

PENGARUH MOTIVASI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA GURU DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMKN 1 SAWAHLUNTO

Dea Widianingsih¹, Ramdani Bayu Putra², Omia Crefioza³

deawidianingsih2@gmail.com¹, ramdanibayuputra@gmail.com², omiacrefoza@upiypk.ac.id³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Pengaruh Motivasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smkn 1 Sawahlunto. Fenomena terkait kinerja guru tingkat nasional di Indonesia saat ini masih menjadi perhatian serius. Beberapa isu yang sering dibahas ialah kualitas pendidikan, seperti kinerja guru yang kurang optimal dapat mempengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Smkn 1 Sawahlunto yaitu sebanyak 61 orang. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai sebagai responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Terdapat Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Terdapat Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Terdapat Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Terdapat Disiplin Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin. Terdapat Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerj.

Kata Kunci : Motivasi, Managemen Pengetahuan, Kinerja Guru, Disiplin Kerja.

Abstract

This study aims to examine the extent to which the influence of motivation and knowledge management on teacher performance with work discipline as an intervening variable at SMKN 1 Sawahlunto. The phenomenon related to teacher performance at the national level in Indonesia is currently still a serious concern. Some issues that are often discussed are the quality of education, such as suboptimal teacher performance can affect the quality of education in Indonesia. The population in this study were all employees at SMKN 1 Sawahlunto, totaling 61 people. The method of data collection was through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents using a quantitative approach. The data analysis technique used was Structural Equation Modeling (SEM) analysis with Partial Least Square (PLS) 3.0. Based on the research results, the author can conclude that there is a positive and significant influence of motivation on work discipline. Knowledge management has a positive and significant influence on work discipline. Motivation has a positive and significant influence on teacher performance. Knowledge management has a negative and insignificant influence on teacher performance. Work discipline has a negative and insignificant influence on teacher performance. Motivation has a negative and insignificant influence on teacher performance through discipline. Knowledge management has a negative and insignificant influence on teacher performance through work discipline.

Keywords: Motivation, Knowledge Management, Teacher Performance, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Menurut Peran dari sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah organisasi sangat mengarah pada bagaimana supaya mereka mampu dan dapat

mengembangkan sebuah potensi sumber daya manusia yang unggul dan kreatif disamping meningkatnya efektifitas sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia yang dipandang sangat berpengaruh sangat penting.

Menurut Simanjuntak (2021), manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Menurut Apriani et al. (2022), manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain.

Sekolah merupakan lembaga yang mempunyai tugas untuk membentuk manusia yang berkualitas dalam ilmu pengetahuan, sikap, maupun keterampilan yang pencapaiannya dibentuk terencana, terarah dan sistematis. Kegiatan proses belajar mengajar adalah hal yang utama dalam proses pendidikan yang ada disekolah. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan disekolah tidak terlepas dari kegiatan proses pembelajaran yang mengarah pada proses pencapaian tujuan pembelajaran (Agustina, 2021).

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya kinerja yang hendak dicapai.

Menurut Ita Rahmati et al dalam (Aldora et al., 2025) Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Muhid & ST.Rukaiyah dalam (Sari et al., 2025) disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja sebab dengan adanya disiplin kerja Pegawai akan selalu mengedepankan sikap kesediaan dan kerelaannya untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku ditempat kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Ekhsan, 2021).

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah, kualitas guru yang kurang optimal dapat mempengaruhi kinerja guru. Dukungan sekolah yang kurang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kebijakan pemerintah yang kurang efektif dapat mempengaruhi kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru, perlu dilakukan beberapa upaya, seperti, pelatihan dan pengembangan guru untuk meningkatkan kualitas guru. Evaluasi kinerja guru secara teratur untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dan dukungan sekolah yang memadai untuk meningkatkan kinerja guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satunya adalah motivasi. Dimana menurut Fachreza & Majid (2021) kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi kerja berperan sebagai penggerak pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Hubungan antara kinerja kerja dan motivasi diri pada dasarnya bersifat simbiosis; masing-masing saling memperkuat secara signifikan. Karyawan yang termotivasi berorientasi pada tujuan. Upaya mereka senantiasa diarahkan untuk mencapai hasil yang positif (Sari & Andriani, 2022).

