

TESIS

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MTSN 1 KARANGAYAR
TAHUN 2022**



Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
TAHUN 2023**

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTSN 1 KARANGANYAR TAHUN 2022

Oleh

Diyah Purnamasari

NIM. 204031042

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru 3) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Penelitian dilaksanakan di MTsN 1 Karanganyar. Waktu penelitian adalah mulai bulan Juni hingga bulan Desember 2022. Populasi penelitian seluruh guru MTsN 1 Karanganyar dengan jumlah sampel sebanyak 52 guru. Sampel ditarik menggunakan teknik non probability sampling total dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Data variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru dikumpulkan menggunakan kuesioner. Uji asumsi meliputi uji keacakan sampel, uji normalitas data, uji linearitas dan keberartian regresi, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis meliputi : 1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diuji menggunakan korelasi dan regresi tunggal 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diuji menggunakan korelasi dan regresi tunggal, 3) pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru diuji menggunakan korelasi dan regresi ganda.

Hasil uji menunjukkan: 1) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 8,41%. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 33,023 + 0,808X$, 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 55,9%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 41,928 + 0,635X$, 3) Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi dengan probabilitas $0,000 < 0,005$. Sumbangan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 53,1%. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y' = 12,883 + 0,460X_1 + 0,520X_2$.

Kata Kunci: *disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja guru*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE AT MTSN 1 KARANGANYAR YEAR 2022

By

Diya Purnamasari

NIM. 204031042

The purpose of this study was to find out 1) The effect of work discipline on teacher performance, 2) The effect of work motivation on teacher performance 3) The effect of work discipline and work motivation together on teacher performance at MTsN 1 Karanganyar.

This study uses a correlational research method. The research was conducted at MTsN 1 Karanganyar. The time for the research was from June to December 2022. The research population was all teachers at MTsN 1 Karanganyar with a total sample of 52 teachers. Samples were drawn using a total non-probability sampling technique in which the entire existing population was used as a sample. Data on work discipline, work motivation and teacher performance variables were collected using a questionnaire. Assumption tests include random sample tests, data normality tests, linearity and regression significance tests, and multicollinearity tests. Hypothesis testing included: 1) the effect of work discipline on teacher performance was tested using a single correlation and regression 2) the effect of work motivation on teacher performance was tested using a single correlation and regression, 3) the effect of work discipline and work motivation jointly on teacher performance was tested using correlation and multiple regression.

The test results show: 1) There is an influence of work discipline on teacher performance with a significance value with a probability of $0.000 < 0.05$. The contribution of work discipline to teacher performance is 8.41%. The effect of work discipline on teacher performance is shown by the regression equation $\hat{Y} = 33.023 + 0.808X$, 2) There is an effect of work motivation on teacher performance with a significance value with a probability of $0.000 < 0.05$. The contribution of work motivation to teacher performance is 55.9%. The influence of work motivation on teacher performance is shown by the regression equation $\hat{Y} = 41.928 + 0.635X$, 3) There is an influence of work discipline and work motivation together on teacher performance with a significance value with a probability of $0.000 < 0.005$. The contribution of work discipline and work motivation together to teacher performance is 53.1%. The effect of work discipline and work motivation together on teacher performance is shown by the regression equation $Y' = 12.883 + 0.460X_1 + 0.520X_2$.

Keywords: *work discipline, work motivation, teacher performance*

تأثير انضباط العمل وتحفيز العمل على أداء المعلم في المدرسة الثانوية الإسلامية

الحكومية ١ كرانج أنجار سنة ٢٠٢٢

ديا بورناماساري

الخلاصة

كان الغرض من هذه الدراسة هو معرفة (١) تأثير انضباط العمل على أداء المعلمين، (٢) تأثير دافع العمل على أداء المعلمين (٣) تأثير انضباط العمل والدوافع العمل معاً على أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية ١ كرانج أنجار.

تستخدم هذه الدراسة طريقة بحثية مرصعة. أجريت البحث في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية ١ كرانج أنجار كان وقت البحث في الفترة من يونيو إلى ديسمبر ٢٠٢٢. كان عدد السكان الأبحاث جميع المعلمين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية ١ كرانج أنجار مع عينة إجمالية من ٥٢ مدرسا. تم رسم العينات باستخدام أحدث تقنية أخذ العينات غير الاحتمال التي استخدم فيها السكان الحاليون كعينة. تم جمع البيانات المتعلقة بانضباط العمل، وتحفيز العمل ومتغيرات أداء المعلم باستخدام استبيانا. تشمل اختبارات الافتراضات اختبارات عينة عشوائية، واختبارات طبيعية البيانات، واختبارات أهداف الخطية والانحدار، والاختبارات متعددة الألوان. يشمل اختبار الفرضية: (١) تم اختبار تأثير انضباط العمل على أداء المعلم باستخدام ارتباط واحد وانحدار (٢) تم اختبار تأثير دافع العمل على أداء المعلم باستخدام ارتباط واحد وانحداره، (٣) تأثير انضباط العمل ودوافع العمل بالاشتراك في أداء المعلم قد تم اختباره باستخدام العلاقة والانحدار المتعدد. تظهر نتائج الاختبار: (١) هناك تأثير على انضباط العمل على أداء المعلمين بقيمة ذات أهمية مع احتمال $0,000 < 0,05$. إن مساهمة الانضباط في العمل في أداء المعلم هو 8.41% . يظهر تأثير انضباط العمل على أداء المعلم من خلال معادلة الانحدار $\hat{y} = 33.023 + 0.808x$ ، (٢) هناك تأثير لتحفيز العمل على أداء المعلم مع قيمة ذات أهمية مع احتمال $0,000 < 0,05$. مساهمة الدافع في العمل لأداء المعلم هو $9,55\%$. يظهر تأثير دوافع العمل على أداء المعلم من خلال معادلة الانحدار $\hat{y} = 41.928 + 0.635x$ ، (٣) هناك تأثير على انضباط العمل والدوافع العمل معاً على أداء المعلم مع قيمة ذات أهمية مع احتمال $0,000 < 0,005$ وذين تبلغ مساهمة انضباط العمل ودوافع العمل معاً إلى أداء المعلم 53.1% . يظهر تأثير الانضباط والعمل الدافع معاً على أداء المعلم من خلال معادلة الانحدار $\hat{Y} = 12.883 + 0.460x_1 + 0.520x_2$.

الكلمات المفتاحية: انضباط العمل، دوافع العمل، أداء المعلم

LEMBAR PENGESAHANTESIS

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTSN 1 KARANGANYAR

TAHUN 2022

Disusun Oleh :

Nama : Divah Purnamasari

NIM :204031042

Telah dipertahankan di depan majelis dewan Penguji Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Pada hari Selasa Tanggal 17 Bulan Januari Tahun 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Surakarta, 17 Januari 2023

Ketua Sidang <u>Prof. Dr. H. Purwanto M.Pd.</u> NIP. 19700926 200003 1 001	Sekretaris Sidang <u>Dr. H. Supriyanto, S.Ag. M.Pd.</u> NIP. 19720726 200003 1 00 1
Penguji I <u>Prof. Dr. H. Mudhofir S.Ag. M.Pd.</u> NIP. 19700802 199803 1 001	Penguji II <u>Dr. Rustam Ibrahim, M.S.I</u> NIP. 19850516 201903 1 000

Direktur Program Pascasarjana,

UIN Raden Mas Said Surakarta

Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd.

NIP. 19700926 200003 1 001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Diah Purnamasari

NIM : 204031042

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTsN 1 Karanganyar Tahun 2022.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister dari Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian Tesis ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, 17 Januari 2023

Yang Menyatakan

Diah Purnamasari

NIM. 204031042

MOTTO

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌٓ فَاَسُوۡفَ تَعْلَمُوۡنَ

Artinya: " Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui,."

(Q.SAz Zumar:39)

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan untuk :

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, yang selalu memberikan kekuatan dan kemudahan dalam segala keadaan, yang selalu membimbing dalam setiap langkah kehidupan.
2. Bapak yang tersayang (Iswadi) dan Ibu tersayang (Harsi Sriyani) yang senantiasa memberikan motivasi, dan seluruh rasa cintanya untuk setiap Langkah hidup yang dijalani dan selalu mengajarkan kebaikan, mendoakan, mendukung dan ikut berjuang demi keberhasilan putrinya.
3. Kakak-kakakku tersayang (Enik, Aziz, Fa'izah) yang selalu memberi semangat serta dukungan moril dalam setiap harinya.
4. Keluarga besar Trah Minto Diharjo dan Trah Prpto Diharjo yang selalu mendoakan untuk menjadi seorang yang berguna dan bermanfaat bagi sesama.
5. Untuk semua guru saya dari TK hingga SMA, bapak ibu dosen pengajar, pembimbing serta semua dari awal perjuangan masuk kuliah serta pegawai UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah mencurahkan ilmu dan memberikan segala fasilitas pendidikan.
6. Untuk SD N 1 Sembungan tempat saya mengajar yang senantiasa memberi dukungan dan memberi izin untuk melanjutkan pendidikan jenjang S2.
7. Untuk calon suami yang masih di rahasiakan Allah.
8. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan demi lancarnya tesis ini.
9. Kampus tercinta UIN Raden Mas Said Surakarta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam yang selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa'atnya dari dunia sampai yaumul akhir. Selama studi program Pascasarjana hingga menyelesaikan tugas akhir ini, banyak pihak yang telah membantu. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudhofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan masukan, arahan, semangat mengikuti perkuliahan.
2. Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd, selaku Direktur Pascasarjana yang memberikan arahan penulisan tesis ini.
3. Dr. Yusuf Rohmadi, M.Hum selaku wakil Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta.
4. Dr. Andi Arif Rifai, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang memberikan arahan dan bimbingannya.
5. Bapak Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd, selaku pembimbing tesis yang meluangkan waktu tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyusun tesis ini.
6. Bapak/ Ibu Dosen dan Staf pengajar di Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan ilmu, berbagai pengetahuan, sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh civitas akademik di Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah membantu dan memberikan informasi dalam penyusunan tesis ini.
8. Kepada Staf dan Karyawan Perpustakaan UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memerikan layanan peminjaman buku yang penulis perlukan dalam menambah referensi tesis.
9. Dra. Supriyani selaku Kepala MTs N 1 Karanganyar, Khoirul Anwar, S. Ag selaku Wakil Kepala bidang Kesiswaan, Agus Solihin, S.Pd selaku Wakil Kepala bidang Hubungan Masyarakat, dan seluruh pihak yang terlibat yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
10. Bapak Iswadi dan Ibu Harsi Sriyani yang selalu memberikan dukungan moril dan materi dan semangat doa yang selalu diberikan kepada penulis.

11. Seluruh keluarga besar Trah Minto Diharjo dan Trah Prapto Diharjo yang selalu memberikan doa dan dukungannya.
12. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu membantu menjadi tempat berdiskusi dan bertukar pikiran dalam penulisan tesis ini

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya, namun penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya.

Surakarta, 17 Januari 2023

Penulis

Diyah Purnamasari

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah mengalih aksarakan suatu tulisan ke dalam aksara lain. Misalnya, dari aksara Arab ke aksara Latin. Berikut ini adalah Surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penulisan Tesis ini.

A. Konsonan

ARAB	NAMA	Latin	KETERANGAN	RUMUS*
ا	Alif	-	-	-
ب	Ba'	B	Be	-
ت	Ta'	T	Te	-
ث	Ṣa'	Ṣ	Es dengan titik atas	1e6o & 1e61
ج	Jim	J	Je	-
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik bawah	1e24 & 1e25
خ	Kha	Kh	Ka dan ha	-
د	Dal	D	De	-
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet dengan titik diatas	017b & o17c
ر	Ra'	R	Er	-
ز	Zai	Z	Zet	-
س	Sin	S	Es	-
ش	Syin	Sy	Es dan ya	-
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik bawah	1e62 & 1e63
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik bawah	1eoc & 1eod
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik bawah	1e6c & 1e6d
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik bawah	1e92 & 1e93
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas	'-
غ	Gain	G	Ge	
ف	Fa	F	Fa	

ق	Qaf	Q	Qi	
ك	Kaf	K	Ka	
ل	Lam	L	El	
م	Mim	M	Em	
ن	Nun	N	En	
و	Wau	W	We	
ه	Hamzah	H	Ha	
ء	Hamzah	'	Apostrof	' _
ي	Ya'	Y	ye	

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK (Bahasa Indonesia).....	ii
ABSTRAK (Bahasa Inggris).....	iii
ABSTRAK (Bahasa Arab)	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	x
PEDOMAN TRANSLITERANSI.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II: LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Teori.....	8

1. Disiplin Kerja	8
a. Pengertian Disiplin Kerja	8
b. Indikator disiplin kerja.....	10
c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2. Motivasi Kerja	16
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
c. Indikator Motivasi Kerja	23
3. Kinerja Guru	26
a. Pengertian Kinerja Guru	26
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	28
c. Indikator Kinerja Guru	30
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	35
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	36
6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru	37
B. Penelitian Terdahulu.....	39
C. Kerangka Berpikir	42
D. Hipotesis.....	46
BAB III: METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel.....	48
D. Teknik Pengumpulan Data	50
E. Teknik Analisis Data	67
BAB IV: HASIL PENELITIAN.....	74
A. Deskripsi Data	74
B. Pengujian Persyaratan Analisis	80
C. Uji Hipotesis.....	94
D. Pembahasan	104
BAB V PENUTUP	113
A. Simpulan.....	113
B. Implikasi.....	114
C. Saran-saran	115

DAFTAR PUSTAKA..... 116

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	48
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja	51
Tabel 3.3	Skor Instrumen Disiplin Kerja.....	52
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja	54
Tabel 3.5	Skor Instrumen Motivasi Kerja	57
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja	58
Tabel 3.7	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru.....	59
Tabel 3.8	Skor Instrumen Kinerja Guru	62
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru	63
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional.....	74
Tabel 4.2	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Buku dari Angket disiplin kerja	76
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	76
Tabel 4.4	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Buku dari Angket disiplin kerja	78
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	78
Tabel 4.6	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Buku dari Angket disiplin kerja	80
Tabel 4.7	Uji Keacakan Sampel	81
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	82
Tabel 4.9	Uji Normalitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	83

Tabel 4.10 Uji Normalitas Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	84
Tabel 4.11 Uji Linieritas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	86
Tabel 4.12 Hasil Regresi Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru	87
Tabel 4.13 Uji Linieritas Kecerdasan Spritual terhadap Perilaku Keagamaan ..	89
Tabel 4.14 Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	90
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas	93
Tabel 4.16 Uji Korelasi Product Moment Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	95
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi Pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja	96
Tabel 4.18 Hasil Regresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	96
Tabel 4.19 Uji Korelasi Product Moment Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	97
Tabel 4.20 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	98
Tabel 4.21 Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	99
Tabel 4.22 Uji Korelasi Product Moment Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru	100
Tabel 4.23 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	101
Tabel 4.24 Uji Linier Ganda.....	102
Tabel 4.25 Tabel Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	45
Gambar 4.1 Diagram Frekuensi Disiplin Kerja.....	75
Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Motivasi Kerja	77
Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Kinerja Guru	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru seharusnya memiliki prestasi kerja yang tinggi. Hal itu disebabkan karena guru merupakan pihak yang terlibat langsung dalam pembelajaran di kelas yang memiliki hubungan penting dalam meningkatkan kualitas anak didiknya, sehingga dengan kinerja guru yang tinggi menjadi faktor penentu untuk menghasilkan tamatan kompeten sesuai harapan dan tujuan dari lembaga pendidikan. Guru dan peserta didik merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam meningkatkan kualitas anak didiknya, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dan kewajiban, melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* pasal 69 ayat 2 dan Permendiknas RI No. 18 tahun 2007 bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjuk pada kinerja guru.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2009 : 67). Kinerja guru di sekolah menempati posisi penting dalam pencapaian tujuan sekolah, kinerja guru juga akan dirasakan oleh siswa dan orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga diharapkan mampu mengabdikan secara optimal.

