sekitarnya dalam kehidupan sehari-hari (Nasution, 2017). Pendidikan juga merupakan suatu bagian dari kehidupan masyarakat yang harus mempersiapkan berbagai kemungkinan untuk terjadinya perubahan yang berguna untuk memperbaiki proses pendidikan dan pembelajaran sesuai dengan perkembangan zaman. Perkembangan teknologi di dunia dirasakan sangat meningkat dengan cepat dan dinamis. Perkembangan teknologi yang cepat memungkinkan berbagai aktivitas masyarakat dapat dengan mudah terselesaikan dan juga komunikasi dapat dilakukan tanpa harus bertemu secara langsung (Belawati, 2019). Salah satu bentuk transformasi digitalisasi dalam bidang pendidikan adalah kegiatan belajar mengajar secara *online* melalui aplikasi atau sistem.

Teknologi dirasakan sebagai faktor penunjang untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja khususnya untuk pekerja diberbagai bidang kegiatan ekonomi. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan (*performance*) adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Berdasarkan hal tersebut kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dapat dicapai oleh seorang dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja tenaga pengajar secara baik dan benar dapat menjadi modal yang kuat untuk menyampaikan materi dan bahan ajar sebagai salah satu konsekuensi cara menyampaikan ilmu kepada siswa. Menurut Teori Kinerja yang disampaikan oleh Robbins (1996) bahwa tingkat kinerja sangat tergantung dari beberapa faktor antara lain kemampuannya sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi menurut teori yang disampaikan McClelland adalah motivasi. Menurut McClelland motivasi berprestasi adalah keinginan untuk melakukannya dengan baik tidak begitu banyak demi pengakuan sosial atau prestise, tetapi untuk mencapai perasaan batin prestasi pribadi, sukses dalam penyelesaian dengan beberapa standar keunggulan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan tenaga pengajar dalam kegiatan belajar mengajar, oleh karena itu tenaga pengajar diharuskan memiliki motivasi kerja. Tenaga pengajar yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung untuk selalu berusaha mencapai apa yang diinginkan untuk menunjang tugasnya sebagai tenaga pengajar walaupun mengalami hambatan dan kesulitan. Motivasi dianggap cukup penting dalam upaya belajar mengajar karena mendorong timbulnya tingkah laku untuk mempengaruhi dan mengubah tingkah laku siswa maupun tenaga pengajar. Menurut Tokan dan Imakulata (2019), motivasi kerja dapat muncul karena faktor intrinsik hasrat dan kemauan untuk berhasil serta dorongan untuk mencapai harapan dan cita-cita. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain; adanya *reward*, lingkungan yang kondusif, dan kegiatan yang menyenangkan serta menarik. Motivasi kerja merupakan faktor internal dan eksternal untuk mendorong adanya perubahan tingkah laku dan sikap.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haq (2020) dan Goh *et al.* (2019) bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang timbul pada diri seorang guru akan menghasilkan sikap disiplin dan sadar akan tugas serta perannya untuk melakukan yang terbaik pada setiap

pekerjaannya walaupun banyak rintangan dan hambatan hal ini akan menghasilkan output berupa kinerja yang baik dan berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah *et al.*, (2021) menemukan hal yang berbeda bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitiannya menemukan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan lebih besar dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang bertugas untuk mengarahkan dan membuat strategi sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan manajemen.

Salah satu sikap atau tindakan yang harus dipersiapkan untuk menghadapi perkembangan pendidikan dimasa yang akan datang adalah sikap disiplin. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, salah satu pengertian disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Dalam pengertian disiplin tersebut, terdapat dua kata utama yaitu taat (patuh) dan aturan (tata tertib). Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin tumbuh dari sikap patuh dalam diri seseorang untuk mengikuti aturan yang telah dibuat untuk diri maupun lingkungan sekitarnya (Hasiyati, 2018). Sikap disiplin tidak akan berkembang dengan sendirinya, melainkan dibutuhkan kesadaran diri sendiri, latihan, kebiasaan, kerja keras dan juga adanya konsekuensi bagi setiap pelanggaran. Terutama untuk tenaga pengajar, disiplin kerja juga tidak akan tercipta apabila tenaga pengajar tidak mempunyai kesadaran diri. Tenaga pengajar akan menerapkan sikap disiplin dalam kegiatan belajar mengajar apabila sadar akan pentingnya peran dan kontribusi untuk menyampaikan ilmu sebagai tugas utamanya. Tenaga kerja yang sudah terbiasa disiplin, sikap dan perbuatan disiplin yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai suatu beban, melainkan suatu pekerjaan yang sudah biasa dilakukan setiap hari.

Kajian pembelajaran terkait dengan inovasi dalam bidang pendidikan program dan strategi pendidikan 4.0 merupakan tuntutan dalam dunia pendidikan dan sosial yang merupakan suatu keharusan untuk selalu mencermati perubahan-perubahan yang terjadi untuk menghadapi industri 4.0. Menurut Asih Theffidy (2020) pada laporannya pada laman Ombudsman RI, pendidikan 4.0 adalah adalah fenomena yang merespons kebutuhan revolusi industri dengan penyesuaian kurikulum baru

sesuai situasi saat ini. Hal ini berperan dalam mempersiapkan siswa dalam menghadapi industri 4.0 yang sudah dan akan terus berjalan.