Disamping itu, yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin Zaenal Arifin & Sasana (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, peneliti memiliki kesempatan untuk melakukan penyelidikan dengan menambahkan variabel intervening, yaitu Disiplin Guru. Studi ini bertujuan untuk menentukan apakah penerapan Disiplin Guru akan memiliki pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung pada masing-masing variabel.

Menurut (Simanjuntak, Putra Arif, 2020), manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Menurut (Apriani et al., 2022), manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain.

Pro dan kontra atas setiap penelitian terkait beberapa variabel yang diteliti, memberikan peluang bagi peneliti untuk meninjau ulang terkait pengaruh dari masing-masing variabel. Oleh karena itu, peneliti mengusulkan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Management Pengetahuan terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Guru Sebagai Variabel Intervening Smkn 1 Sawahlunto".

METODE PENELITIAN

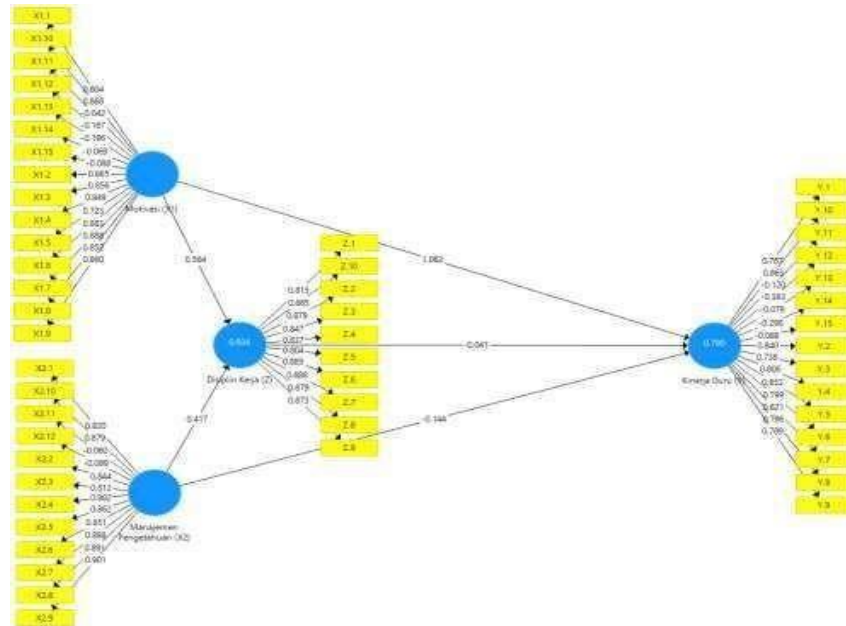
Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif. Dalam hal ini ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan ada variabel dependent (variabel yang dipengaruhi) dan variabel intervening. Hubungan yang terjadi yaitu dimana variabel bebas Motivasi dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening SMKN 1 Sawahlunto.

Menurut Sugiyono (2021), mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap SMKN 1 Sawahlunto sebanyak 61 orang. . Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi adalah karyawan SMKN 1 Sawahlunto sebanyak 61 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