Pada kenyataannya kinerja guru di Indonesia juga rendah. Menurut hasil penelitian Balitbang (2012) menunjukkan data sebagai berikut : Dari data tersebut terlihat bahwa mutu guru di Indonesia masih rendah. Dengan kata lain prestasi kerja mereka masih rendah. Ketua Pengurus Besar PGRI Unifah Rosyidi, mengakui akan rendahnya kinerja guru yang dibuktikan dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, diharapkan guru yang sudah bersertifikasi melakukan perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran dan peningkatan diri (Kompas, 7 Oktober 2009).

Kinerja guru di MTsN 1 Karanganyar juga masih rendah. Hal ini berdasar hasil wawancara dengan Wakil Kepala Bagian Kurikulum, Wartanto 19 April 2022 bahwa kinerja guru terbilang belum optimal ditandai beberapa permasalahan yang melatarbelakangi seperti pada tingkat kedisiplinan guru seperti beberapa guru mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika hendak disupervisi, kompetensi yang dimiliki, kemampuan yang dimiliki guru, pembelajaran yang kurang inovatif sehingga terkesan pembelajaran monoton dan satu arah.

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Di antara faktor itu adalah disiplin kerja, motivasi kerja, profesionalisme, dan tingkat

kesejahteraan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu unsur ketaruran dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2018:89) disiplin merupakan perilaku seorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, atau disiplin dalam sikap, tingkah laku, perbuatan sesuai dengan peraturan suatu organisasi atau lembaga. Dengan demikian dalam hal ini guru jika melanggar keteraturan yang ada, maka guru tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk begitupun sebaliknya apabila guru menaati, tunduk, patuh terhadap peraturan maka memiliki disiplin kerja yang baik. Guru diharapkan memiliki kedisiplinan agar dapat mematuhi norma dan aturan yang ditetapkan sekolah. Disiplin juga sebagai proses latihan pada guru agar dapat mengembangkan kontrol diri dan lebih efektif dalam bekerja. Karenanya, muncul suatu dugaan bahwa guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan sejalan dengan kinerja yang dimiliki.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal itu di sebabkan karena sejalan dengan yang dikemukakan Oemar Hamalik (2011; 158) bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi dari para guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu menjadi daya gerak dalam mengarahkan perilaku sebagai bentuk peningkatan kualitas kinerja guru. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin

baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik.

Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal itu disebabkan karena guru profesional, menurut Hamalik (2011:34) adalah guru yang ahli dalam bidangnya dan melaksanakan dengan baik sekaligus memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guru profesional merupakan guru yang memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Mulyasa (2008:75) mengemukakan guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya dan memiliki empat kompetensi meliputi kompetensi pedagogis, kepribadian, profesional, dan sosial. Nanik Sulistyowati dkk (2016:51) menyatakan dalam penelitiannya bahwa semakin tinggi profesionalitas yang dimiliki guru akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan guru.

Tingkat kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena tingkat kesejahteraan merupakan faktor penentu yang amat penting bagi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Dedi Supriadi (1999:30), dari beberapa studi internasional mengenai mutu pendidikan di berbagai negara dilaporkan bahwa negara-negara yang memberikan perhatian khusus pada gaji dan peningkatan kesejahteraan guru lebih baik mutu pendidikannya. Kesejahteraan adalah hal penting bagi guru, sebab dengan

kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan banyak pada guru dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya, di samping itu tentu saja kemampuan profesionalnya, atau bahasa lainnya jika disediakan fasilitas profesi maka guru akan termotivasi mengembangkan profesionalismenya yang akan mempengaruhi baiknya kinerja guru.

Sehubungan dengan masalah penelitian di atas, maka penelitian melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Karangayar Tahun 2022”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi sejumlah masalah yang berhubungan dengan rendahnya kinerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah :

1. Disiplin kerja yang rendah.
2. Motivasi kerja guru yang rendah.
3. Profesionalisme yang rendah.
4. Tingkat kesejahteraan yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan di atas, penelitian ini membatasi pada:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN 1 Karanganyar?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN 1 Karanganyar?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTsN 1 Karanganyar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN 1 Karanganyar.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN 1 Karanganyar.
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTsN 1 Karanganyar.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia kaitannya dengan kinerja

guru. Penelitian ini juga di harapkan mampu menjadi studi perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan kondisi nyata di lapangan khususnya mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Penelitian ini bermanfaat dalam usaha pengembangan, peningkatan kinerja yang lebih baik bagi guru melalui sikap disiplin kerja dan motivasi kerja serta sebagai bahan evaluasi kinerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini bermanfaat bagi kepala sekolah sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan disiplin, motivasi kerja dan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas lulusan maupun kualitas lembaga secara maksimal.

c. Bagi Siswa

Penelitian ini bermanfaat bagi siswa dalam memberikan pengetahuan akan pentingnya disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, karena kinerja guru yang baik akan berpotensi menjadikan peserta didik yang baik pula.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Beberapa teori menjelaskan tentang pengertian disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Menurut Abdus Salam (2014:194) menjelaskan bahwa disiplin merupakan sesuatu yang berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan, mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang telah diberlakukan dalam lingkungan sosial budaya setempat. Menurut Sofyan Tsauri (2013:130) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan, dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan

mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”(an-Nisa’ : 59).

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang atau jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu instansi, guru serta masyarakat pada umumnya. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Keith Davis (Mangkunegaran:2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai

pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dalam organisasi.

Berdasarkan kajian teori tentang disiplin kerja dapat diambil kesimpulan tentang pengertian disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, sehingga hal ini membuat karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan melakukan peningkatan prestasi kerjanya yang akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

b. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan. Menurut Hasibuan (2016: 194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, di antaranya adanya tujuan yang jelas, keteladanan pemimpin, keadilan, pengawasan, dan adanya *reward* dan *punishment*.

Pertama, adanya tujuan yang jelas. Tujuan merupakan sesuatu yang perlu dicapai semua pegawai dalam sebuah instansi. Tujuan dan kemampuan berkaitan dengan tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai seharusnya disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai bersangkutan, agar dengan

sungguh-sungguh dan disiplin menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian agar disiplin kerja dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan perlu disosialisasikan serta dipahami oleh setiap pegawai.

Kedua, teladan pemimpin. Pemimpin memiliki tugas dalam melakukan pengelolaan terhadap instansi yang dipimpin, oleh karenanya pemimpin haruslah mampu memberi keteladanan dan panutan pada para bawahannya. Pemimpin perlu memberi contoh yang baik, jika mengharapkan para anggotanya memiliki disiplin yang baik maka hal tersebut perlu dimula dari pemimpin itu sendiri. Hubungan kemanusiaan antara pemimpin dan setiap anggota yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Ketiga, keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pada diri pegawai, karena pada dasarnya manusia merasa perlu adanya perlakuan yang sama dengan yang lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Setiap pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa pemimpin telah menegakkan keadilan, terlindungi, dan mendorong pegawai lain untuk tidak melakukan perbuatan serupa.

Keempat, pengawasan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu dilakukan pengawasan secara langsung oleh pemimpin seperti perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja pegawainya, hal ini yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan oleh atasan dapat dilaksanakan secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan atau pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Kelima, adanya *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas dan disiplin terhadap kerja, sedangkan *punishment* ialah sanksi yang diberikan kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan instansi. Adanya pemberian *reward* dan *punishment* ini bertujuan memberikan ketegasan terhadap pegawai akan peraturan dan sanksi yang berlaku sehingga akan memberikan motivasi kepada para pegawai untuk senantiasa menjaga kedisiplinan dalam pekerjaan yang dilaksanakan.

Terdapat pula beberapa indikator disiplin kerja menurut Fauzia Agustini (2019: 104) yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab. Pertama, tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam

instansi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai. Kedua, tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Ketiga, ketaatan pada atasan atau pemimpin yaitu mengikuti apa yang diarahkan guna mendapatkan hasil yang baik. Keempat, kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kelima, tanggungjawab yaitu kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Oleh karena itu, indikator disiplin kerja ini umumnya dapat dilihat dari seperti: guru datang tepat waktu ke tempat kerja, pakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian semestinya seorang pegawai, guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, bekerja dengan penuh semangat dan bekerja sesuai aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan tersebut dapat terwujud apabila para pegawainya mempunyai disiplin kerja yang baik.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik secara tidak langsung akan mencapai prestasi dan tujuan organisasi demikian pula sebaliknya (Simatupang: 2021: 281). Terdapat faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh pada tingkat kedisiplinan kerja seseorang, menurut Sofyan Tsauri (2013: 137) yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya pengawasan

pimpinan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan, keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan, tidak adanya perhatian kepada pada karyawan atau pegawai, menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dalam pengelolaan sumber daya bagi setiap organisasi atau instansi membutuhkan disiplin kerja, Simatupang (2021: 281) menyatakan para manajer melakukan komunikasi dengan pegawai agar bersedia melakukan perubahan perilaku serta peningkatan terhadap kesadaran dan kesediaan dalam pemenuhan peraturan serta menumbuhkan kebijakan yang menuju rasa tanggung jawab dan kewajiban dalam mentaati peraturan, melalui disiplin kerja. Maka menurut Nur Agus Salim (2016: 72) dari hasil penelitian yang telah dilakukannya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinan kepala sekolah seperti perhatian terhadap guru tentang pengembangan karir, kekeluargaan/komunikasi dan pelayanan, kebijakan dalam pengambilan keputusan dalam hal pembagian tugas, peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan sarana dan prasarana, dan pengaruh dengan masyarakat/dinas lain, serta sikap atau kepribadian dari kepala sekolah dan motivasi kerja guru seperti kompetensi kerja, lingkungan kerja, penghasilan, jaminan sosial, kondisi kerja, dan pengaruh kerja yang harmonis di antara sesama pekerja.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja disampaikan pula oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 56) antara lain, pertama besar/kecilnya pemberian kompensasi, apabila pegawai menerima kompensasi yang memadai dan sesuai, maka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi. Kedua, keteladanan pemimpin penting dalam suatu organisasi/instansi, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin di sekolah, maka pemimpin adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh pegawai lainnya. Ketiga, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/instansi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi mengontrol tegaknya disiplin. Keempat, menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif antara lain saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga pegawai akan turut bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan

menginformasikan kemana dan untuk urusan apa atau meminta izin walaupun kepada bawahan sekalipun.

Oleh karena itu, yang mempengaruhi disiplin kerja seorang guru ialah beberapa faktor berikut di antaranya pemberian kompensasi, keteladanan pemimpin dalam hal ini kepala sekolah, pengawasan, tanggungjawab yang dimiliki setiap guru, dan penumbuhan kebiasaan-kebiasaan positif di lingkungan sekolah tempat kerja.

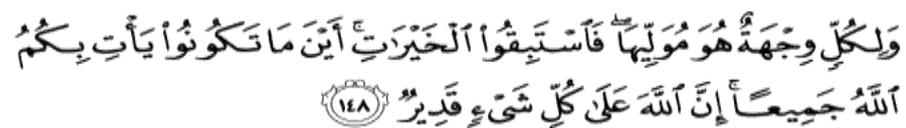
2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, serta harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut salah satunya ialah adanya motivasi. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014: 141). Menurut Munandar, 2001 motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan yang menimbulkan daya dorong bagi individu untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Motivasi

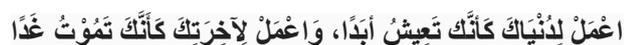
didefinisikan oleh Purwanto (2004) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Islam memandang motivasi kerja sebagai sesuatu yang penting. Sesuai dengan adanya firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 148:



Artinya: “Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu” (QS. Al-Baqarah: 148).