Tenaga pengajar disiapkan untuk menghadapi banyak tantangan digital dan melatih kreatifitas dalam dunia pendidikan untuk masa yang akan datang. Salah satunya adalah kelas *online* yang telah memfasilitasi pembelajaran dengan cepat dan efektif melalui teknologi digital *mobile* berbasis *website*. Salah satu perusahaan *start up* di Indonesia yang bergerak di bidang penyedia yaitu Ruangguru. Sebenarnya ada beberapa *startup* yang bergerak pada bidang pendidikan seperti Arkademy. Arkademy merupakan *platform* untuk anak-anak SD, SMP, SMK, SMA, dan kuliah maupun umum yang menyediakan modul belajar, *dashboard monitoring*, hingga penyaluran ke perusahaan-perusahaan terkait. Juga ada *platform* bernama Bahaso, Bahaso merupakan *platform* yang menyediakan layanan pembelajaran bahasa asing seperti Bahasa Inggris, Bahasa Mandarin, dan sebagainya¹. Tetapi, hanya Ruangguru yang menyediakan layanan jasa pendidikan berbasis online dan offline terlengkap yang ada pada saat ini. Ruangguru menyediakan bermacam mata pelajaran maupun bermacam tingkatan pendidikan terdapat pada aplikasinya dengan keunggulan *blended learning*.

Ruangguru hadir pertama kali dalam *marketplace* pencarian guru privat. Hingga saat ini, Ruangguru telah bekerjasama dengan lebih dari 50.000 tenaga pengajar dan telah menjadi layanan pendidikan berbasis teknologi terdepan di Indonesia, serta mengembangkan lapangan pekerjaan para guru yang sebelumnya tidak pernah terpikirkan. Bagi para murid, tersedia fasilitas latihan soal secara *online*, baik melalui *website* Ruangguru ataupun aplikasi Ruangguru. Pada aplikasinya berbagai jenis latihan soal yang disusun berdasarkan topik mata pelajaran, untuk dapat mempermudah dalam akses para murid mengerjakan dan belajar latihan soal. Konsep terbaik yang tersedia pada latihan soal *online* ini sengaja dihadirkan untuk menambah nuansa belajar agar semakin menyenangkan.

¹ <https://www.digination.id/read/011749/yuk-belajar-lewat-10-startup-pendidikan-asli-indonesia-ini> (diakses pada tanggal 27 July 2022)

Salah satu program yang dimiliki oleh *Brain Academy by Ruangguru* adalah *Brain Academy Elite*. *Brain Academy Elite* adalah program persiapan siswa siswi tingkat akhir untuk melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi. Program ini dimaksudkan untuk persiapan menghadapi tes atau ujian masuk sekolah dan universitas terbaik yang diinginkan oleh masing-masing siswa. Menurut *website* Ruangguru dengan rubrik Produk, hingga saat ini Ruangguru telah mengembangkan 14 produk dan layanan bagi penggunanya. Berikut merupakan daftar 14 produk Ruangguru beserta jumlah tenaga ahli atau tenaga pengajar di seluruh Indonesia per tahun 2021:

Tabel 1.1 Produk dan Jumlah Tenaga Pengajar Ruangguru di Indonesia

No	Produk	Jumlah Tenaga Pengajar
1	Ruangbelajar	120
2	Ruangbelajar Plus	167
3	Ruangles	282
4	Ruanglesonline	201
5	Ruanguji	309
6	Ruangkelas	487
7	Ruangbaca	321
8	Brain Academy	503
9	English Academy	430
10	Skill Academy	202
11	Ruangkerja	103
12	Roboguru	211
13	Ruangpengajar	432
14	Ruangpeduli	110

Sumber: Bank Data Ruangguru (2022)

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa tenaga pengajar terbanyak berada pada produk Ruangguru yaitu Brain Academy dengan jumlah 503 orang per tahun 2021. Hal ini merupakan implikasi dari minat yang tinggi dari masyarakat Indonesia dalam memiliki Brain Academy sebagai salah satu produk yang menunjang pendidikan formal di sekolah. Komitmen Ruangguru untuk selalu memenuhi kebutuhan konsumen dengan tenaga kerja yang banyak serta terverifikasi dalam bidang ilmunya masing-masing. Berdasarkan Bank data Raungguru (2022) melalui rapat evaluasi tahunan dari 14 program Ruangguru yang mempunyai prestasi atau output terendah adalah Brain Academy yang memperoleh achievement target tahun 2021 hanya sekitar 68,43%. Hasil ini tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan

manajemen yaitu 85%. Ukuran ini diambil dari persentase keberhasilan murid di *Brain Academy* dalam mengikuti test masuk sekolah ataupun universitas favorit. Permasalahan ini merupakan alasan utama peneliti mengambil sampel dan objek penelitian di *Brain Academy* Ruangguru.

Pada penelitian ini peneliti tertarik dan lebih fokus pada kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pengajar dari *Brain Academy* by Ruangguru yang diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja melalui mediasi disiplin kerja. Pola bimbingan belajar yang dilakukan oleh *Brain Academy* by Ruangguru merupakan bimbingan belajar yang dilakukan secara tatap muka antara siswa dan tenaga pengajar ataupun secara daring.