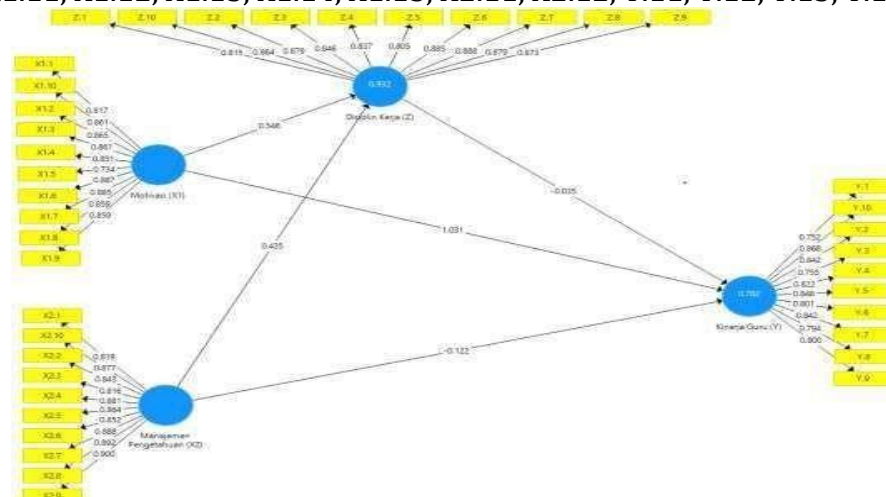
Jumlah responden 61 orang dengan rincian wanita sebanyak 34 orang (55,7%) merupakan jumlah responden yang paling banyak. Responden laki laki sebanyak 27 orang (44,3%). Usia responden terbanyak antara 26 sampai 45 tahun sebesar (72,1 %). Sedangkan masa lama kerja sebanyak anantara 6 – 10 tahun. Pendidikan terakhir yang dimiliki responden terbanyak adalah S1 yang merupakan Kondisi tersebut dapat menunjukkan bahwa Sekolah memperhatikan tingkat pendidikan formal yang dimiliki para Guru Smkn 1 sawahlunto.



Gambar 1 Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Sumber: Hasil Uji Outer Loadings, 2026

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X1.15, X2.11, X2.12, Y.11, Y.12, Y.13, Y.14, Y.15).



Gambar 2 Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Sumber: Hasil Uji Outer Loadings, 2026

Pada gambar 2 hasil uji outer loadings setelah di eliminasi menyatakan bahwa data sudah valid dengan nilai convergent validity diatas 0.7

Tabel 1 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Motivasi (X1)	0,721
Manajemen Pengetahuan (X2)	0,746
Kinerja Guru (Y)	0,661
Disiplin Kerja (Z)	0,736

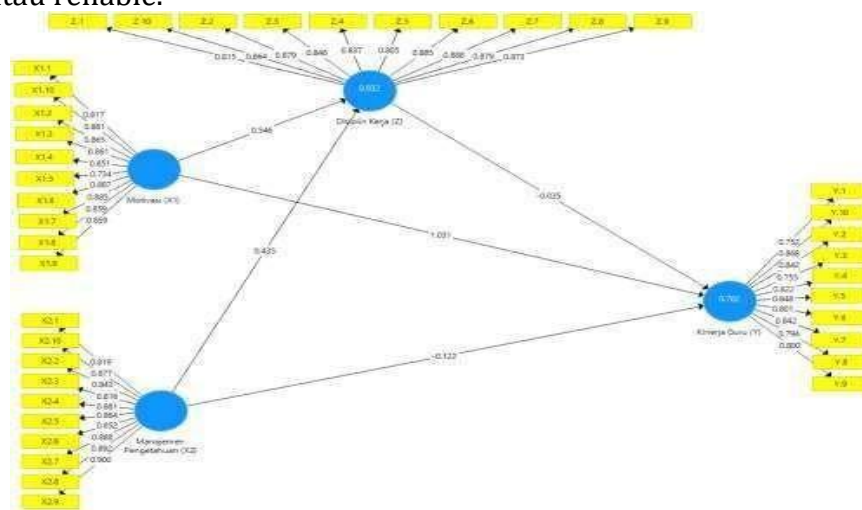
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Tabel 2 Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi (X1)	0,957	0,963	Reliabel
Manajemen Pengetahuan (X2)	0,962	0,967	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,943	0,951	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,960	0,965	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,8. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.



Gambar 3 Persamaan Outer Model

Sumber: Hasil Uji Outer Loadings, 2026

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Motivasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Disiplin Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

1. Disiplin Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$.
2. Disiplin Kerja = $0,546 X_1 + 0,435 X_2 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Iklim Motivasi, Manajemen Pengetahuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

1. Kinerja Guru = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
2. Kinerja Guru = $1,031 X_1 - 0,122 X_2 - 0,035 Z + e_1$