Dari potongan ayat dari Surat Al-Baqarah tersebut, terdapat kata “*fastabiqul khairat*” yang artinya berlomba-lomba dalam kebaikan. Allah telah memerintahkan manusia untuk berlomba-lomba dalam kebajikan. Itu merupakan bentuk motivasi yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia yang disampaikan dalam ayat tersebut. Motivasi juga tercantum dalam sebuah hadits yang terkenal. Bahwa Rasulullah SAW bersabda:



Artinya: “Bekerjalah kamu untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya dan beribadahlah kamu untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok”.

Hadits tersebut mengandung arti bahwa umat muslim harus selalu memotivasi dirinya dalam melakukan suatu tindakan yang berhubungan dengan urusan duniawi ataupun akhirat (Veithzal Rivai, 2014: 618).

Diperlukan daya dorong bagi setiap individu agar dalam menjalankan aktivitas dapat dilakukan dengan optimal. Hal ini sejalan dengan Sofyan Tsauri (2013:180) bahwa motivasi kerja ialah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Selanjutnya Danim (2004) dalam Sofyan Tsauri (2013:30) menyatakan bahwa, motivasi kerja diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Motivasi merupakan daya penggerak yang berasal dari dalam diri individu, sehingga ada dorongan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja memegang peranan penting, karena setiap individu pasti akan merasakan kejenuhan terhadap suatu hal, maka motivasi kerja inilah yang akan berperan dalam pencegahan terjadinya rasa jenuh tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, motivasi kerja yang dimiliki akan mendorong setiap individu untuk bekerja atau melaksanakan tugasnya secara maksimal, sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja. Fredrick Herzberg, dkk (Wirawan, 2015: 89) mengemukakan faktor mengenai motivasi yaitu supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, kebijakan dan praktik instansi, benefit pekerjaan.

Berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai juga dikemukakan oleh Siagian, 2001 baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal yaitu persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung,

organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Motivasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja, Luthans, (2006:270) menyatakan faktor tersebut berupa adanya kebutuhan, dorongan, insentif. Kebutuhan akan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis, dorongan fisiologis dapat didefinisikan sebagai kehilangan petunjuk, yang mana dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif, sedangkan insentif sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. Sedangkan, berbagai indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2009: 233) yaitu antara lain gaji, supervisi, hubungan kerja, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggungjawab.

Pertama, gaji (*salary*). Bagi pekerja, tidak dapat dipungkiri bahwa seseorang bekerja salah satu tujuannya ialah ingin memperoleh kesejahteraan dalam kehidupannya. Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk

menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

Kedua, supervisi. Supervisi perlu dilaksanakan secara efektif untuk membantu meningkatkan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

Ketiga, hubungan kerja. Menciptakan suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan, sehingga memberikan rasa nyaman akan mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Keempat, peluang untuk maju. Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya kemajuan yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi

pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Kelima, pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang perlu ada dan didapatkan pada setiap individu, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

Keenam, keberhasilan (*achievement*). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Ketujuh, tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang guru ialah adanya kebutuhan, dorongan dan insentif. Kebutuhan mencakup fisiologis dan psikologis seperti pengakuan serta penghargaan. Dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan secara produktif dan meningkatkan kinerja seperti adanya supervisi, peluang untuk maju, hubungan kerja yang baik serta dorongan untuk mencapai keberhasilan. Sedangkan insentif berupa gaji yang akan diperoleh.

c. Indikator Motivasi Kerja

Proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, serta dorongan. Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang indikator motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan, imajinasi

yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, serta tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Pertama, adanya kedisiplinan dari pegawai. Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada pegawai untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Kedua, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi. Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

Ketiga, kepercayaan diri. Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

Keempat, daya tahan terhadap tekanan. Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

Kelima, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Berbagai faktor di atas menjelaskan pengaruh motivasi kerja yang hal ini juga dikuatkan dengan pendapat George dan Jones dalam Ella (2015: 98) mengemukakan tiga indikator motivasi kerja yaitu perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*Level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Sedangkan, Winardi dalam Iko Kusumawati (2022: 541) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator motivasi kerja antara lain pertama, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya. Kedua, kebutuhan ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Ketiga, adanya rasa aman maka seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi,

kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Beberapa teori menjelaskan tentang pengertian kinerja guru. Menurut Mulyasa (2005: 136) kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS, Taubah : 105)

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan yang peran, tugas, dan tanggung jawabnya sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional sehingga perlu terus dilakukan pengembangan dan peningkatan kinerja. Burhanudin (2007:1) menyatakan bahwa pengertian kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan diimplementasikan melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Kinerja guru menurut Supardi (2013: 54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja

guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Berdasarkan kajian teori tentang kinerja guru dapat diambil kesimpulan tentang pengertian kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja merupakan perilaku nyata terkait hasil atau tingkat kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu. Menurut Gibson dalam Supardi (2013: 19) kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu pertama, variable individu meliputi kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Kedua, variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, desain pekerjaan. Ketiga, variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja dan iklim kerja.

Kinerja guru memiliki lima faktor yang menjadi pengaruh menurut Cambel dalam (Burhanudin, 2007:2) yaitu, faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor konstektual. Pertama, faktor personal/individu yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skil), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Kedua, faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader. Ketiga faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim. Keempat, faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Kelima, faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Terdapat berbagai macam faktor-faktor terkait kinerja di antaranya telah dijelaskan di atas, menurut Mathis dan Jackson (2006:68), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, pertama kemampuan yang pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kedua, dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kemampuan dan ketrampilan yang

dimilikinya, untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka. Ketiga, dukungan seperti menyukai pekerjaannya, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain, pengakuan. Keempat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan. Kelima, hubungan dengan organisasi dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Dengan demikian terdapat tiga variabel faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu meliputi kemampuan dan ketrampilan, komitmen, adanya dukungan. Variabel organisasi meliputi sumber daya yang ada, kepemimpinan, sistem kerja, fasilitas kerja, serta hubungan dengan organisasi. Sedangkan, variabel psikologis yaitu berkaitan dengan persepsi, sikap, adanya faktor kontekstual atau situasional seperti tekanan dan perubahan lingkungan.

c. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai pencapaian kinerja. Menurut Murgatroyd dan Morgan dalam Supardi (2013: 55) indikator kinerja guru

akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik dan orangtua peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru. Sedangkan, indikator standar kinerja guru berdasar The National Council For Accreditation Of Teacher Education tahun 2022 dalam Supardi (2013: 49) di antaranya pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Guru memiliki tugas-tugas sejalan dengan rumusan indikator kinerja guru dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007 yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian. Pertama, kompetensi pedagogik meliputi kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Kedua, kompetensi professional yang meliputi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, penguasaan struktur dan metodologi keilmuan. Ketiga, kompetensi sosial, yaitu mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Keempat, kompetensi kepribadian, yaitu memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

Adapun indikator kinerja yang telah dikemukakan di atas mengenai kompetensi pedagogik, professional, kepribadian dan sosial. Kemudian selanjutnya merujuk pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009, maka indikator penilaian kinerja guru ada lima, yaitu kemampuan menyusun rencana pembelajaran, menguasai bahan ajar, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi.

Pertama, merencanakan proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya pembelajaran berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran Untuk membuat perencanaan pembelajaran yang baik dan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang ideal, setiap guru harus mengetahui unsur-unsur perencanaan pembelajaran yang baik. Unsur unsur perencanaan pembelajaran tersebut adalah mengidentifikasi kebutuhan siswa, tujuan yang hendak dicapai, berbagai strategi dan skenario yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan, dan kriteria evaluasi.

Kedua, menguasai bahan ajar. Mata pelajaran merupakan isi pengajaran yang dibawakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Agar

dapat mencapai hasil yang lebih baik, guru atau calon guru perlu menguasai bukan hanya sekedar materi tertentu yang merupakan bagian dari suatu mata pelajaran saja, tetapi pemahaman yang lebih luas terhadap materi itu sendiri dapat menuntut hasil yang lebih baik. Penguasaan materi merupakan proses belajar yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, minat dan sikap belajar siswa yang positif terhadap materi pelajaran yang sedang dipelajari. Pemahaman adalah kemampuan guru dalam menggunakan pengetahuan atau keahliannya untuk menjelaskan isi dari materi pelajaran yang diberikan kepada siswa sehingga apa yang dipelajari siswa dapat dikuasai seluruhnya. Disamping itu guru juga harus dapat menguasai bahan pelajaran yang akan diajarkan.

Ketiga, kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar. Dalam mengelola suatu pembelajaran ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh guru agar pembelajaran dapat dikelola dengan baik. Di dalam proses belajar mengajar, tugas guru di dalam kelas sebagian besar adalah membelajarkan siswa dengan menyediakan kondisi belajar yang optimal. Kondisi belajar yang optimal dapat dicapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran, serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pelajaran. Pengaturan tersebut salah satunya berkaitan dengan penyediaan kondisi belajar atau pengelolaan kelas. Pengelolaan pembelajaran dapat dimulai dengan bagaimana guru mengelola kelas pembelajaran. Pengelolaan kelas

merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan belajar mengajar atau yang membantu dengan maksud agar dicapai kondisi optimal sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar seperti yang diharapkan. Pengelola kelas pembelajaran dilihat dari keterampilan seorang guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya ke kondisi yang optimal jika terjadi gangguan, baik dengan cara mendisiplinkan ataupun melakukan kegiatan perbaikan seperti mengatur tata ruang kelas sebagai tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, menciptakan atau menyediakan iklim belajar mengajar yang serasi, kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian, kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).

Keempat, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi. Kemampuan ini berkaitan dengan interaksi yang dilakukan dengan peserta didik sehingga mampu menciptakan suasana di kelas yang kondusif, memperlancar pembelajaran. Kemampuan interaksi juga diperlukan dan dapat dilakukan di luar kelas dengan peserta didik, teman sejawat, dan individu di sekolah agar menciptakan suasana yang harmonis.

Oleh karena itu, indikator kinerja guru dilihat dari empat kompetensi yang dimiliki yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar,

dan pengembangan peserta didik dalam berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik. Kompetensi kepribadian yaitu memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, dan berwibawa, dapat menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia, Kompetensi social adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Terdapat sejumlah teori yang menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Menurut Chaterin dkk (2016: 238), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena disiplin mampu memberi arah atau mengendalikan kepentingan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik, sehingga dapat dikatakan guna meningkatkan kinerja yang lebih baik. Kajian empirik yang turut mendukung teori tersebut adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2011: 99), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kinerja guru.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan yang dimiliki seseorang guna mentaati semua peraturan instansi atau lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin memiliki kaitan erat dengan adanya peraturan dan tata

tertib, sehingga individu yang memiliki kedisiplinan dapat diartikan sebagai individu yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Setiap instansi atau lembaga mengharapkan sikap disiplin dimiliki oleh setiap anggotanya, Dengan adanya kedisiplinan dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru. Hubungan itu terjadi karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada disiplin kerja terdapat kesadaran dan kesediaan untuk berusaha mentaati peraturan dan norma yang telah ditetapkan sebuah instansi atau lembaga, sehingga individu merasa memiliki tanggungjawab dan meningkatkan kinerjanya secara optimal yang merupakan kunci keberhasilan sebuah instansi atau lembaga.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Terdapat sejumlah teori yang menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Menurut Ajabar (2020: 80), motivasi kerja berhubungan

dengan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kekuatan dan dorongan yang ada dalam diri manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Slamet Riyadi (2017: 106), motivasi kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru karena motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari dalam atau luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang.

Motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri seseorang maupun faktor dari organisasi yang mendorong atau menggerakkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi mampu mengerahkan seluruh kemampuan untuk menghasilkan suatu prestasi dan hasil kerja yang diharapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Berdasarkan kajian teori, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru. Hubungan itu terjadi karena dengan bekal motivasi kerja yang dimiliki akan mengarahkan individu berperilaku sesuai dengan pencapaian tujuan dan menghasilkan prestasi atau hasil kerja dalam hal ini kinerja guru.

6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Terdapat sejumlah teori yang menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Menurut Amirudin (2019: 216),

disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan prestasi kerja. Hal itu disebabkan karena para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sehingga meningkatkan produktivitas atau kinerja guru. Adapun disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karena kedisiplinan mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja, sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.

Disiplin kerja dan motivasi kerja keduanya memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Ahmad dkk (2015: 9), bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru karena meningkatkan motivasi terlebih dahulu mampu menghasilkan performa yang baik, adapun disiplin adalah suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku, sehingga guru secara sukarela mencoba bekerja secara kooperatif dengan guru lain guna mencapai tujuan.

Berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hubungan itu terjadi karena seseorang yang memiliki kedisiplinan tinggi akan mentaati peraturan yang ada di instansi atau lembaga dan motivasi kerja yang

dimiliki mampu memberikan dorongan kepada individu untuk menghasilkan perilaku pencapaian tujuan instansi atau lembaga dalam hal ini menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, disiplin dan motivasi merupakan dua faktor yang berpengaruh positif dalam menghasilkan kinerja yang diinginkan.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat sejumlah penelitian sebelumnya tentang kinerja guru. Penelitian dilakukan oleh Mita Sukma (2018), Roswirman (2021), Sahlan (2019), Ahmad Fauzi (2021), Eka (2017).

