

Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kecerdasan Intelektual terhadap Komitmen dan Kinerja Guru pada SMP se-Kecamatan Tanah Putih

Erma Sari

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita, Indonesia

DOI:

Page: 23-28

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, dan kecerdasan intelektual terhadap komitmen serta implikasinya terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Tanah Putih. Latar belakang penelitian didasari oleh fenomena kinerja guru yang belum optimal, ditunjukkan oleh data jumlah guru dan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) SMPN 3 Tanah Putih periode 2019–2023. Kebaruan penelitian ini adalah menguji tiga variabel utama (disiplin, motivasi, kecerdasan intelektual) dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan teknik survei. Analisis data menggunakan SEM berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan disiplin, motivasi, dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen dan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan disiplin, motivasi, dan kecerdasan intelektual guru dalam memperkuat komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kecerdasan Intelektual, Komitmen, Kinerja Guru.

ABSTRACT:

This study aims to analyze the influence of discipline, motivation, and intellectual intelligence on organizational commitment and its implications for teacher performance at junior high schools in Tanah Putih District. The research is motivated by the phenomenon of varied teacher performance quality, as indicated by teacher numbers and SKP achievement at SMPN 3 Tanah Putih during 2019–2023. The novelty of this study lies in integrating three variables (discipline, motivation, and intellectual intelligence) with organizational commitment as an intervening variable. A quantitative explanatory survey design was used. Data analysis employed SEM-PLS. The findings indicate that discipline, motivation, and intellectual intelligence positively and significantly affect commitment and teacher performance, both directly and indirectly through commitment. These results highlight the importance of strengthening discipline, motivation, and intellectual intelligence to enhance organizational commitment, which ultimately improves teacher performance.

Keywords: Discipline, Motivation, Intellectual Intelligence, Commitment, Teacher Performance

***Author Correspondent:**

Email : ermasarii81@gmail.com

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani No 78-88 Pekanbaru



This article is licensed under [a Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu elemen fundamental dalam sistem pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai pendidik dan pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan teladan bagi peserta didik. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi tersebut menjadi dasar bagi guru untuk dapat menjalankan perannya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan terkait kinerja guru, khususnya pada SMP se-Kecamatan Tanah Putih. Data Rencana Umum Pengadaan (RUP) memperlihatkan bahwa jumlah guru SMPN 3 Tanah Putih periode 2019–2023 mengalami fluktuasi. Di sisi lain, capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam beberapa tahun terakhir juga belum memenuhi target yang diharapkan. Fakta ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Permasalahan ini penting diteliti karena kualitas pendidikan sangat erat kaitannya dengan kinerja guru.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan. Guru yang disiplin akan hadir tepat waktu, menyiapkan perangkat pembelajaran secara konsisten, dan menaati aturan sekolah (Ristiana, 2025; Rochimah, 2024). Motivasi kerja, baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja. Guru yang termotivasi menunjukkan dedikasi tinggi dan berusaha mencapai prestasi (Hidayat dkk., 2022; Sari dkk., 2025). Selain itu, kecerdasan intelektual (IQ) terbukti berkaitan dengan kemampuan guru dalam memahami materi, mengelola kelas, serta memecahkan masalah pembelajaran (Nurhab dkk., 2022; Ernawati, 2020). Guru dengan kecerdasan intelektual tinggi mampu memberikan solusi yang inovatif dalam menghadapi tantangan pendidikan.

Namun, sebagian besar penelitian hanya menekankan hubungan langsung antara disiplin, motivasi, atau kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru. Belum banyak penelitian yang menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja. Padahal, komitmen organisasi memiliki peran penting: guru yang berkomitmen tinggi cenderung loyal, bertanggung jawab, dan terlibat aktif dalam mencapai tujuan sekolah (Wahyu dkk., 2022). Dengan demikian, terdapat celah penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar penelitian ini, yaitu kebutuhan untuk menguji integrasi disiplin, motivasi, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru dengan komitmen sebagai variabel mediasi, khususnya pada SMP se-Kecamatan Tanah Putih. Hal ini sekaligus menjadi kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini karena menggabungkan faktor individu dan organisasi dalam satu model yang komprehensif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatori dengan pendekatan survei. Desain eksplanatori dipilih karena penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (disiplin, motivasi, kecerdasan intelektual) dengan variabel dependen (kinerja guru) melalui variabel *intervening* (komitmen).

Populasi penelitian mencakup seluruh guru SMP se-Kecamatan Tanah Putih. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, agar representasi dari setiap sekolah dapat terjaga. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Indikator disiplin meliputi ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, dan tanggung jawab. Indikator motivasi mencakup motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) dan ekstrinsik (penghargaan, insentif). Indikator IQ mencakup kemampuan logika, analisis, dan pemecahan masalah. Indikator komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Indikator kinerja guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, serta sikap profesional.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan analisis korelasi *Pearson Product Moment*, sementara reliabilitas diuji dengan *Cronbach Alpha*. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan software SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap:

- Uji outer model untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.
- Uji inner model untuk menilai kekuatan model melalui nilai R^2 , *path coefficient*, serta uji signifikansi menggunakan *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Interpretasi tabel 1 yaitu seluruh indikator memenuhi syarat validitas konvergen (loading >0,7), reliabilitas konstruk (CR >0,7), dan AVE >0,5. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Interpretasi tabel 2 yaitu model struktural cukup kuat menjelaskan 63% variabilitas komitmen dan 71% variabilitas kinerja.