PT. Ruang Raya Indonesia atau yang biasa disebut Ruangguru telah menyediakan fasilitas ini berupa hadirnya *Brain Academy*. *Brain Academy* menyatukan sistem belajar secara digital untuk membantu serta memudahkan para siswa dalam proses pembelajaran. Media promosi yang telah digunakan *Brain Academy* adalah Instagram, Facebook, Twitter, dan website www.brainacademy.id. Para siswa dan siswi yang sudah mendaftar untuk ikut dalam program *Brain Academy* akan diberikan akses berupa ruang belajar tanpa biaya selama satu tahun untuk mendukung siswa dalam pembelajaran. Hadirnya *Brain Academy* dengan system belajar *Blended learning* mempunyai esensi untuk membantu siswa yang merasa bimbingan belajar online belum efektif dan ingin berhadapan langsung dengan pengajar. Siswa tidak hanya belajar mengenai materi di sekolah, tetapi juga meningkatkan *soft skills* seperti *critical thinking*, *leadership*, *teamwork*, dan *communications*. Fasilitas di *Brain Academy* didukung dengan teknologi terbaru dan internet untuk bimbingan belajar online.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja melalui disiplin kerja pada tenaga pengajar *Brain Academy* dapat bermanfaat langsung pada kinerja karyawan yang dihasilkan oleh tenaga pengajar itu sendiri. Dengan penjabaran teori-teori ini peneliti tertarik mengangkat dengan Judul "**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Pengajar dengan Mediasi Disiplin Kerja (Studi Pada *Brain Academy* by Ruangguru)**".

1.2 Rumusan Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini mempunyai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar melalui mediasi disiplin kerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ingin mengetahui:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*.
2. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*.
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui mediasi disiplin kerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah wawasan pengetahuan dan bahan tambahan bagi perpustakaan atau bahan informasi kepada seluruh pihak yang berkompeten mengenai peningkatan kinerja tenaga pengajar *Brain Academy* berdasarkan peran moderasi dari disiplin kerja didalam pengaruh motivasi kerja.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan kinerja tenaga pengajar *Brain Academy*.
3. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Motivasi David McClelland

Motivasi merupakan salah satu bentuk cara seorang individu dalam mencapai tujuan tertentu. Banyak teori yang mengungkapkan makna dari motivasi. Salah satunya adalah teori yang disampaikan oleh McClelland. McClelland memberikan tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)

Pada tingkatan ini kebutuhan akan tercapainya sebuah prestasi merupakan dorongan untuk sukses dalam penghargaan dan aktualisasi diri. Pada tingkatan ini individu cenderung bersedia menerima resiko yang tinggi, keinginan untuk mendapatkan timbal balik dari hasil kerja, dan keinginan mendapatkan jawaban dari sebuah permasalahan.

2. *Need for Power* (Kebutuhan akan Kekuasaan)

Pada tingkatan ini individu dapat membuat orang lain berperilaku sesuai dengan yang kita harapkan tanpa adanya paksaan dan perilaku yang dilakukan dapat mempengaruhi orang lain. Individu masing-masing mempunyai motivasi dan jiwa yang kuat untuk memimpin serta memiliki nilai untuk dapat lebih unggul dari yang lainnya.

3. *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan Kelompok)

Kebutuhan akan afiliasi merupakan keinginan untuk mempunyai hubungan antar individu yang lebih ramah dan bersahabat. Setiap individu pastinya berkeinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif, dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Berdasarkan dari Teori Motivasi yang disampaikan oleh McClelland adalah kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik dari ketiga kebutuhan akan motivasi tersebut. Akibatnya akan berpengaruh pada perilaku karyawan dalam bekerja ataupun mengelola organisasi. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi yang potensial. Energi ini akan dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong tingkah laku serta perbuatan kearah tertentu sesuai dengan tujuan masing-masing individu maupun kelompok. Menurut Atkinson (2010) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya yang diraihinya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2003) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari pengertian tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki tiga fungsi yang masing-masing mempunyai peran yang berbeda, fungsi-fungsi tersebut antara lain:

1. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi masing-masing individu.
2. Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan yang timbul dalam psikologis individu.

3. Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi atau sikap dalam mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas menunjukkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melaksanakan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan serta fungsi dari motivasi dapat membuat diri seseorang dapat bertindak lebih baik.

Ciri-ciri Motivasi

Menurut Sardiman (2014) mengungkapkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi adalah sebagai berikut; tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai); ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya); menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah; lebih senang bekerja mandiri, cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif), dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu); tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu; dan senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Berdasarkan dari beberapa teori yang menjelaskan tentang motivasi adalah motivasi erat kaitannya dengan proses bagaimana individu mengarahkan niatnya yang dibentuk dalam ketekunan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang ingin dicapai merupakan hasil akhir ataupun output yang dihasilkan sesuai dengan arahan manajemen ataupun individu itu sendiri. Motivasi dapat berupa sikap positif yang dijalankan secara bersama-sama dengan tujuan untuk menghasilkan output yang sesuai. Dari beberapa penjelasan terkait motivasi sebelumnya, erat kaitannya dengan penelitian ini karena objek penelitian berada pada karyawan Brain Academy (tenaga pengajar) yang diduga mempunyai motivasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya, baik untuk individu maupun untuk kepentingan manajemen perusahaan.

2.1.2 Teori Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal yang erat kaitannya dengan pencapaian ataupun keberhasilan individu dalam mencapai tugas atau tujuan tertentu. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja atau karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai dalam pekerjaannya menurut kriteria dan target tertentu. Menurut Robbins (2016) kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja, ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa. Kinerja seringkali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Yukl (2005) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga hal antara lain; perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa definisi terkait kinerja sebelumnya, kinerja dianggap sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat

meliputi berbagai hal yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Untuk mengukur kinerja secara individual, McKenna dan Beech (1995) menyebutkan ada beberapa indikator antara lain; pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan, sikap kerja (antusiasme, komitmen dan motivasi), kualitas pekerjaan, dan interaksi.

Menurut Handoko (2001) faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi antara lain:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).

2. Faktor Lingkungan Kerja Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut buku yang ditulis oleh Mitchel (1998) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Menurut Robbins (1996) tingkat kinerja sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuannya sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Robbins (1996) dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan faktor yang sangat bergantung pada kemampuan yang ada pada diri seseorang. Kemampuan yang dimiliki melalui pengalaman-pengalaman yang cukup akan membentuk kinerja individu jauh lebih baik.