Penelitian tentang kinerja guru yang telah dilakukan oleh Mita Sukma (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Tanjung Lubuk Kabupaten Ogan Komering Ilir”. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan dengan kinerja guru. Secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Tanjung Lubuk Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian Mita Sukma mengkaji Pengaruh Disiplin Kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Adapun penelitian ini meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian tentang kinerja guru juga dilakukan oleh Roswirman (2021) dengan judul “Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia”. Penelitian ini dilakukan di Medan dengan metode penelitian kuantitatif jenis Korelasi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Tidak ada pengaruh implementasi mutu terpadu terhadap kinerja guru (2) Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru (3) Implementasi mutu terpadu dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 74.4 %. Penelitian oleh Roswirman mengkaji manajemen mutu terpadu dan disiplin kerja dalam pengaruh terhadap kinerja guru. Adapun penelitian ini meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sahlan (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 38%. Hal ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja yang ada dapat tercipta dengan nyaman dan kondusif didukung pula dengan disiplin kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Model Medan. Penelitian oleh Sahlan mengkaji lingkungan kerja,

disiplin kerja dan motivasi dalam pengaruh terhadap kinerja guru. Adapun penelitian ini meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Penelitian lain juga dilakukan oleh Ahmad Fauzi (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Yuppentek 1 Tangerang”. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. kinerja guru di SMK Yuppentek 1 Tangerang. Penelitian Ahmad Fauzi mengkaji Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Adapun penelitian ini meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Eka (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan menggunakan data berjenis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Keberadaan variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan sebesar 48,435 %. Penelitian Eka mengkaji Pengaruh kepuasan Kerja, Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian ini meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang kinerja guru telah dilakukan oleh Mita Sukma dan Sahlan. Penelitian oleh Mita Sukma melihat dari aspek disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Sahlan melihat dari aspek lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru. Adapun penelitian ini memfokuskan aspek disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

C. Kerangka berpikir

Berdasarkan uraian landasan teori dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan kerangka berpikir sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan teori, terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena disiplin merupakan hal yang penting dan perlu ada pada diri individu atau guru sehingga muncul kesadaran dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab dan sebaik-baiknya. Bahkan dengan disiplin tinggi yang dimiliki, seorang guru akan merasa berat untuk melakukan pelanggaran terhadap suatu aturan sehingga memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan melakukan peningkatan prestasi kerjanya yang akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Berdasarkan kerangka berpikir itu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Hubungan itu terjadi karena kerangka pemikiran tersebut mengakibatkan guru yang memiliki indikator tingkat kedisiplinan kerja akan berdampak positif pada kinerjanya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Selain disiplin kerja yang dapat membuat kinerja tinggi, motivasi juga perlu dimiliki oleh setiap individu. Hal ini disebabkan karena motivasi membangkitkan dorongan dalam diri untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi memegang peranan penting, kuat lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau hasil kinerja.

Motivasi kerja yang dimiliki tercermin pada sikap karyawan atau guru yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Berdasarkan kerangka berpikir itu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hubungan itu terjadi karena kerangka pemikiran tersebut mengakibatkan guru yang memiliki aspek-aspek tingkat motivasi kerja akan berdampak positif pada kinerjanya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

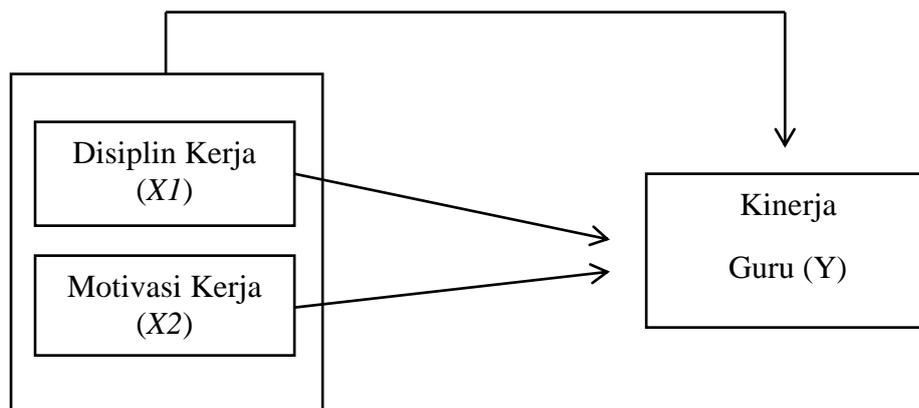
Guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan tujuan suatu lembaga atau organisasi. Keberhasilan suatu sekolah atau madrasah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para guru yang ada. Salah satunya yaitu bagaimana kinerja mereka dalam menjalankan proses pengajaran dalam lingkungan sekolah tersebut. Jika guru di suatu sekolah memiliki kinerja yang tinggi, maka guru tersebut akan mampu memberikan kontribusi bagi sekolah tempatnya bekerja.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi turun dan naiknya kinerja para guru di lingkungan sekolah. Guru dituntut memiliki kedisiplinan dalam setiap pekerjaannya, mampu mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada, selesai tepat waktu, datang dan pulang sesuai jamnya, serta mengerjakan tugasnya dengan kualitas yang baik pula. Disiplin kerja yang baik merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan instansinya, dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga para guru dapat bekerja secara optimal.

Disiplin Kerja yang buruk mencerminkan kurangnya motivasi kerja seorang guru. Motivasi diperlukan sebagai daya penggerak bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja. Memahami dan memiliki motivasi sangatlah penting bagi guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi

pula kinerjanya. Pendekatan untuk memahami motivasi tentu berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model yang berbeda pula.

Berdasarkan uraian di atas, tampak bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja seorang guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja para guru. Apabila para guru memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan guru mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal. Apabila disiplin kerja seorang guru sudah baik, maka hal tersebut mencerminkan tingginya motivasi kerja seorang guru sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan kinerja para guru. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.

Kerangka Berpikir Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

H0 : Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H1 : Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menganalisis data untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Menurut Sugiono (2007:228) metode korelasi ialah kegiatan meneliti atau mempelajari tentang hubungan timbal balik atau sebab akibat antara dua pihak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru pada guru MTs Negeri 1 Karanganyar Tahun 2022/2023.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian dilakukan di kota Karanganyar, jl. Solo Purwodadi, Km. 12, Gondangrejo yaitu MTsN 1 Karanganyar tahun pelajaran 2022/2023.

2. Waktu

Penelitian dilakukan antara bulan Juni sampai September tahun 2022, dengan rincian jadwal penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan			
		Juni	Juli	Agustus	September
1	Menyusun proposal	√			
2	Seminar proposal	√			
3	Revisi seminar proposal		√		
4	Menyusun instrumen		√		
5	Uji coba instrumen		√		
6	Revisi instrumen		√		
7	Pengumpulan data			√	
8	Analisis data			√	
9	Penyusunan laporan			√	
10	Ujian			√	
11	Revisi hasil ujian				√
12	Pengumpulan laporan				√

C. Populasi dan sampel

Pada penelitian kuantitatif perlu diketahui adanya populasi serta sampel. Populasi merupakan semua individu, subjek atau objek yang ditetapkan sebagai sasaran dan mempunyai karakteristik serta kualitas tertentu yang akan dipelajari oleh peneliti

untuk ditarik kesimpulan, sedangkan sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2014: 146).

1. Populasi

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2001:55) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTsN 1 Karanganyar yang berjumlah 52 orang. Setelah diketahui populasi yang ada, selanjutnya ditentukan sampel yang bersifat mewakili atau *representative* dari populasi.

2. Sampel

Sampel merupakan jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data, dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini, dilakukan dengan teknik non probability sampling total atau pengambilan Sampel Total, dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019: 155), sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang.

3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019: 148). Sedangkan menurut Purwanto (2007: 221), *sampling* adalah satu bagian dari proses penelitian yang mengumpulkan data

dari target penelitian yang terbatas. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling total dengan jumlah sampel 52 guru. Menurut Sugiyono (2019: 115) sensus atau sampling total merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua, dan penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek atau responden pemberi informasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Disiplin Kerja

a. Instrumen

Data disiplin kerja dikumpulkan menggunakan alat pengumpul data yaitu angket. Angket merupakan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden atau orang yang akan diukur, sehingga dapat diketahui tentang keadaan, data diri, pengalaman, pengetahuan, sikap, pendapat atau data yang dibutuhkan dalam penelitian (Suharmini, 2007: 28).

b. Definisi konsep

Berdasarkan teori tentang pengertian disiplin kerja, dapat didefinisikan disiplin kerja ialah sesuatu yang berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan, mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma,

aturan, hukum, kebiasaan yang telah diberlakukan dalam lingkungan sosial budaya setempat.

c. Definisi operasional

Berdasarkan teori tentang indikator disiplin kerja, dapat didefinisikan disiplin kerja adalah kewajiban, ketaatan pada ketentuan, peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni dengan indikator : 1) menaati ketentuan jam kerja 2) bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat 3) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab 4) berpakaian rapi, sopan, serta bersikap dan bertingka laku sopan santun teradap masyarakat, sesama teman kerja dan teradap atasan.

d. Tabel kisi-kisi

Berdasarkan definisi operasional disiplin kerja, dapat disusun tabel kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi instrumen disiplin kerja

No	Indikator	Nomor butir	Jumlah
1	Menaati ketentuan jam kerja	1,2,3,4,5	5
2	Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat	6,7,8,9	4
3	Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh tanggungjawab	10,11,12,13	4
4	Berpakaian rapi, sopan, serta bertingka laku sopan santun teradap masyarakat, sesama teman kerja dan terhadap atasan.	14,15,16,17,18,19	6
Jumlah			19

e. Penulisan butir

Berdasarkan tabel kisi-kisi disiplin kerja, dapat dibuat butir-butir angket disiplin kerja. Butir angket menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan yaitu selalu, sering, kadang, jarang, dan tidak pernah.

f. Uji coba

1) Responden uji coba

Untuk uji coba, responden uji coba adalah guru di MTs Negeri 1 Karanganyar sejumlah 52 orang.

2) Waktu pelaksanaan uji coba

Uji coba instrument dilakukan di MTs Negeri 1 Karanganyar pada hari Selasa, 28 Juni 2022.

3) Aturan skor pengumpulan data uji coba

Aturan skor yang digunakan untuk pengumpulan data uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skor instrumen disiplin kerja

No	Jawaban	Sifat butir	
		Positif	Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

4) Kriteria uji coba

a) Validitas

Butir angket disiplin kerja dikatakan valid jika hasil koefisien korelasi product moment butir pertanyaan yang diuji lebih besar dari

tabel koefisien product moment, berarti koefisien korelasi tersebut signifikan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pertanyaan yang digunakan valid (Sugiyono, 2019: 117).

b) Reliabilitas

Angket disiplin kerja dikatakan reliabel jika nilainya lebih besar dari 0.70 atau Cronbach Alpha $> 0,7$ (Arikunto, 2010: 221).

5) Pelaksanaan uji coba

a) Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir pernyataan dalam mendefinisikan variabel (Sugiyono, 2003: 272). Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat validitas suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian metodenya menggunakan metode korelasi butir total yaitu mengkorelasikan skor item butir dengan skor total. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi product moment dengan program SPSS.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Angket Disiplin Kerja

Butir	Taraf α	p sig	Kesimpulan
1	0,05	0,001	Valid
2	0,05	0,000	Valid
3	0,05	0,000	Valid
4	0,05	0,000	Valid
5	0,05	0,000	Valid
6	0,05	0,000	Valid
7	0,05	0,000	Valid
8	0,05	0,000	Valid
9	0,05	0,000	Valid
10	0,05	0,000	Valid
11	0,05	0,000	Valid
12	0,05	0,000	Valid
13	0,05	0,000	Valid
14	0,05	0,001	Valid
15	0,05	0,000	Valid
16	0,05	0,000	Valid
17	0,05	0,000	Valid
18	0,05	0,002	Valid
19	0,05	0,000	Valid

Hasil uji validitas angket disiplin kerja (X_1) di atas menunjukkan bahwa dari 19 butir instrumen valid. Oleh karena itu untuk variabel disiplin kerja sejumlah 19 butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.4.

b) Reliabilitas

Uji keabsahan reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner (Sugiyono, 2003: 272).. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Penelitian ini menguji reliabilitas instrumen, menggunakan metode Alpha Cronbach dengan program SPSS.

Hasil uji reliabilitas angket disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai Cronbach Alpha = 0,883. Adapun nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,7 maka angket disiplin kerja terbukti reliabel. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.5.

6) Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen setelah dilakukan uji coba. Instrumen setelah uji coba terlampir di lampiran 1.6.

2. Motivasi Kerja

a. Instrumen

Data motivasi kerja dikumpulkan menggunakan alat pengumpul data yaitu angket. Angket merupakan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden atau orang yang akan diukur, sehingga dapat diketahui tentang keadaan, data diri, pengalaman, pengetahuan, sikap, pendapat atau data yang dibutuhkan dalam penelitian (Suharmini, 2007: 28).

b. Definisi Konsep

Motivasi kerja ialah suatu proses mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

c. Definisi Operasional

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada di dalam seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan proses pembelajaran dan faktor pendukungnya yang telah ditetapkan sebelumnya, dorongan berasal dari dalam dan luar. Indikator motivasi kerja meliputi 1) berusaha berprestasi 2) tekun menjalankan tugas 3) senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja 4) gaji 5) tanggungjawab 4) pengakuan 5) hubungan dengan teman sejawat.

d. Tabel Kisi-Kisi

Berdasarkan definisi operasional motivasi kerja, dapat disusun tabel kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kisi-kisi instrumen motivasi kerja

No	Indikator	Nomor butir	Jumlah
1	Berusaha berprestasi	1,2,3,4	4
2	Tekun menjalankan tugas	5,6,7	3
3	Senang memecakan persoalan yang dialami selama bekerja	8,9,10	3
4	Gaji	11,12,13	3
5	Tanggungjawab	14,15,16,17	4
6	Pengakuan	18,19,20	3
7	Hubungan dengan teman sejawat	21,22,23,24	4
Jumlah			24

e. Penulisan butir

Berdasarkan tabel kisi-kisi motivasi kerja, dapat dibuat butir-butir angket motivasi kerja. Butir angket menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan yaitu selalu, sering, kadang, jarang, dan tidak pernah.

f. Uji coba

1) Responden uji coba

Untuk uji coba, responden uji coba adalah guru di MTs Negeri 1 Karanganyar sejumlah 52 orang.

2) Waktu pelaksanaan uji coba

Uji coba instrument dilakukan di MTs Negeri 1 Karanganyar pada hari Selasa, 28 Juni 2022.