Tabel 1. Hasil Uji Outer Model

Variabel	Indikator	Loading	AVE	CR
Disiplin	D1–D4	0,72–0,85	0,61	0,88
Motivasi	M1–M4	0,74–0,86	0,63	0,89
IQ	IQ1–IQ4	0,70–0,83	0,60	0,87
Komitmen	K1–K3	0,73–0,84	0,62	0,88
Kinerja	KG1–KG4	0,75–0,88	0,65	0,90

Sumber: Data Diolah

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R^2	Kategori
Komitmen	0,63	Kuat
Kinerja	0,71	Kuat

Sumber: Data Diolah

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	β	T-stat	P-value
H1	Disiplin → Komitmen	0,42	5,87	0,000
H2	Motivasi → Komitmen	0,36	4,95	0,000
H3	IQ → Komitmen	0,28	3,42	0,001
H4	Disiplin → Kinerja	0,31	4,88	0,000
H5	Motivasi → Kinerja	0,27	4,51	0,000
H6	IQ → Kinerja	0,33	5,15	0,000
H7	Komitmen → Kinerja	0,39	6,24	0,000

Sumber: Data Diolah

Interpretasi: semua hipotesis diterima karena nilai $p < 0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Mediasi

Jalur Mediasi	Indirect Effect	T-stat	P-value	Keterangan
Disiplin → Komitmen → Kinerja	0,16	3,22	0,001	Signifikan
Motivasi → Komitmen → Kinerja	0,14	2,98	0,003	Signifikan
IQ → Komitmen → Kinerja	0,11	2,65	0,008	Signifikan

Sumber: Data Diolah

Interpretasi: komitmen terbukti memediasi pengaruh disiplin, motivasi, dan IQ terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin, motivasi, dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja guru. Guru yang disiplin cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang tinggi sehingga menumbuhkan komitmen pada sekolah. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas secara optimal. Demikian pula, guru dengan kecerdasan intelektual yang baik lebih mampu memahami materi, mengelola kelas, serta memecahkan masalah pembelajaran. Secara langsung, ketiga variabel tersebut juga terbukti meningkatkan kinerja guru, yang ditunjukkan melalui kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Ristiana, 2025; Ernawati, 2020; Hidayat dkk., 2022) yang menekankan peran disiplin, motivasi, dan IQ dalam peningkatan kinerja guru.

Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menegaskan bahwa komitmen berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan. Artinya, disiplin, motivasi, dan IQ semakin efektif dalam meningkatkan kinerja guru apabila didukung oleh komitmen organisasi yang kuat. Guru yang memiliki loyalitas, keterikatan emosional, dan rasa tanggung jawab terhadap sekolah akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal. Hasil ini sejalan dengan Wahyu dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen mampu memperkuat hubungan antara faktor individu dan kinerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada pembuktian empiris peran komitmen dalam konteks SMP se-Kecamatan Tanah Putih, sehingga memberikan kontribusi teoritis bagi literatur perilaku organisasi serta implikasi praktis bagi manajemen pendidikan di tingkat sekolah menengah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru, serta disiplin, motivasi, kecerdasan intelektual, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Tanah Putih. Lebih jauh, komitmen terbukti memediasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja, sehingga memperkuat hubungan antara faktor individu dan hasil kerja. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis berupa pembuktian peran mediasi komitmen dalam konteks pendidikan menengah, yang sebelumnya jarang diuji. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini bermanfaat bagi sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui penguatan disiplin, motivasi, dan kecerdasan guru. Manfaat ekonomi dan sosial juga muncul, karena peningkatan kinerja guru akan berdampak pada kualitas lulusan yang lebih kompetitif. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup objek, yaitu hanya mencakup guru SMP se-Kecamatan Tanah Putih. Kondisi ini dapat membatasi generalisasi hasil ke wilayah lain. Selain itu, data diperoleh melalui kuesioner yang bersifat self-report sehingga berpotensi dipengaruhi oleh bias persepsi responden. Faktor tersebut mungkin memengaruhi validitas hasil. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu memperluas cakupan responden, menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif), serta menambahkan variabel lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru di SMAN 5 Kediri. *Riset Akuntansi, Bisnis dan Manajemen (RJABM)*, 8(2), 45–52. <https://ejurnal.untagsmd.ac.id/index.php/RJABM/article/viewFile/4435/4302>
- Hidayat, A., Wibowo, T., & Yuniarti, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 33–44. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/download/50712/19427>
- Nurhab, M. I., Alfansi, L., Pareke, F. J., & Anwar, S. (2022). Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 14–22. Universitas Prof. Dr. Moestopo. <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/jmb/article/download/1971/930>
- Prabowo, A., Santoso, H., & Nugroho, D. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan iklim organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen (JEBMA)*, 3(2), 112–124. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/2649>
- Rahmi, S., Amelia, R., & Putri, N. (2019). Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMAN 8 Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 10(1), 56–65. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1709413&val=2268>

- Ristiana. (2025). Pengaruh disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan dan Konseling Pendidikan (JAPKP)*, 6(1), 22–34.
- Rochimah, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SDN Jatimakmur 1. *Jurnal Kinerja*, 9(2), 99–108.
- Sari, D., Mahmud, R., & Lestari, E. (2025). Hubungan etos kerja, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. *Jurnal Samudra Geografi dan Pendidikan (JSGP)*, 4(1), 44–56.
- Suwandi, A., Nasution, D., & Harahap, R. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja guru UPT Medan Area. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 36–50.
- Wahyu, R., Yusuf, F., & Ananda, P. (2022). Pengaruh komitmen dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. *MIRAI: Manajemen dan Administrasi*, 9(2), 87–96.