1.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebuah kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati, yang berkaitan dengan aturan maupun norma yang berlaku diri sendiri maupun dalam lingkungan sosial. Dari segi etimologi kata, kata disiplin sendiri berasal dari bahasa Latin yaitu yang artinya belajar (Dessler, 2015). Dalam penerapannya disiplin bisa dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

1. Disiplin Pribadi

Disiplin Pribadi adalah kepatuhan seseorang terhadap berbagai unsur yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan membangun sikap positif kepada orang tersebut.

2. Disiplin Sosial

Disiplin Sosial adalah kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dalam hubungan bermasyarakat, sejalan dengan norma dalam lingkungan tersebut.

3. Disiplin Nasional

Disiplin Nasional adalah adalah ketaatan suatu bangsa terhadap aturan yang berlaku dalam berbangsa dan bernegara yang menjadi sikap mental dan cerminan suatu bangsa secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka perilaku dan kehidupan yang baik secara individual maupun kelompok akan lebih serasi, selaras dan seimbangan tuntutan ketentuan yang berlaku sehingga dapat menunjang terwujudnya kualitas hidup yang lebih bermakna.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003).

Manfaat, Fungsi dan Pentingnya Disiplin

Disiplin sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia. Disiplin akan menciptakan suatu kondisi yang teratur, terarah dan tertib dan juga siswa untuk melakukan kegiatan secara efektif dan efisien dalam belajar baik di dalam kelas maupun diluar kelas. Disiplin juga dapat menjadikan siswa untuk berfikir lebih kreatif, aktif dan inovatif, sehingga insan yang produktif dapat terwujudkan. Disiplin sangat penting dan dibutuhkan santri dalam belajar. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan yang akan menjadikan santri sukses dalam belajar fungsi disiplin menurut Handoko (2001) adalah sebagai berikut:

- a. Membangun kepribadian
- b. Menata kehidupan bersama
- c. Melatih kepribadian
- d. Pemaksaan
- e. Hukuman
- f. Menciptakan lingkungan kondusif.

Perilaku disiplin sangatlah diperlukan oleh siapapun, dimanapun dan kapanpun begitu juga santri yang harus disiplin dalam mentaati tata tertib pesantren, ketaatan dalam belajar sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai, berikut pendapat-pendapat para ahli mengenai pentingnya disiplin:

- a. Dengan disiplin yang muncul dengan kesadaran diri, siswa berhasil dalam belajarnya.
- b. Tanpa disiplin yang baik suasana sekolah dan kelas menjadi kurang kondusif bagi kegiatan pembelajaran.
- c. Anak dapat menjadi individu yang teratur, tertib dan disiplin.

Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator utama dari disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Memanfaatkan waktu untuk melakukan kegiatan positif
- b. Mentaati Peraturan Tertentu
- c. Mengerjakan sesuatu secara tertib
- d. Mengerjakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab.
- e. Disiplin merupakan jalan bagi siswa untuk sukses dalam belajar dan kelak ketika ingin bekerja. (Tulus, 2004)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Hasibuan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan,

artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai pentingnya disiplin kerja, dapat dinyatakan bahwa disiplin sangatlah penting dan sangat dibutuhkan oleh setiap siswa. Berbagai manfaat disiplin belajar bagi siswa sangatlah terlihat, terutama disiplin yang tumbuh secara sadar akan membentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan yang teratur yang akan menjadikan siswa meraih kesuksesan dalam belajar.

1.2 Penelitian Terdahulu

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Penulis	Variabel	Hasil
1	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Penulis: Jufrizen dan Tiara Safani Sitorus (2021)</p>	<p>Dependent : Prestasi kerja</p> <p>Independet : Motivasi kerja dan kepuasan kerja.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.</p>

No	Judul Penelitian dan Penulis	Variabel	Hasil
2	<i>The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of AL Hudori Cooperative of Palembang Employees</i> Penulis: Laras Nurul (2020)	Dependent: Kinerja karyawan Independet : Disiplin belajar dan lingkungan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1.) Pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Al Hudori Palembang; 2.) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Al Hudori Palembang; 3.) Variabel lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Koperasi Al Hudori Palembang; 4.) Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Al Hudori Palembang.
3	<i>Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta</i> Penulis: Sri Tungga Dewi, Tri Pitara Mahanggoro, dan Mariska Urmila (2018)	Dependent : Kinerja Independet : Motivasi kerja Mediasi: Disiplin kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit X, faktor disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit X.

No	Judul Penelitian dan Penulis	Variabel	Hasil
4	<i>The Effect of Motivation and Work Culture on Employee Performance Through Work Discipline as Mediation</i> Penulis: Ni Kadek Novia Aristanti, I Nengah Sudja, dan Christian Angelo B Ituriaga (2022)	Dependent : Kinerja Independet : Motivasi kerja dan budaya kerja Mediasi: Disiplin kerja	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja memiliki efek positif pada kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