3) Aturan skor pengumpulan data uji coba

Aturan skor yang digunakan untuk pengumpulan data uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skor instrumen motivasi kerja

No	Jawaban	Sifat butir	
		Positif	Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

4) Kriteria uji coba

a) Validitas

Butir angket motivasi kerja dikatakan valid jika hasil koefisien korelasi product moment butir pertanyaan yang diuji lebih besar dari tabel koefisien product moment, berarti koefisien korelasi tersebut signifikan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pertanyaan yang digunakan valid (Sugiyono, 2019: 117).

b) Reliabilitas

Angket motivasi kerja dikatakan reliabel jika nilainya lebih besar dari 0.70 atau Cronbach Alpa $> 0,7$ (Arikunto, 2010: 221).

5) Pelaksanaan uji coba

a) Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir pernyataan dalam mendefinisikan variabel (Sugiyono, 2003: 272). Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat validitas suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang diinginkan, dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian metodenya menggunakan metode korelasi butir total yaitu mengkorelasikan skor item butir dengan skor total. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi product moment dengan program SPSS.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

Butir	Taraf α	p sig	Kesimpulan
1	0,05	0,028	Valid
2	0,05	0,000	Valid
3	0,05	0,000	Valid
4	0,05	0,002	Valid
5	0,05	0,000	Valid
6	0,05	0,000	Valid
7	0,05	0,000	Valid
8	0,05	0,000	Valid
9	0,05	0,000	Valid
10	0,05	0,000	Valid
11	0,05	0,000	Valid
12	0,05	0,000	Valid
13	0,05	0,002	Valid

14	0,05	0,000	Valid
15	0,05	0,000	Valid
16	0,05	0,000	Valid
17	0,05	0,000	Valid
18	0,05	0,000	Valid
19	0,05	0,000	Valid
20	0,05	0,000	Valid
21	0,05	0,000	Valid
22	0,05	0,000	Valid
23	0,05	0,000	Valid
24	0,05	0,001	Valid

Hasil uji validitas angket motivasi kerja (X_2) di atas menunjukkan bahwa dari 24 butir instrumen yang valid. Oleh karena itu untuk variabel motivasi kerja sejumlah 24 butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 2.4.

b) Reliabilitas

Uji keabsahan reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner (Sugiyono, 2003: 272). Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Penelitian ini menguji reliabilitas instrumen, menggunakan metode Alpha Cronbach dengan program SPSS.

Hasil uji reliabilitas angket motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai Cronbach Alpha = 0,904. Adapun nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,7 maka angket motivasi kerja terbukti reliabel. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 2.5.

6) Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen setelah dilakukan uji coba. Instrumen setelah uji coba terlampir di lampiran 2.6.

3. Kinerja Guru

a. Instrumen

Data mengenai kinerja dari guru dikumpulkan menggunakan alat pengumpul data yaitu kuesioner atau angket. Angket merupakan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden atau orang yang akan diukur, sehingga dapat diketahui tentang keadaan, data diri, pengalaman, pengetahuan, sikap, pendapat atau data yang dibutuhkan dalam penelitian (Suharmini, 2007: 28).

b. Definisi Konsep

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

c. Definisi Operasional

Kinerja guru ialah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional sekolah, dengan indikator yang dimiliki meliputi: 1) merancang dan melaksanakan pembelajaran 2) penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam 3) melakukan evaluasi pembelajaran 4) berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua murid, dan masyarakat sekitar 5) menjadi teladan bagi peserta didik 6) mengembangkan potensi peserta didik.

d. Tabel Kisi-Kisi

Berdasarkan definisi operasional kinerja guru, dapat disusun tabel kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.8
Kisi-kisi instrumen kinerja guru

No	Indikator	Nomor butir	Jumlah
1	Merancang dan melaksanakan pembelajaran	1,2,3,4	4
2	Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam	5,6,7,8,9	5
3	Melakukan evaluasi pembelajaran	10,11,12,13	4
4	Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua murid, dan masyarakat sekitar	14,15,16,17	4
5	Menjadi teladan bagi peserta didik	18,19,20,21	4
6	Mengembangkan potensi peserta didik.	22,23,24	3
Jumlah			24

e. Penulisan butir

Berdasarkan tabel kisi-kisi kinerja guru, dapat dibuat butir-butir angket kinerja guru. Butir angket menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan yaitu selalu, sering, kadang, jarang, dan tidak pernah.

f. Uji coba

1) Responden uji coba

Untuk uji coba, responden uji coba adalah guru di MTs Negeri 1 Karanganyar sejumlah 52 orang.

2) Waktu pelaksanaan uji coba

Uji coba instrument dilakukan di MTs Negeri 1 Karanganyar pada hari Selasa, 28 Juni 2022.

3) Aturan skor pengumpulan data uji coba

Aturan skor yang digunakan untuk pengumpulan data uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Skor instrumen kinerja guru

No	Jawaban	Sifat butir	
		Positif	Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

4) Kriteria uji coba

a) Validitas

Butir angket kinerja guru dikatakan valid jika hasil koefisien korelasi product moment butir pertanyaan yang diuji lebih besar dari

tabel koefisien product moment, berarti koefisien korelasi tersebut signifikan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pertanyaan yang digunakan valid (Sugiyono, 2019: 117).

b) Reliabilitas

Angket kinerja guru dikatakan reliabel jika nilainya lebih besar dari 0.70 atau Cronbach Alpa $> 0,7$ (Arikunto, 2010: 221).

5) Pelaksanaan uji coba

a) Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir pernyataan dalam mendefinisikan variabel. Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat validitas suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian metodenya menggunakan metode korelasi butir total yaitu mengkorelasikan skor item butir dengan skor total. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi product moment dengan program SPSS.

Tabel 3.10
 Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru

Butir	Taraf α	p sig	Kesimpulan
1	0,05	0,003	Valid
2	0,05	0,013	Valid
3	0,05	0,035	Valid
4	0,05	0,000	Valid
5	0,05	0,019	Valid
6	0,05	0,000	Valid
7	0,05	0,000	Valid
8	0,05	0,000	Valid
9	0,05	0,000	Valid
10	0,05	0,000	Valid
11	0,05	0,000	Valid
12	0,05	0,000	Valid
13	0,05	0,000	Valid
14	0,05	0,000	Valid
15	0,05	0,000	Valid
16	0,05	0,000	Valid
17	0,05	0,000	Valid
18	0,05	0,000	Valid
19	0,05	0,000	Valid

20	0,05	0,000	Valid
21	0,05	0,000	Valid
22	0,05	0,000	Valid
23	0,05	0,000	Valid
24	0,05	0,000	Valid

Hasil uji validitas angket kinerja guru (Y) di atas menunjukkan bahwa dari 24 butir instrumen yang valid. Oleh karena itu untuk variabel kinerja guru sejumlah 24 butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 3.4

b) Reliabilitas

Uji keabsahan reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Penelitian ini menguji reliabilitas instrumen, menggunakan metode Alpha Cronbach dengan program SPSS.

Hasil uji reliabilitas angket kinerja guru (Y) diperoleh nilai Cronbach Alpha = 0,923. Adapun nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,7 maka angket kinerja guru terbukti reliabel. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 3.5.

6) Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen setelah dilakukan uji coba. Instrumen setelah uji coba terlampir di lampiran 3.6.

E. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalaui metode pengumpulan data yang digunakan mempunyai arti apabila diolah dan dianalisis. Dari awal analisa tersebut, maka akan dapat diinterpretasikan, dan selanjutnya dapat dirumuskan kesimpulan akhir dari suatu penelitian.

1. Uji Asumsi

a. Uji keacakan sampel

Uji keacakan (randomness/ run test) digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang kita ambil merupakan sampel yang acak. Dalam penelitian ini, uji keacakan sampel dilakukan dengan metode run test di mana asumsi keacakan data ditunjukkan dengan signifikansi di atas 0.05. Uji ini digunakan untuk menguji keacakan sampel untuk data variabel kinerja guru.

b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas perlu dilakukan guna mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data adalah pengujian kenormalan distribusi data. Distribusi normal yaitu bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal, yakni data memusat pada nilai rata-rata dan median

(Sugiyono, 2013: 28). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel kinerja guru, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan data yang akan diuji yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Perhitungan normalitas data dibantu dengan menggunakan SPSS. Pengambilan keputusan untuk uji normalitas bahwa data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh > 0.05 dan juga dapat dikonfirmasi dengan melihat tes statistik pada tabel Kolmogorov Smirnov.

c. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas dan keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) memiliki hubungan linear dan keberartian regresi atau tidak. Pada pengujian linieritas regresi, garis regresi menunjukkan linier apabila F hitung $< F$ tabel. setelah diketahui distribusi bersifat linier maka dilakukan penghitungan koefisien korelasi dengan menggunakan korelasi product moment dari Karl Pearson.

Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan melihat hasil uji F yang diperoleh untuk deviation from linearty dengan tabel distribusi F , dan jika diperoleh nilai $\text{sig} \geq \alpha$ (0.05) maka terdapat hubungan antara variabel kinerja guru dan variabel disiplin kerja, motivasi kerja tersebut linear secara signifikan.

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Untuk uji linieritas dapat digunakan teknik analisis varians/Anova, dengan nilai signifikan jika $< 0,05$ maka H_a diterima atau linieritasnya signifikan, dan jika $> 0,05$ maka H_a ditolak atau linieritasnya tidak signifikan.

Pengujian keberartian regresi dengan uji t dapat diketahui H_0 ditolak atau diterima. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja guru. Pada uji t dapat dilihat nilai probability dan derajat kepercayaan yang telah ditentukan dalam penelitian, atau melihat t_{tabel} dan $t_{hitungnya}$. Jika nilai probability $< 0,05$ atau $\alpha = 5\%$ dan jika nilai t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} berarti menolak H_0 dan menerima H_a (Kuncoro, 2003:219).

Pengujian linearitas dan keberartian regresi dilakukan atas : 1) hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru, dan 2) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

2. Pengujian hipotesis

a. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru diuji dengan korelasi dan regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian hipotesis meliputi tiga hal yaitu uji korelasi, uji determinasi, dan regresi.

1) Uji korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berhubungan signifikan dengan kinerja guru. Uji dilakukan menggunakan korelasi product moment melalui software SPSS. Korelasi dikatakan signifikan apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka ada hubungan.

2) Uji determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Indeks determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi hitung.

3) Uji regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Uji dilakukan melalui SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1$$

keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

b. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru diuji dengan korelasi dan regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian hipotesis meliputi tiga hal yaitu uji korelasi, uji determinasi, dan regresi.

1) Uji korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja guru. Uji dilakukan menggunakan korelasi product moment melalui software SPSS. Korelasi dikatakan signifikan apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka ada hubungan.

2) Uji determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Indeks determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi hitung.

3) Uji regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Uji dilakukan melalui SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_2 X_2$$

keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b_2 = Koefisien regresi

X_2 = Motivasi Kerja

- c. Hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru diuji dengan korelasi dan regresi ganda. Pengujian hipotesis meliputi tiga hal yaitu uji korelasi ganda, uji determinasi, dan regresi

- 1) Uji korelasi ganda

Uji korelasi ganda dilakukan untuk menguji hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Uji yang digunakan uji F menggunakan *software* SPSS. Korelasi dikatakan signifikan apabila nilai *sig* < 0,05 maka ada hubungan.

- 2) Uji determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Indeks determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi hitung.

- 3) Uji regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Uji dilakukan menggunakan rumus:

dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

$b_1...b_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data memiliki maksud untuk memberikan gambaran tentang penyebaran data atau distribusi data yang disertai dengan tabel dan grafik histogram. Data diolah dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui tes dan angket, yang meliputi tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan pada Guru MTs Negeri 1 Karanganyar Tahun 2022. Hasil pengolahan data dibantu menggunakan SPSS 25 untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

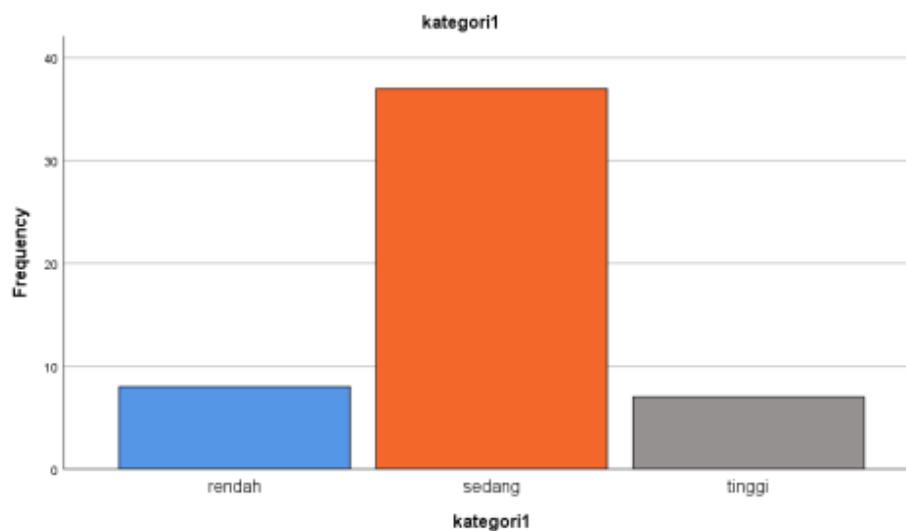
1. Disiplin Kerja (X_1)

Data mengenai disiplin kerja diperoleh dari 19 butir instrumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 guru. Berdasarkan hasil olahan data tentang disiplin kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	71-80	Rendah	8	15.4%
2	81-93	Sedang	37	71.2%
3	94-98	Tinggi	7	13.5%
Jumlah			52	100,00%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa responden yang menjawab angket disiplin kerja dengan skor terbanyak adalah 94-98 sebanyak 7 responden atau 13.5 %. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.1. Diagram Frekuensi Disiplin Kerja

Dari gambar 4.1 di atas diketahui bahwa dari 52 guru MTs N 1 Karanganyar ada 8 guru (15.4%) memiliki disiplin kerja yang rendah, 37 guru (71.2%) memiliki disiplin kerja sedang, dan 7 guru (13.5%) memiliki disiplin kerja tinggi.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil angket tentang disiplin kerja (X_1). Adapun hasil analisis dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari
Angket disiplin kerja

Statistics
Disiplin Kerja (X1)

N	Valid	52
	Missing	0
	Mean	87,67
	Median	89,50
	Std. Deviation	6,311
	Minimum	72
	Maximum	95

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk skor kecerdasan emosional 87,67. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor disiplin kerja 6,311.