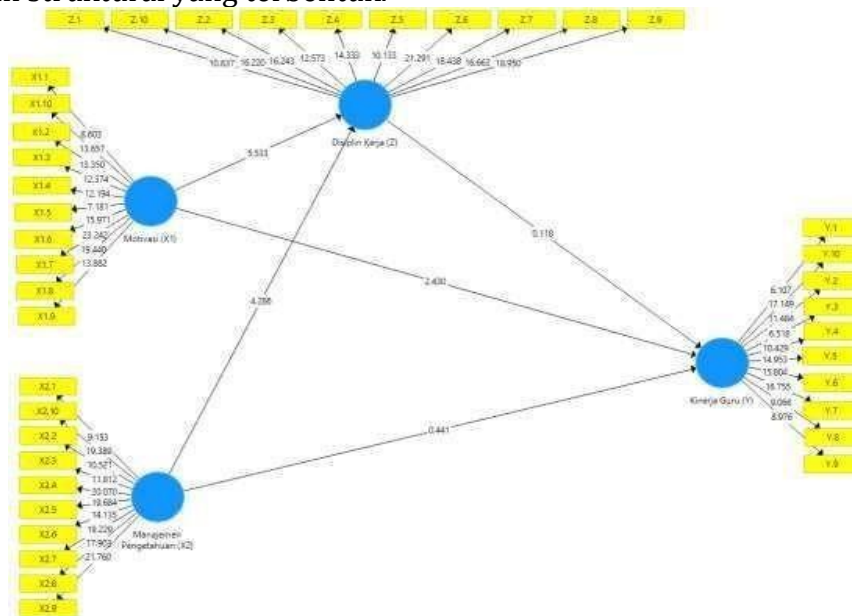
Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 3 di bawah :

Tabel 3 Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0,932	0,930
Kinerja Guru (Y)	0,782	0,771

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Pada tabel 3 di atas terlihat nilai R² konstruk Disiplin Kerja sebesar 0,932 atau sebesar 93,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Motivasi dan Manajemen Pengetahuan. Sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Guru sebesar 0,782 atau sebesar 78,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi, Manajemen Pengetahuan dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Guru. Sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.



Gambar 4 Structural/Inner Model

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Tabel 4 Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Ket
Motivasi => Disiplin Kerja	0,546	5,533	0,000	Hipotesis diterima
Manajemen Pengetahuan => Disiplin Kerja	0,435	4,286	0,000	Hipotesis diterima
Motivasi => Kinerja Guru	1,031	2,430	0,015	Hipotesis diterima

Manajemen Pengetahuan => Kinerja Guru	-0,122	0,441	0,660	Hipotesis ditolak
Disiplin Kerja => Kinerja Guru	-0,035	0,118	0,906	Hipotesis ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4 di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Motivasi, Manajemen Pengetahuan terhadap Disiplin Kerja.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,546 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 5,533 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $5,533 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,435 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,286 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,286 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru yaitu 1,031 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,015 kecil dari alpha 5% yaitu $0,015 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,430 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,430 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Guru yaitu -0,122 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Guru adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,660 besar dari alpha 5% yaitu $0,660 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,441 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,441 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yaitu -0,035 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,906 besar dari alpha 5% yaitu $0,906 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,118 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,118 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak.

Tabel 5 Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Ket
Motivasi => Disiplin Kerja => Kinerja Guru	-0,019	0,110	0,912	Hipotesis ditolak
Manajemen Pengetahuan => Disiplin Kerja => Kinerja Guru	-0,015	0,123	0,902	Hipotesis ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Motivasi, Manajemen Pengetahuan melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja yaitu -0,019 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,912 besar dari alpha 5% yaitu $0,912 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,110 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,110 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak.

2. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja Guru

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja Guru yaitu -0,015 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,902 besar dari alpha 5% yaitu $0,902 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,123 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t- tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,123 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja SMKN 1 Sawahlunto. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Variabel Motivasi memiliki jumlah responden sebanyak 61 responden dengan nilai TCR 85,4 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi tergolong Baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di SMKN 1 Sawahlunto. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi guru, maka semakin tinggi pula disiplin kerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru, sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi guru agar disiplin kerja mereka juga meningkat.

Hasil penelian ini sejalan dengan Zulaida (2023) dan Kurniawan (2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Disiplin Kerja.

2. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Disiplin Kerja.

Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada SMKN 1 Sawahlunto. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Variabel Manajemen Pengetahuan memiliki jumlah responden sebanyak 61 responden dengan nilai TCR 85,5 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan tergolong Baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di SMKN 1 Sawahlunto. Ini berarti bahwa semakin efektif manajemen pengetahuan di sekolah, maka semakin tinggi pula disiplin kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan yang baik dapat membantu meningkatkan disiplin kerja guru, sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan manajemen pengetahuan di sekolah.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian Kurdi (2021) dan Sudargini (2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen Pengetahuan terhadap Disiplin Kerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Sawahlunto. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima. Variabel Motivasi memiliki jumlah responden sebanyak 61 responden dengan nilai TCR 85,4 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi tergolong Baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Sawahlunto. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi guru, maka semakin baik kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi guru agar kinerja mereka juga meningkat, seperti memberikan penghargaan, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian Sofwan (2021) dan Sari (2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru.

4. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Guru.

Manajemen Pengetahuan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Sawahlunto. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak. Variabel Manajemen Pengetahuan memiliki jumlah responden sebanyak 61 responden dengan nilai TCR 85,5 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan tergolong Baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Sawahlunto. Ini berarti bahwa manajemen pengetahuan tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja guru. Hasil ini mungkin menunjukkan bahwa faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian Andini (2022) dan Agnesia et al. (2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Guru.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Sawahlunto. Hipotesis H5 dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Sawahlunto. Ini berarti bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja guru. Hasil ini mungkin menunjukkan bahwa faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja yang terlalu ketat mungkin bahkan dapat menurunkan kinerja guru jika tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain yang lebih positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yandra (2022) dan Oktavia (2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja pada SMKN 1 Sawahlunto, Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi. Variabel Motivasi memiliki jumlah responden sebanyak 61 responden dengan nilai TCR 85,4 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi tergolong Baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja di SMKN 1 Sawahlunto. Ini berarti bahwa motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan disiplin kerja. Hasil ini mungkin menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru lebih kompleks daripada yang diharapkan, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui mekanisme yang lebih tepat. Disiplin kerja yang tidak efektif mungkin dapat menghambat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zulaida (2023) dan Kurniawan (2021) dengan hasil penelitian Disiplin Kerja tidak mampu memediasi Motivasi terhadap Kinerja Guru.

7. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Manajemen Pengetahuan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja pada Guru SMKN 1 Sawahlunto. Hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi. Variabel Manajemen Pengetahuan memiliki jumlah responden sebanyak 61 responden dengan nilai TCR 85,5 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan tergolong Baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja di SMKN 1 Sawahlunto. Ini berarti bahwa manajemen pengetahuan tidak dapat meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan disiplin kerja. Hasil ini mungkin menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan yang tidak efektif dapat menghambat disiplin kerja, sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja guru. Perlu adanya evaluasi dan perbaikan dalam implementasi manajemen pengetahuan untuk meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurdi (2021) dan Sudargini (2023) dengan hasil penelitian Disiplin Kerja tidak mampu memediasi Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Guru.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada SMKN 1 Sawahlunto.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Disiplin Kerja pada SMKN 1 Sawahlunto.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Sawahlunto.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Sawahlunto.
5. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Sawahlunto.
6. Disiplin Kerja tidak mampu memediasi Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Sawahlunto
7. Disiplin Kerja tidak mampu memediasi Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Sawahlunto.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Farida. 2021. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang." JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 4(2): 128.
- Aldora, R. H., Putra, R. B., Suryadi, D., & Fitri, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(3), 14–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/makreju.v3i3.3252>
- Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. 350–361.
- Ekhsan, Muhamad. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Guru." 13(1): 1–13.
- Kurniawan. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Motivasi , Pelatihan , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru PT . Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. 1(9), 2935–2943.
- Sari, R. S., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 01(04), 217–223.
- Simanjuntak, Putra Arif. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(17), 48–55.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Organization Citizenship Behaviour (OCB), Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48–55.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Zaenal Arifin, Muhammad, and Hadi Sasana. 2022. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Guru." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2(6): 49– 56.