1.3 Kerangka Pemikiran

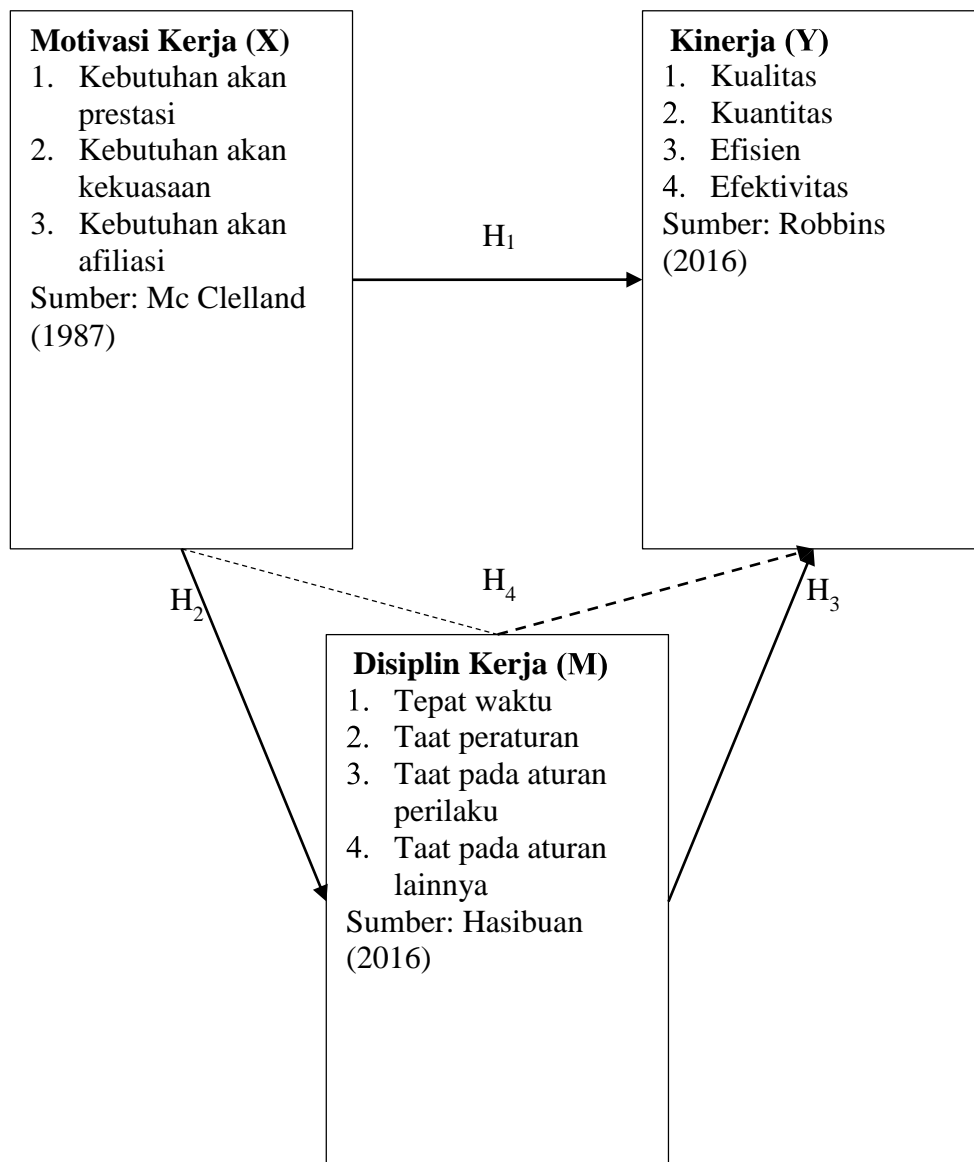
Perkembangan teknologi yang cepat memungkinkan berbagai aktivitas masyarakat dapat dengan mudah terselesaikan dan juga komunikasi dapat dilakukan tanpa harus bertemu secara langsung (Belawati, 2019). Teknologi dirasakan sebagai faktor penunjang untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja khususnya untuk pekerja diberbagai bidang kegiatan ekonomi. Menurut Teori Kinerja yang disampaikan oleh Robbins (1996) bahwa tingkat kinerja sangat tergantung dari beberapa faktor antara lain kemampuannya sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja menurut teori yang disampaikan Robbins (1996) adalah kemampuan. Sikap yang merepresentasikan kemampuan adalah motivasi diri khususnya tenaga pengajar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haq (2020) dan Goh *et al.* (2019) bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang timbul pada diri seorang guru akan menghasilkan sikap disiplin dan sadar akan tugas serta perannya untuk melakukan yang terbaik pada setiap pekerjaannya walaupun banyak

rintangan dan hambatan hal ini akan menghasilkan output berupa kinerja yang baik dan berkualitas.

Salah satu sikap atau tindakan yang harus dipersiapkan untuk menghadapi perkembangan pendidikan dimasa yang akan datang adalah sikap disiplin. Sikap disiplin tidak akan berkembang dengan sendirinya, melainkan dibutuhkan kesadaran diri sendiri, latihan, kebiasaan, kerja keras dan juga adanya konsekuensi bagi setiap pelanggaran. Terutama untuk tenaga pengajar, disiplin kerja juga tidak akan tercipta apabila tenaga pengajar tidak mempunyai kesadaran diri. Tenaga pengajar akan menerapkan sikap disiplin dalam kegiatan belajar mengajar apabila sadar akan pentingnya peran dan kontribusi untuk menyampaikan ilmu sebagai tugas utamanya.

Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel, antara lain: motivasi kerja (X), disiplin kerja (M) dan prestasi kerja (Y) sehingga menghasilkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, rumusan masalah, dan tujuan penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong, menggerakkan dan mengarahkan pekerja untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaanya. Menurut Hersona

dan Iwan Sidharta (2019) dalam penelitiannya menerangkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan yang maksimal dari karyawan maka akan tercipta hasil kinerja optimal.