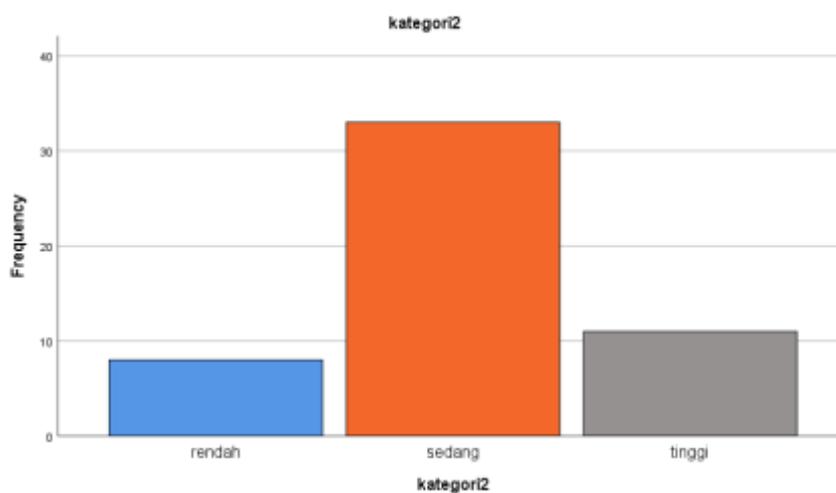
2. Motivasi Kerja (X₂)

Data mengenai motivasi kerja diperoleh dari 24 butir instrumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 guru. Berdasarkan hasil olahan data tentang motivasi kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	73-86	Rendah	8	15.4%
2	87-107	Sedang	33	63.5%
3	108-121	Tinggi	11	21.2%
Jumlah			52	100,00%

Hasil perhitungan di atas bahwa responden yang menjawab angket motivasi kerja dengan skor terbanyak adalah 108-121 sebanyak 52 responden atau 21.2 %. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Diagram Frekuensi Motivasi Kerja

Dari gambar 4.2 di atas diketahui bahwa dari 52 guru MTs N 1 Karangayar ada 8 guru (15.4%) memiliki motivasi kerja yang rendah, 33 guru (63.5%) memiliki motivasi kerja sedang, dan 11 guru (21.2%) memiliki motivasi kerja tinggi.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil angket tentang motivasi kerja (X_2). Adapun hasil analisis dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Angket Motivasi Kerja

Statistics	
Motivasi Kerja (X2)	
Valid	52
Missing	0
Mean	97,60
Median	98,00
Std. Deviation	10,315
Minimum	74
Maximum	115

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk skor motivasi kerja 97,60. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor motivasi kerja 10,315.

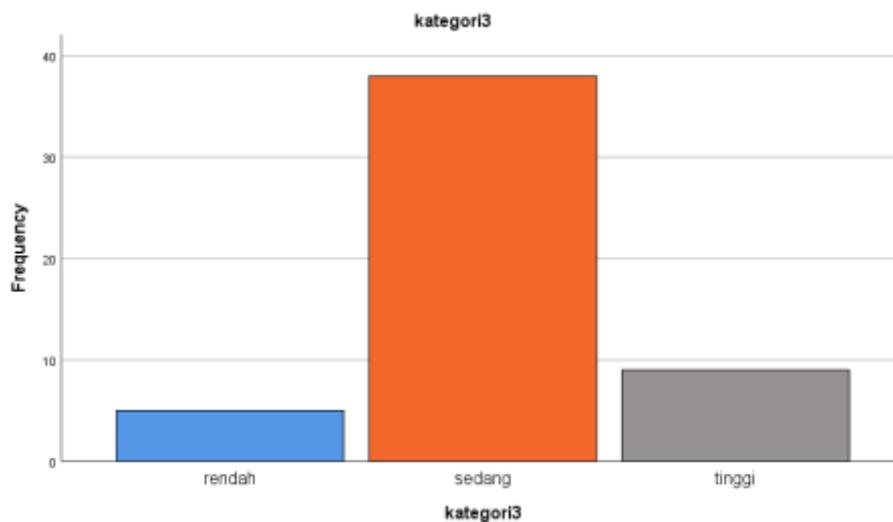
3. Kinerja Guru (Y)

Data mengenai kinerja guru (Y) diperoleh dari 24 butir instrumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 guru. Berdasarkan hasil olahan data tentang kinerja guru disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	77-93	Rendah	5	27%
2	94-112	Sedang	38	47%
3	113-125	Tinggi	9	26%
Jumlah			52	100,00%

Hasil perhitungan tersebut di atas bahwa responden yang menjawab angket kinerja guru dengan skor terbanyak adalah 113-125 sebanyak 9 responden atau 26 %. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.3. Diagram Frekuensi Kinerja Guru

Dari gambar 4.3 di atas diketahui bahwa dari 52 guru MTs N 1 Karanganyar ada 5 guru (27%) memiliki kinerja guru yang rendah, 38 guru (47%) memiliki kinerja guru sedang, dan 9 guru (26%) memiliki kinerja guru tinggi.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil angket tentang kinerja guru (Y). Adapun hasil analisis dari kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi dari Angket Kinerja Guru

Statistics
Kinerja Guru (Y)

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		103.90
Median		104,50
Std. Deviation		9,475
Minimum		78
Maximum		118

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk skor kinerja guru 103.90. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor kinerja guru 9,475.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsi seperti homogenitas untuk uji perbedaan (*komparatif*), normalitas dan linieritas untuk ujikorelasi dan regresi (Riduwan, 2013:119). Hasil pengujian persyaratan analisis dibantu menggunakan SPSS 25 untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji keacakan sampel

Uji keacakan dapat digunakan untuk melihat apakah observasi (sampel) diambil secara random atau tidak. Data bisa berbentuk kualitatif atau kuantitatif.

Pada dasarnya uji keacakan ini membagi data menjadi dua kategori. Data yang sama dengan nilai rata-rata tidak diperhitungkan (dihilangkan).

Kriteria uji acak yang ditentukan adalah: jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih kecil < dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi. Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar > dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh data sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 7 Uji Keacakan Sampel
Runs Test**

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Test Value ^a	89.50	98.00	104.50
Cases < Test Value	26	23	26
Cases >= Test Value	26	29	26
Total Cases	52	52	52
Number of Runs	31	21	25
Z	1.120	-1.606	-.560
Asymp. Sig. (2-tailed)	.263	.108	.575

a. Median

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa baik data disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru semua terbukti diambil secara acak.

2. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data untuk mengetahui apakah data setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas dilakukan terhadap semua variabel baik variabel terikat yaitu kinerja guru maupun variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja guru MTs N 1 Karangayar. Kriteria pengambilan keputusan yakni jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil *uji kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas disiplin kerja terhadap Kinerja Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.7317504
	Std. Deviation	4.565738819
	Absolute	.105
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Hasil uji normalitas data disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar daripada 0,05 atau $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel disiplin kerja berdistribusi normal.

Tabel 4. 9
Uji Normalitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97.59615
	Std. Deviation	10.315151
	Absolute	.127
Most Extreme Differences	Positive	.091
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.346

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Hasil uji normalitas data motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,346 yang berarti lebih besar dari pada 0,05 atau $0,346 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi berdistribusi normal.

Tabel 4. 10

Uji Normalitas disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	104.90385
	Std. Deviation	9.474961
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.068
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.181
Asymp. Sig. (2-tailed)		.533

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.

Hasil uji normalitas data kinerja guru (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,533 yang berarti lebih besar dari pada 0,05 atau $0,533 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja guru berdistribusi normal.

3. Uji Linieritas dan keberartian regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan terikat memiliki hubungan linier atau tidak. Hal ini dilakukan untuk mengetahui dan memenuhi persyaratan model regresi, yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan garis regresi menunjukkan linier. Jika hubungan variabel bebas dan terikat telah linier, maka dapat dilakukan analisis regresi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05
 - 1) Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* > 0.05 , maka ada hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan Y.
 - 2) Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* < 0.05 , maka tidak ada hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan Y.
- b. Membandingkan Nilai F hitung dengan F tabel
 - 1) Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan Y
 - 2) Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka ada tidak hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan Y

Adapun hasil penghitungan uji linieritas dan keberartian regresi sebagai berikut:

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru
 - 1) Uji Linieritas

Linieritas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTsN 1 Karangayar dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 11

Uji Linieritas disiplin kerja terhadap Kinerja guru

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	2683.186	16	167.699	3.097	.003
Between Groups	1327.807	1	1327.807	24.520	.000
Linearity					
Deviation from Linearity	1355.379	15	90.359	1.669	.105
Within Groups	41547,670	1895.333	35	54.152	
Total	57656,931	4578.519	51		

Pada tabel 4.10 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 24.520 dengan signifikansi sebesar $.000 < 0,05$. Dengan demikian, pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs N 1 Karangayar bersifat linier. Artinya, semakin tinggi skor disiplin kerja akan menyebabkan semakin tinggi pula skor kinerja guru, dan sebaliknya semakin rendah skor disiplin kerja akan menyebabkan semakin rendah pula skor kinerja guru.

2) Keberartian Regresi

Menghitung regresi variabel disiplin kerja (X1) dengan kinerja guru (Y). Berdasarkan analisis korelasi dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.12
 Hasil Regresi disiplin kerja dengan kinerja guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.023	15.724		2.100	.041
	Disiplin_Kerja	.808	.179	.539	4.519	.000

a. Dependent Variable: Perilaku_Beragama

Unstandardized Coefficients digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah pengaruh. Jika koefisien memiliki nilai positif maka arah pengaruh positif, Jika koefisien memiliki nilai negatif maka arah pengaruh negatif.

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien regresi $\beta = 0,539$ dan konstanta (a) = 33,023 serta harga $t_{itung} = 4,519$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1$$

atau

$$Y = 33,023 + 0,539 X_1$$

Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta/intercept (a) sebesar 33,023 berarti jika tidak ada nilai koefisien disiplin kerja maka nilai kinerja guru dalam keadaan konstan adalah 33,023
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,539 berarti disiplin kerja memiliki hubungan positif kinerja guru. Jika disiplin kerjanya bertambah, maka kinerja guru juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel disiplin kerja maka diprediksikan akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,539. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel disiplin kerja turun satu poin maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,539. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_1 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y).

Berdasarkan tabel tersebut juga kita ketahui uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel X terhadap Y . Dikatakan ada hubungan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil t -hitung sebesar 4,519 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

1) Uji Linieritas

Linieritas model pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN 1

Karanganyar dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13

Uji Linearitas Motivasi Kerja terhadap Perilaku Keagamaan

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	3110.353	24	129.598	2.383	.015
Between Groups	2188.287	1	2188.287	40.243	.000
Linearity					
Deviation from Linearity	922.065	23	40.090	.737	.769
Within Groups	34460,298	1468.167	27	54.377	
Total	57656,931	4578.519	51		

Pada tabel 4.12 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 40.243 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar bersifat linier. Artinya, semakin tinggi skor motivasi kerja akan menyebabkan semakin tinggi pula

skor kinerja guru, dan sebaliknya semakin rendah skor kinerja guru akan menyebabkan semakin rendah pula skor motivasi kerja guru.

2) Keberartian Regresi

Menghitung regresi variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan analisis korelasi dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.928	9.210		4,552	.000
Motivasi_Kerja	.635	.096	.691	6.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Unstandardized Coefficients digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah pengaruh. Jika koefisien memiliki nilai positif maka arah pengaruh positif, Jika koefisien memiliki nilai negatif maka arah pengaruh negatif.

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien regresi $\beta = 0,691$ dan konstanta $(a) = 41.928$ serta harga $t_{itung} = 6.766$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_2$$

atau

$$Y = 41.928 + 0,691 X_2$$

Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta/intercept (a) sebesar 41.928 berarti jika tidak ada nilai koefisien motivasi kerja maka nilai kinerja guru dalam keadaan konstan adalah 41.928
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,691 berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika motivasi kerjanya bertambah, maka kinerja guru juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel motivasi kerja maka diprediksikan akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,691. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel motivasi kerja turun satu poin maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,691. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_2 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y) .

Berdasarkan tabel tersebut juga kita ketahui uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel X terhadap Y. Dikatakan ada pengaruh jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel (2,007). Berdasarkan hasil perhitungan uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil t-hitung sebesar 6.766 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji prasyarat atau uji asumsi dalam analisis regresi linier ganda. Tujuan uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antara variabel X dan Y. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas berdasarkan nilai VIF dan nilai Tolerance.

a. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF

- 1) Jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

b. Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance

- 1) Jika Nilai $Tolerance > 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

- 2) Jika Nilai Tolerance < 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.883	13.100		.983	.300		
1 Disiplin_Kerja	.460	.157	.306	2.934	.005	.831	1.203
Motivasi_Kerja	.520	.096	.566	5.417	.000	.831	1.203

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan tabel 4.14 dasar pengambilan keputusan uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai VIF dan nilai Tolerance, dari output diatas diperoleh nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) adalah $1,203 < 10,0$. Sedangkan berdasarkan nilai *tolerance* nya untuk variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) adalah $0,831 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai VIF maupun *tolerance* nya maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh sempurna antar variabel bebas sehingga regresi ganda dapat dilanjutkan. Hal ini karena koefisien regresi

yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat kuat sehingga dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

C. Uji Hipotesis

Adapun hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs N 1 Karanganyar tahun 2022.

Ha : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar tahun 2022.

Ho : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar tahun 2022.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 25. Berikut ini tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.16

Uji Korelasi Product Moment Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Correlations

		Disiplin_Kerj a	Kinerja_Guru
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.539**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai r_{X_1Y} sebesar $0,539 > 0,279$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji Determinasi Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.650	40,011

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,290 atau 8,4%, yang berarti kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 8,4% sedangkan sisanya sebesar 91,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi disiplin kerja terhadap kinerja guru, dengan program SPSS 25 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.18

Hasil Regresi disiplin kerja terhadap kinerja guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.023	15.724		2.100	.041
	disiplin_kerja	.808	.179	.539	4.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 33,023 + 0,808X$. Artinya ketika disiplin kerja = 0, maka kinerja guru = 33,023. Setiap disiplin kerja bertambah 1 skor, maka kinerja guru bertambah 0,808.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN 1 Karangayar tahun 2022.

Ha : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN 1 Karangayar tahun 2022.

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN 1 Karangayar tahun 2022.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 25. Berikut ini tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.19
Uji Korelasi Product Moment Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru
Correlations

		Motivasi_Kerj a	Kinerja_Guru
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$, nilai r_{X_1Y} sebesar $0,691 > 0,279$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau hubungan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.20

Hasil Uji Determinasi Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.731	1.385

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar $0,748$ atau $55,9\%$, yang berarti kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar $55,9\%$ sedangkan sisanya sebesar $44,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan program SPSS 25 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.21
Hasil Regresi Motivasi kerja terhadap kinerja guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.928	9.210		4.552	.000
Motivasi_Kerja	.635	.094	.691	6.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 41,928 + 0,635X$. Artinya ketika motivasi kerja = 0, maka kinerja guru = 41,928. Setiap motivasi kerja bertambah 1 skor, maka kinerja gurunya bertambah 0,635.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar tahun 2022.

Ha : Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar tahun 2022.

Ho : Tidak ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar tahun 2022.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 25. Berikut ini tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.22

Uji Korelasi Product Moment

pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar

Correlations

		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	,411**	,539**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000
	N	52	52	52
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,411**	1	,691**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000
	N	52	52	52
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,539**	,691**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.21 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai Sig. (2-tailed) antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.23

Hasil Uji Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.703	1,993

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,729 atau 53,1%, yang berarti kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi disiplin kerja terhadap kinerja guru, dengan program SPSS 25 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.24
Uji Linear Ganda
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2545.490	2	1272.745	30.676	.000 ^b
Residual	2033.092	49	41.490		
Total	4578.519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Berdasar output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $30,676 > F$ tabel 3,182 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Tabel 4.25

Tabel Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1 (Constant)	64,266	13,829		4,647	,000		
Disiplin_Kerja	,183	,289	,133	,634	,527	,166	6,025
Motivasi_Kerja	,170	,241	,148	,705	,482	,166	6,025

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 12,883 + 0,460X_1 + 0,520X_2$. Artinya ketika disiplin kerja dan motivasi kerja = 0, kinerja gurunya = 12,883. Setiap disiplin kerjanya dan motivasi kerjanya bertambah 1 skor, maka kinerja gurunya bertambah 0,520, sedangkan disiplin kerjanya bertambah 0,460.

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs N 1 Karanganyar tahun 2022.

Pembahasan lebih lanjut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar.

Berdasar uji parsial (uji t), nilai t hitung variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 4,519 dengan nilai sig 000 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,519 > 2,007$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Karanganyar.

Hasil koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru, sebesar 0,539 yang berarti disiplin kerja guru di MTsN 1 Karanganyar memiliki pengaruh positif terhadap kinerja gurunya. Hasil analisis juga sesuai dengan penelitian Chaterin dkk (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini disebabkan karena disiplin mampu

memberi arah atau mengendalikan kepentingan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik, sehingga dapat dikatakan guna meningkatkan kinerja yang lebih baik. Begitu pula juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2011) yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru secara parsial menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, karena disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan sehingga disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini didukung dari kondisi guru yang berada di lapangan yaitu di MTsN 1 Karanganyar. Setiap instansi atau lembaga mengharapkan sikap disiplin dimiliki oleh setiap anggotanya, begitu pula berdasar hasil penelitian pada MTsN 1 Karanganyar. Menurut Hasibuan (2016: 194) indikator-indikator yang dapat memberi pengaruh pada disiplin kerja pegawai meliputi tujuan yang jelas, keteladanan pemimpin, keadilan, pengawasan, dan adanya *reward* serta *punishment*. Maka ditemukan hasil dari indikator disiplin kerja yang telah dilaksanakan guru di MTsN 1 Karanganyar yaitu adanya pertama, tujuan yang jelas disosialisasikan oleh kepala sekolah pada saat KKG sekolah setiap hari sabtu mengenai pekerjaan masing-masing guru dengan tujuan mengingatkan dan memberi arahan kepada setiap guru agar sesuai dengan tujuan dalam proses

pembelajaran seperti pengecekan perangkat ajar, evaluasi peserta didik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan yang dimiliki seseorang dimana ia mentaati semua peraturan instansi atau lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku (wawancara dengan Ibu Dra, Supriyani Kepala Madrasah). Kedua, keteladanan pemimpin yang diutamakan oleh kepala sekolah yaitu disiplin waktu atau mentaati jam kerja, bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh tanggungjawab, berpakaian rapi, bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama teman kerja hal tersebut diterapkan guna memberi contoh dan melatih kedisiplinan yang harus ada pada masing-masing gurunya. Ketiga, keadilan, pengawasan, dan sekaligus *reward* serta *punishment* ditujukan dengan bentuk perhatian yang dilakukan Kepala Madrasah dalam mengamati masing-masing guru terhadap pekerjaan yang dilakukan, tidak jarang pula memberikan *reward* terhadap guru yang memiliki prestasi, bahkan dimulai dari hal kecil dalam berpakaian yang rapi, keadilan, pengawasan serta *reward*, *punishment* disampaikan setiap kali rapat koordinasi atau KKG sekolah (wawancara dengan Bapak Agus Waka Humas).

Oleh karenanya disiplin kerja yang dilakukan guru-guru MTsN 1 Karanganyar ini, umumnya dapat dilihat dari seperti guru datang tepat waktu ke tempat kerja, pakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian semestinya seorang pegawai, guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan.

Sedangkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas lainnya di sekolah yang meliputi: menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku di sekolah dan menaati perintah kedinasan dari yang berwenang, dipandang cenderung disiplin. Disiplin dalam melaksanakan tugas lainnya di sekolah mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi sosial. Sedangkan disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dan disiplin dalam berpakaian dan penampilan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi kepribadian.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat bahwa uji hipotesis dengan menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Disiplin kerja bisa ditanamkan, dilatih dan dibiasakan melalui keteladanan pemimpin, keadilan, pengawasan, dan adanya *Reward* dan *Punishment*. Oleh karena itu, perlunya guru memperhatikan dan mengelola disiplin kerjanya sehingga akan nampak pada hasil kerjanya.

2. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Karanganyar

Hasil perhitungan uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil t-hitung sebesar 0,635 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$,

berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar.

Hasil koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,635 berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil analisis juga sesuai dengan penelitian Ajabar (2020: 80), motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kekuatan dan dorongan yang ada dalam diri manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Begitu pula juga dengan penelitian yang dilakukan Slamet Riyadi (2017: 106), motivasi kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru karena motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari dalam atau luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang.

Hasil penelitian ini didukung dari kondisi guru yang berada di lapangan yaitu di MTsN 1 Karanganyar. Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, serta harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut salah satunya ialah adanya motivasi. Menurut Winardi dalam Iko Kusumawati (2022: 541) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator motivasi kerja antara lain memiliki keinginan, adanya kebutuhan dan adanya rasa aman. Maka ditemukan hasil dari indikator motivasi kerja yang dimiliki guru di MTsN 1 Karanganyar yaitu pertama,

keinginan yang dimiliki guru memicu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya, keinginan tersebut meliputi berusaha berprestasi, mengupayakan proses pembelajaran yang berkualitas bagi peserta didik. Kedua, adanya kebutuhan proses dimana kebutuhan-kebutuhan yang menimbulkan daya dorong bagi individu untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut seperti memenuhi biaya hidup (gaji, tunjangan) yang juga mendorong guru untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya sesuai peraturan yang berlaku sehingga sesuai dengan apa yang dipersyaratkan. Ketiga, rasa aman yang dimiliki guru menjadikan pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan dan bukan merupakan beban seperti hubungan baik dengan rekan kerja, teman sejawat, lingkungan kerja yang nyaman dan sehat (wawancara dengan Bapak Agus, WAKA Humas).

Oleh karenanya motivasi kerja yang dimiliki guru-guru MTsN 1 Karanganyar ini, umumnya dapat dilihat dari tekun menjalankan tugas (perangkat ajar, mengupayakan proses pembelajaran yang berkualitas), tidak acuh terhadap persoalan selama bekerja kemudian mencari solusi (persoalan murid maupun segala hal yang berkaitan dengan lingkup sekolah), lebih senang bekerja mandiri, motivasi tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi pedagogik dan profesional.

Sedangkan motivasi yang meliputi: berusaha berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, gaji, hubungan dengan teman sejawat dan keamanan juga cenderung motivasi. Pada motivasi ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi sosial dan kepribadian

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki pengaruh positif yang signifikan. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, dikarenakan motivasi kerja merupakan dorongan yang berpengaruh pada usaha untuk mewujudkan tercapainya suatu pekerjaan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik atau tinggi cenderung dapat mengerahkan usaha agar tujuan dari suatu pekerjaannya tercapai. Sehingga guru akan memiliki kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

3. Pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Karanganyar

Nilai r^2 yang dihasilkan dari variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $r^2 = 7,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap kinerja guru sebesar $7,2\%$, sedangkan sisanya $92,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan

H_{a1} ditolak. H_{01} berbunyi : “ada pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Karanganyar tahun 2022. Hasil analisis juga sesuai dengan penelitian Ahmad dkk (2015: 9), bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Begitu pula juga dengan penelitian yang dilakukan Amirudin (2019: 216), disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan prestasi kerja. Hal itu disebabkan karena para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sehingga meningkatkan produktivitas atau kinerja guru. Adapun disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karena kedisiplinan mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja, sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini didukung dari kondisi guru yang berada di lapangan yaitu di MTsN 1 Karanganyar. Seorang guru yang memiliki kedisiplinan tinggi akan mentaati peraturan yang ada di instansi atau lembaga dan motivasi kerja yang dimiliki mampu memberikan dorongan kepada individu untuk menghasilkan perilaku pencapaian tujuan instansi atau lembaga dalam hal ini menghasilkan kinerja guru yang baik. Dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007 mengenai rumusan indikator kinerja guru yaitu kompetensi pedagogik,

kompetensi professional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian. Maka ditemukan hasil dari indikator kinerja guru yang dimiliki guru di MTsN 1 Karanganyar pertama, kompetensi pedagogik yang dimiliki guru berupa kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik seperti pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran dengan memperhatikan aspek kognitif (pengetahuan) aspek afektif (sikap) dan aspek psikomotorik (ketrampilan), evaluasi hasil belajar dengan metode PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan), dan pengembangan peserta didik dalam berbagai potensi yang dimilikinya. Kedua, kompetensi kepribadian guru yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik baik dalam lingkungan sekolah maupun masyarakat meliputi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, dan sosial yang berlaku, pribadi yang jujur, berakhlak mulia, pribadi yang mantap, stabil, dewasa, dan berwibawa, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, menjunjung tinggi kode etik profesi guru, dengan memahami kode etik profesi guru. Ketiga, kompetensi professional meliputi penguasaan bahan pembelajaran, remedial, serta mengevaluasi hasil belajar, pengelolaan kelas, dan menggunakan media pembelajaran. Keempat, kompetensi sosial kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mempunyai rasa empati terhadap orang lain. kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta

didik, serta masyarakat (Wawancara dengan Bapak Wartanto, WAKA Kurikulum).

Oleh karenanya kinerja yang dimiliki guru-guru MTsN 1 Karanganyar ini, umumnya dapat dilihat dari keberhasilan merancang dan melaksanakan pembelajaran, menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, melakukan evaluasi pembelajaran, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, wali murid serta masyarakat sekitar, mampu menjadi teladan bagi peserta didik, membantu peserta didik mengembangkan potensi.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan kinerja guru. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, dikarenakan meningkatkan motivasi terlebih dahulu mampu menghasilkan performa yang baik, adapun disiplin adalah suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku, sehingga guru secara sukarela mencoba bekerja secara kooperatif dengan guru lain guna mencapai tujuan. Dengan demikian, disiplin dan motivasi merupakan dua faktor yang berpengaruh positif dalam menghasilkan kinerja yang diinginkan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan r hitung sebesar 0,539 lebih tinggi dari r tabel sebesar 0,279. Hasil uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 8,41% yang berarti sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 8,41% sedangkan sisanya sebesar 91,59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan garis regresi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah $\hat{Y} = 33,023 + 0,808X$.
2. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan r hitung sebesar 0,691 lebih tinggi dari r tabel sebesar 0,279. Hasil uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 55,9% yang berarti sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan garis regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah $\hat{Y} = 41,928 + 0,635X$.
3. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan F hitung sebesar 30,676 lebih tinggi dari F tabel sebesar 3,182. Hasil uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 53,1% yang berarti sumbangan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 53,1%, sedangkan sisanya sebesar 46,9%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan garis regresi pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah $\hat{Y} = 12,883 + 0,460X_1 + 0,520X_2$.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi meliputi implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah teruji kebenarannya, menyatakan bahwa kinerja guru MTsN 1 Karanganyar Tahun 2022 dapat dilakukan dengan cara:

- a. Meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga hal ini membuat seseorang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan disiplin kerja dapat mengupayakan kinerja seorang guru seseorang sesuai yang diharapkan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mampu membangun kinerja professional (Hasibuan, 2016:193).
- b. Meningkatkan motivasi kerja. motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan yang menimbulkan daya dorong bagi individu untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau

memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan adanya motivasi kerja seorang guru mampu mengerahkan tingkat usaha yang dimiliki untuk mencapai tujuan sekolah (Munandar : 2001).