H₁ = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk patuhnya karyawan atau anggota organisasi dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya sehingga pada dirinya terjadi perubahan, baik itu berupa pengetahuan, perbuatan, dan sikap baik untuk bekerja lebih baik dan berkualitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raza et al. (2020) bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitiannya menerangkan bahwa motivasi merupakan keseluruhan daya gerak di dalam diri karyawan yang menjamin kelangsungan dari kegiatan operasional perusahaan sehingga memberikan arah pada sikap disiplin kerja untuk melakukan yang terbaik untuk diri dan pekerjaannya.

H₂ = Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Monika et al. (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin belajar dan kinerja karyawan. Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan disiplin maka karyawan tersebut sudah melakukan proses kerja yang baik dan benar. Bentuk disiplin dalam pekerjaan merupakan aktualisasi karyawan dalam bentuk tanggung jawab terhadap waktu dan pekerjaannya sehingga sikap yang ditimbulkan akan sejalan dengan peraturan yang diterapkan perusahaan. Disiplin sebagai salah satu instrument

dalam bentuk tata tertib dimana karyawan yang telah tergabung dalam suatu organisasi harus patuh pada peraturan-peraturan yang telah ada. Hal ini akan menghasilkan output pekerjaan berupa kinerja yang berkualitas.

H₃ = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai Pemediasi

Motivasi kerja akan memberikan dorongan positif untuk meningkatkan dan menghasilkan output kerja berupa kinerja melalui peningkatan kedisiplinan sikap yang tercermin pada diri seorang karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Becker et al. (2019) menemukan bahwa motivasi yang ada pada diri seorang karyawan akan menghasilkan sikap untuk lebih baik dalam proses kerja dengan meningkatkan kedisiplinan, baik dari waktu dan tanggung jawabnya. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan.

H₄ = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi disiplin kerja.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif dimana penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2003). Berdasarkan pada pernyataan tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari sampel penelitian serta dilakukan analisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan (Sugiyono, 2003). Penelitian ini akan menguji ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi belajar terhadap prestasi belajar melalui disiplin belajar.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan unsur-unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur dan menghitung suatu variabel. Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Skala
Motivasi Kerja (X)	Dorongan psikologis kepada pekerja yang menentukan arah dari perilaku (<i>direction of behavior</i>) dalam organisasi dan tingkat usaha (<i>level of effort</i>) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (<i>level of</i>	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan akan afiliasi	Likert

Variabel	Definisi	Dimensi	Skala
	<i>persistence</i>). (Raza et al., 2020)		
Disiplin Kerja (M)	Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Monika et al., 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat waktu 2. Taat peraturan 3. Taat pada aturan perilaku 4. Taat pada aturan lainnya 	Likert
Kinerja (Y)	Hasil yang dicapai atau dihasilkan dalam pekerjaannya menurut kriteria dan target tertentu (Hersona dan Iwan Sidharta, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efisien 4. Efektivitas 	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh tenaga pengajar Brain Academy by Ruangguru yang ada di seluruh Indonesia dengan jumlah 503 orang.

3.3.2 Sampel dan Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013).

Jenis desain sampel yang akan digunakan peneliti berupa *simple random sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Menurut Hair *et al.* (2010) besarnya sampel bila terlalu besar akan menyulitkan untuk mendapat model yang cocok, dan disarankan ukuran sampel yang sesuai antara 100-200 responden. Pada penelitian ini menggunakan jumlah responden yaitu 110 tenaga pengajar Brain Academy by Ruangguru yang ada di seluruh Indonesia.

3.4 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data dari responden atau data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari lapangan, diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuisisioner (angket). Pengertian metode angket menurut Arikunto (2006) adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang diketahui. Menurut Sugiyono (2008) angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuisisioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan persepsi responden. Teknik lain yang digunakan adalah teknik skala likert. Teknik skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi subvariabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur. ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Berikut contoh tabel skala likert:

Tabel 3.3 Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Sumber: Sugiyono (2013)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *Structural Equation Modeling (SEM)*, melalui program *AMOS (Analysis of Moment Structure)*. Berikut adalah alur atau urutan dalam teknik analisis data pada penelitian ini:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2008). Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2008) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Tujuan uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya.
- 2) Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

3.6.2 Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah suatu indikator/item reliabel atau tidak, maka dilihat dari nilai *construct reliability*. *Construct reliability* adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat dalam variabel yang dibentuk yaitu jika *construct reliability* > 0,7 maka indikator dinilai memiliki konsistensi yang baik (Hair dkk,2010).

Uji reabilitas menunjukkan konsistensi indikator yang baik di nilai pada masing-masing indikator bernilai lebih besar dari nilai minimal *construct reliability* 0,70. Adapun perhitungan uji reabilitas tersebut dengan cara sbb:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std. Loading})^2}{(\sum \text{Std. Loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Nilai *standart loading* berasal adalah nilai *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator, sedangkan eror (e) berasal dari *measurement error* dari masing-masing indikator: $(1 - \text{Loading}^2)$. Nilai batas (*cut off*) uji *construct reliability* diterima apabila nilainya > 0.70 . Hal ini menunjukkan variabel dalam penelitian komitmen, kinerja dan kepuasan pegawai bernilai reliabel.

3.6.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametrik dan non-parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan apabila data menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka menggunakan uji non-parametrik. Uji normalitas menggunakan *test of normality Kolmogorov–Smirnov*. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas adalah dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig.). Untuk Jika signifikansi (nilai sig) pada output, maka data dari populasi yang berdistribusi normal namun jika signifikansi yang diperoleh, maka data bukan populasi yang berdistribusi normal. Setelah seluruh instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, tahap berikutnya adalah pengolahan data, analisis pengolahan.

3.6.4 Alat Analisa Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktural dalam penelitian ini adalah AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Menurut Dachlan (2014) SEM menggunakan matriks untuk mempresentasikan persamaan untuk

model struktural atau disingkat menjadi persamaan struktural (*structural equation*), dan persamaan untuk model pengukuran atau disingkat menjadi persamaan pengukuran (*measurement equation*).

Persamaan struktural dalam SEM dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan struktural pada dasarnya dibangun dengan pedoman sebagai berikut:

$$\boldsymbol{\varepsilon} = \boldsymbol{\Gamma}\boldsymbol{\xi} + \mathbf{B}\boldsymbol{\varepsilon} + \boldsymbol{\zeta}$$

dimana:

$\boldsymbol{\varepsilon}$ = Variabel laten (konstruk) endogenus

$\boldsymbol{\xi}$ = Variabel laten (konstruk) eksogenus

$\boldsymbol{\zeta}$ = faktor unik atau kesalahan (error) struktural.

Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*) menentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang di hipotesiskan antar konstruk atau variabel. Pengukuran untuk indikator endogenus adalah:

$$\mathbf{Y} = \boldsymbol{\Lambda}\boldsymbol{\eta} + \boldsymbol{\varepsilon}$$

Dimana:

\mathbf{Y} = Variabel indikator endogenus

$\boldsymbol{\eta}$ = variabel laten (konstruk) endogenus

$\boldsymbol{\varepsilon}$ = faktor unik atau kesalahan (error) pengukuran dari indikator endogenus

Menurut Dachlan (2014) terdapat tahapan dalam menganalisis SEM, yaitu:

1. Pengembangan dan Analisis Model Pengukuran

Langkah awal dalam menganalisis SEM adalah memastikan bahwa model pengukuran lengkap (melibatkan seluruh konstruk yang terlibat dalam penelitian) merupakan model yang bisa diterima. Ada beberapa jenis model

pengukuran, diantaranya adalah model faktor tunggal, model dua faktor dan model faktor orde kedua. Model faktor tunggal dan model dua faktor dikatakan sebagai model faktor orde pertama yaitu faktor yang langsung diukur sejumlah indikator. Untuk model faktor orde kedua, konstruk laten utamanya disebut dimensi, dimana masing-masing dimensi diukur dengan sejumlah faktor atau subdimensi, dan masing-masing faktor diukur dengan sejumlah indikator.

2. Menetapkan model pengukuran awal

Untuk menetapkan model pengukuran awal, tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- Mengidentifikasi setiap konstruk laten yang akan dimasukkan kedalam model penelitian baik sebagai variabel independen maupun dependen dan sekaligus membuat definisi konsep.
- Membuat operasional konstruk dengan menghadirkan indikator- indikator ukuran/atribut untuk masing-masing konstruk yang telah teridentifikasi.
- Menentukan model pengukuran dengan cara menghubungkan setiap konstruk yang dilibatkan dalam model dengan masing- masing indikatornya.

3. Merancang studi empiris

Setelah model pengukuran untuk masing-masing konstruk yang terlibat dalam analisis ditetapkan secara teoritis, selanjutnya studi empiris dirancang untuk keperluan estimasi parameter model.

- Menetapkan ukuran sampel yang memerlukan sampel yang besar untuk menjamin keterwakilan dan keakuratan hasil estimasi. Secara umum banyaknya parameter bebas yang harus diestimasi, atau 10 hingga 20 kali banyaknya variabel observed yang terlibat dalam model.
- Menetapkan perlakuan terhadap data yang tidak lengkap (*missing data*) yaitu dengan cara melakukan perbaikan terhadap data yang tidak lengkap dengan terlebih dahulu memeriksa apakah ketidaklengkapan itu terjadi secara sistematis (*Missing at Random/MAR*) ataukah sistematis (*missing completely at random, MCAR*).
- Menetapkan struktur model meliputi relasi antar variabel sesuai teori yang mendasarinya beserta parameter-parameter yang terdapat pada model.

- Menetapkan teknik estimasi.
 - Menetapkan program aplikasi komputer yang akan digunakan yaitu AMOS.
4. Memeriksa data
- Pemeriksaan normalitas ini selalu dibarengi dengan pemeriksaan outlier. Untuk itu sebelum model dianalisis, data harus dipastikan terlebih dahulu telah memenuhi sejumlah asumsi yang dipersyaratkan.
5. Mengevaluasi dan memperbaiki model pengukuran.
- Uji validitas konstruk terdiri dari validitas isi, validitas konvergen, reliabilitas, unidimensionalitas, validitas diskriminan, validitas nomologikal.
 - Menilai fit model (*goodness of fit*) dengan menggunakan ukuran indeks yaitu statistik chi-kuadrat beserta p-value nya, RMSEA, GFI, dan CFI

Pengembangan dan Analisis Model Struktural

Setelah mendapatkan model pengukuran yang valid dan established melalui sejumlah tahapan selanjutnya adalah mengevaluasi relasi struktural antara konstruk yang satu dengan yang lain sesuai model teoritis.

a. Menetapkan model struktural

Inti dari penetapan model struktural adalah membuat relasi dependensi dari sebuah konstruk ke konstruk yang lain. Jadi setelah merumuskan masalah penelitian, selanjutnya mengajukan hipotesis.

b. Mengevaluasi model struktural

Setelah model struktural ditetapkan selanjutnya mengevaluasi model khususnya menilai fit model menggunakan ukuran/indeks fit (*goodness of fit*).

c. Uji hipotesis relasi struktural

Tahap terakhir dari SEM adalah uji hipotesis mengenai relasi struktural antar konstruk. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menguji signifikansi estimasi parameter model struktural, yaitu koefisien γ (gamma), adalah loading struktural dari konstruk eksogenus ke konstruk endogenus, dan koefisien β (beta), adalah loading struktural dari konstruk endogenus ke konstruk endogenus lainnya. Untuk uji signifikansi parameter ini difokuskan pada nilai

critical ratio (C.R) beserta p-value nya dari loading struktural tersebut. Jika p-value yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikan α (biasanya 5% atau 1%) maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa " $\gamma = 0$ atau $\beta = 0$ (loading struktural bernilai 0)" tidak didukung. Tidak didukungnya hipotesis nol dapat di artikan bahwa konstruk independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konstruk endogenus.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hipotesis didukung oleh hasil penelitian ini serta pembahasan pada rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar melalui mediasi disiplin kerja tenaga pengajar *Brain Academy by Ruangguru*.

5.2 Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan antara lain:

1. Manajemen seharusnya telah menentukan dan membuat strategi terkait jenjang karir yang baik sebagai balas jasa atas kinerja yang baik dari tenaga pengajar.
2. Tanda pengenal merupakan salah satu identitas yang diwajibkan perusahaan untuk digunakan. Manajemen seharusnya membuat peraturan yang mengatur terkait pemakaian tanda pengenal di lingkungan kerja. Hal ini merupakan salah satu cerminan dari disiplin karyawan saat menggunakan tanda pengenal saat bekerja.
3. Berdasarkan wawancara dengan tenaga pengajar, tugas mengajar diluar kewajiban tidak memiliki *feedback* dari manajemen seperti tambahan komisi yang akan diakumulasikan setiap bulannya. Seharusnya manajemen *Brain*

Academy mempunyai feedback yang baik terkait tambahan mengajar diluar kewajiban karena hal itu merupakan salah satu tugas diluar tanggung jawab tenaga pengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Atkinson, D. W., & Kusuma. (n.d.). *Pengantar Psikologi*. In *Edisi ke-11, jilid 2*.
- Aulia Al Haq, V. (2020). Effect of Learning Motivation and Learning Environment Against Student Learning Achievement. *Early Childhood Research Journal (ECRJ)*, 3(1), 6–11. <https://doi.org/10.23917/ecrj.v3i1.11728>
- Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., Holtermann, H., The, D., Agenda, N., Science, P., Sk, S. K., Hinnebusch, R., Hinnebusch A, R., Rabinovich, I., Olmert, Y., Uld. (2015). The Effect Of Learning Motivation, Learning Discipline and Learning Media On Learning Readiness. *Syria Studies*, 7(1), 37–72.
- Belawati, T. (2019). *Pembelajaran Online*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Brown, M. W., dan Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit. In K. A. Bollen, & J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models*. Newbury Park, CA: Sage.
- Dachlan, Usman. (2014). *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling*. Semarang: Lentera Ilmu.
- Darmaningtyas. (2022). Bencana Pendidikan: Krisis Guru dan Dosen PNS. *Kompas*. 25 November 2022.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, James L. (1997). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Goh, C. F., Rasli, A., Tan, O. K., & Choi, S. L. (2019). Determinants and academic achievement effect of Facebook use in educational communication among university students. *Aslib Journal of Information Management*, 71(1), 105–123. <https://doi.org/10.1108/AJIM-05-2018-0116>.

- Hair J.F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasiyati. (2018). *Disiplin Membangun Karakter Bangsa*. Bp Paud dan Dikmas D.I. Yogyakarta Ditjen Paud Dikdasmen Kemdikbudristek.
- Hersona, S., & Iwan Sidharta. (2019). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Journal of Applied Management*, 15(3).
- Laras, N. (2019). The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of AL Hudori Cooperative of Palembang Employees. *Journal of Economics and Business*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.02.01.67>
- Mahanggoro, T. P., dan Urmila, M. (2018). *Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta*. 7(December), 247–254. <https://doi.org/10.18196/jmmr.7379>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- McClelland, D.C. 1987. *Memacu Masyarakat Berprestasi* (Terjemahan oleh Suyanto). Jakarta : Intermed
- McKenna, E. Beech, N. (1995). *The Essence of Human Resource Management*, Prentice Hall International Ltd.
- Mitchell, Stewart Aileen.(1998). *Empowering People: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kanisius
- Monika, S., Sugiono, Subagyo, & M. Anas. (2021). The Influence of Social Economic Status, Discipline, Motivation on Learning Outcomes of Entrepreneurship Creative Products. *International Journal of Research and Review*, 8(7), 304–310. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210742>
- Nasution, Z. (2017). Konsep Interaksi Edukatif Dalam Pendidikan Islam(Perseptif Al-Qur'an). *Ilmu Pendidikan Dan Kependidikan*, 2(4), 50.
- Raza, S. A., Qazi, W., & Yousufi, S. Q. (2020). The influence of psychological, motivational, and behavioral factors on university students' achievements: the mediating effect of academic adjustment. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(3), 849–870. <https://doi.org/10.1108/JARHE-03-2020-0065>

- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Saether, E. A. (2019). Journal of High Technology Management Research Motivational antecedents to high-tech R & D employees ' innovative work behavior : Self-determined motivation , person-organization fit , organization support of creativity , and pay justice. *Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>.
- Santoso, S. (2002). *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*: Gramedia, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. In *Rajawali Pers*.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Syardiansah. Zatia, Muhammad Rizqi. Tefu, Amara Fauzi. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi 17 (2021) 46-55*
- Tokan, M. K., & Imakulata, M. M. (2019). The effect of motivation and learning behaviour on student achievement. *South African Journal of Education*, 39(1), 1–8. <https://doi.org/10.15700/saje.v39n1a1510>
- Tulus, T. (2004). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. In *Rineka Cipta*.
- Yukl, Gary A. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Indeks.