- c. Secara bersama-sama meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja. disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan prestasi kerja. Hal itu disebabkan karena para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sehingga meningkatkan produktivitas atau kinerja guru. Adapun disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karena kedisiplinan mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja, sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran (Amirudin, 2019:216).

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), sehingga semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi aspek-aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru menggambarkan apa yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya dari penerapan tugas dan tanggung jawab yang

dimilikinya. Selain itu, guru yang memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi, dapat meningkatkan kinerja guru dan akan berdampak pada tercapainya tujuan sekolah melalui visi dan misi dapat tercapai secara efektif dan efisien sehingga kualitas *input*, *output*, dan *outcome* di MTsN 1 Karanganyar dapat meningkat.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah

Diharapkan kepala sekolah memberikan bimbingan, arahan, program atau meberikan fasilitasi sehingga guru memiliki ruang untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

2. Bagi Guru

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan tujuan suatu sekolah, oleh karena itu perlunya guru memiliki kompetensi professional yang dicapai melalui disiplin kerja dan motivasi guna meningkatkan kinerja dan mampu menghasilkan *input*, *output*, dan *outcome* berkualitas.

3. Bagi Siswa

Penelitian ini bermanfaat bagi siswa dalam memberikan pengetahuan akan pentingnya disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, karena kinerja guru yang baik akan berpotensi menjadikan peserta didik yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Salim. (2016). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru (Suatu Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Muara Jawa). *Jurnal Pendas Mahakam, Vol.1 (1)*
- Ahmad, M & Usman, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Riset Manajemen dan Publik, 1 (1), h. 1- 11.*
- Amiruddin, S. M. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Biak Numfor.* Jakarta: Qiara Media
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta
- Aristantia, Ella Dewi. (2015). *Motivasi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa di SD Negeri Kleco 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2014/2015.* Digital Repository Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish
- Baron, Robert. (2003). *Psikologi Sosial.* Jakarta: Erlangga
- Burhanudin. (2007). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan.* Jakarta: Bumi aksara
- Chukwuma, Edwin Maduka & Obiefuna Okafar. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Vol 2, Is 7*
- Catherine Purnama dan Sesilya Kempa. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultra Prima Abadi, Indonesia Angora. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2.*
- Fred, Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh.* Yogyakarta: PT. Andi.
- Hamalik, O. (2011). *Proses Belajar Mengajar.* Jakarta: Bumi Aksara.

- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Refisi F.d.* Jakarta: Rajawali
- Irawan, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dinas Pendidikan Kota Subulussalam. Tesis*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Jamilah. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Madya Depok. Skripsi*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.
- Khasifah, F. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Diponegoro Journal of Management, Vol. 5(1).
- Kuncoro, Mudrajat. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis* . Jakarta: Erlangga
- Kusumawati, Iko, Achmad Fauzi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol 3, Is 5*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Menpan dan Reformasi Birokrasi, Jakarta
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi Depok*. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress)
- Muhson, Ali. (2004). *Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan*. Jurnal ekonomi dan pendidikan Vol.2 No.1 (97).
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- _____. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru Cet. Ke-3*. PT. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Purwanto, N. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Remaja Rosda Karya
- Purwanto, Agus. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah social*. Yogyakarta: Gaya Media
- Pramularso, E. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran*. Jakarta Selatan: PT Relasi Abadi
- Riyadi Slamet. (2017). *Akuntansi Manajemen*. Sidoarjo: Zifataman Publisher.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Islamic human capital management = manajemen sumber daya insani : cara tepat dan mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dalam perusahaan secara Islami*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- R.L. Mathis & J.H. Jackson, Human Resource Management. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Salam, Abdus. (2014). *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sekretariat Negara RI. (2005). *Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara RI
- Sudung, Simatupang, Novia, dan Vivi Candra. (2021). *Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen*. Vol 12, Is 2
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sondang P. Siagian. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2001). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2003). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2004). *Statistika untuk Penelitian, Cet. Ke 12*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2014). *"Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

- Suharmini, Arikunto. (2007). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Supriadi, Dedi. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Prenada: Media Group
- Suardi. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja*, Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5(1).
- Tsauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
ANGKET DISIPLIN KERJA

Lampiran 1.1

Angket Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba

Kepada Yth.

Guru-Guru di MTsN 1 Karanganyar

Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ba'da salam semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayahNya kepada kita semua.

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTsN 1 Karanganyar Tahun 2022/2023" maka saya mohon bantuan Guru-guru MTs N 1 Karanganyar untuk mengisi butir angket dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan kenyataan yang ada.

Atas partisipasinya serta bantuan yang diberikan saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Karanganyar, Oktober 2022

Hormat Saya

Diyah Purnamasari

Identitas Responden

Nama :
Jabatan di sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Isilah identitas diri anda terlebih dahulu dengan lengkap dan benar pada bagian A, sebelum menjawab pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti dan cermat pernyataan dalam angket/kuesioner di bawah ini sebelum menjawab.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
4. Cara menjawabnya cukup memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang dianggap sesuai dalam kolom yang sudah disediakan.
5. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.
6. Berikan jawaban
SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang
JR = Jarang
TP = Tidak Pernah

Selamat Mengerjakan

DAFTAR PERTANYAAN ANGKET DISIPLIN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu					
2	Saya membolos saat bekerja					
3	Saya pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4	Saya menandatangani daftar hadir					
5	Saya tertib melakukan presensi					
6	Saya taat kepada atasan dalam melaksanakan tugas/perintah					
7	Saya absen dari pekerjaan tanpa alasan					
8	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan					
9	Saya melakukan kolaborasi dengan guru lain dalam melaksanakan tugas					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
11	Saya menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan					
12	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja					
13	Saya mengajar sesuai dengan tujuan pembelajaran pada RPP/Modul ajar					
14	Saya mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan sekolah					
15	Saya berbicara sopan dengan rekan kerja					
16	Saya berpenampilan rapi mematuhi aturan sekolah					
17	Saya berinteraksi dengan rekan kerja sesuai norma yang berlaku					

18	Saya berkoordinasi dengan wali murid ketika menemukan permasalahan belajar pada siswa					
19	Saya berkomunikasi dengan warga sekolah untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis					

47	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93
49	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	90
50	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	93	
52	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	83

	Sig. (2-tailed)	.025	.006	.000	.002		.247	.022	.002	.207	.470	.000	.008	.035	.076	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.206	.531*	.261	.174	.163	1	.525*	.369*	.350*	.257	.315*	.500*	.437*	.096	.432*
	Sig. (2-tailed)	.142	.000	.062	.217	.247		.000	.007	.011	.066	.023	.000	.001	.499	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.098	.452*	.383*	.069	.318*	.525*	1	.207	.196	.127	.169	.379*	.279*	.102	.428*
	Sig. (2-tailed)	.487	.001	.005	.626	.022	.000		.140	.164	.368	.230	.006	.046	.471	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.316*	.371*	.686*	.370*	.426*	.369*	.207	1	.659*	.367*	.637*	.637*	.640*	.273	.640*
	Sig. (2-tailed)	.023	.007	.000	.007	.002	.007	.140		.000	.007	.000	.000	.000	.050	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.270	.209	.296*	.359*	.178	.350*	.196	.659*	1	.214	.574*	.409*	.551*	.034	.498*
	Sig. (2-tailed)	.053	.137	.033	.009	.207	.011	.164	.000		.127	.000	.003	.000	.808	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.10	Pearson Correlation	.087	.211	.308*	.166	.102	.257	.127	.367*	.214	1	.286*	.212	.477*	.200	.287*
	Sig. (2-tailed)	.541	.133	.026	.240	.470	.066	.368	.007	.127		.040	.131	.000	.155	.039

Correlations

		X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	.431**	.243	-.007	.119	.460**
	Sig. (2-tailed)	.001	.083	.962	.399	.001
	N	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.543**	.427**	-.001	.190	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.997	.177	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.615**	.835**	.133	.356**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.348	.010	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.184	.327*	.024	.317*	.474**
	Sig. (2-tailed)	.191	.018	.865	.022	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.576**	.458**	.202	.346*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.152	.012	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.421**	.275*	.004	-.094	.553**
	Sig. (2-tailed)	.002	.048	.979	.508	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.374**	.276*	.042	.012	.528**

	Sig. (2-tailed)	.006	.048	.767	.933	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.526**	.723**	.440**	.372**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.007	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.307*	.310*	.359**	.106	.599**
	Sig. (2-tailed)	.027	.025	.009	.453	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.10	Pearson Correlation	.275*	.368**	.380**	.397**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.048	.007	.005	.004	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.11	Pearson Correlation	.617**	.366**	.404**	.367**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.003	.007	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.12	Pearson Correlation	.458**	.546**	.193	.168	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.172	.235	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.13	Pearson Correlation	.309*	.479**	.385**	.158	.659**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.005	.264	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.14	Pearson Correlation	.441**	.343*	.270	.450**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.053	.001	.001

	N	52	52	52	52	52
X1.15	Pearson Correlation	.785**	.778**	.132	.332*	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.351	.016	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.16	Pearson Correlation	1	.576**	.127	.338*	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.368	.014	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.17	Pearson Correlation	.576**	1	.138	.346*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.330	.012	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.18	Pearson Correlation	.127	.138	1	.511**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.368	.330		.000	.002
	N	52	52	52	52	52
X1.19	Pearson Correlation	.338*	.346*	.511**	1	.484**
	Sig. (2-tailed)	.014	.012	.000		.000
	N	52	52	52	52	52
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.749**	.716**	.421**	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	
	N	52	52	52	52	52

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 1. 4

Uji Reliabilitas Angket Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	19

Lampiran 1.5

Angket Disiplin Kerja Setelah Uji Coba

Identitas Responden

Nama :

Jabatan di sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Isilah identitas diri anda terlebih dahulu dengan lengkap dan benar pada bagian A, sebelum menjawab pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti dan cermat pernyataan dalam angket/kuesioner di bawah ini sebelum menjawab.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
4. Cara menjawabnya cukup memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang dianggap sesuai dalam kolom yang sudah disediakan.
5. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.
6. Berikan jawaban
SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang
JR = Jarang
TP = Tidak Pernah

Selamat Mengerjakan

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu					
2	Saya membolos saat bekerja					
3	Saya pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4	Saya menandatangani daftar hadir					
5	Saya tertib melakukan presensi					
6	Saya taat kepada atasan dalam melaksanakan tugas/perintah					
7	Saya absen dari pekerjaan tanpa alasan					
8	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan					
9	Saya melakukan kolaborasi dengan guru lain dalam melaksanakan tugas					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
11	Saya menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan					
12	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja					
13	Saya mengajar sesuai dengan tujuan pembelajaran pada RPP/Modul ajar					
14	Saya mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan sekolah					
15	Saya berbicara sopan dengan rekan kerja					
16	Saya berpenampilan rapi mematuhi aturan sekolah					
17	Saya berinteraksi dengan rekan kerja sesuai norma yang berlaku					

18	Saya berkoordinasi dengan wali murid ketika menemukan permasalahan belajar pada siswa					
19	Saya berkomunikasi dengan warga sekolah untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis					

LAMPIRAN 2
ANGKET MOTIVASI KERJA

Lampiran 2. 1

Angket Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba**Identitas Responden**

Nama :

Jabatan di sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Isilah identitas diri anda terlebih dahulu dengan lengkap dan benar pada bagian A, sebelum menjawab pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti dan cermat pernyataan dalam angket/kuesioner di bawah ini sebelum menjawab.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
4. Cara menjawabnya cukup memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang dianggap sesuai dalam kolom yang sudah disediakan.
5. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.
6. Berikan jawaban
SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang
JR = Jarang
TP = Tidak Pernah

Selamat Mengerjakan

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mengikuti perlombaan dalam rangka meningkatkan prestasi					
2	Saya mengikuti diklat untuk meningkatkan kualitas diri di sekolah					
3	Saya mengikuti workshop peningkatan kualitas kerja					
4	Saya mengikuti lomba dan mendapat penghargaan sebagai guru berprestasi					
5	Saya mengerjakan perabot mengajar lengkap					
6	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
7	Saya mengerahkan seluruh kemampuan yang ada untuk mencapai tujuan mengajar yang telah ditetapkan					
8	Saya membantu rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar					
9	Saya berdiskusi dengan rekan kerja lain saat ada kendala dalam menangani proses belajar siswa					
10	Saya mengkomunikasikan proses belajar sesama rekan kerja untuk meningkatkan kualitas pembelajaran					
11	Saya melakukan pekerjaan berdasar peraturan pemerintah dan menerima gaji yang sesuai					
12	Saya bekerja sesuai tupoksi dan mendapat gaji yang telah mampu memenuhi kebutuhan hidup					
13	Saya bekerja untuk mendapat promosi pangkat dan golongan serta peningkatan gaji					
14	Saya mengajar dengan penuh tanggungjawa untuk mencapai tujuan pembelajaran					

15	Saya memecahkan persoalan kesulitan peserta didik dalam belajar					
16	Saya membuat kelas kondusif dan efektif untuk belajar					
17	Saya melakukan pengamatan pada peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimiliki					
18	Saya menyusun perangkat mengajar lengkap dan tepat waktu dan mendapat penghargaan dari atasan atas hasil kerja					
19	Saya melaksanakan tugas sesuai yang diarahkan atasan dan mendapat apresiasi					
20	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu dan mendapat pujian dari atasan					
21	Saya menjalin hubungan yang baik dan saling mendukung antar guru dan warga sekolah					
22	Saya ikut berpendapat dan menjadi penengah apabila terjadi permasalahan antar warga sekolah agar lingkungan kerja tetap aman dan nyaman					
23	Saya bersikap tidak peduli apabila terjadi kesalah pahaman antar rekan kerja					
24	Saya menjalin hubungan baik dan harmonis dengan atasan					

22	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	104
23	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	100
24	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	91
25	2	3	3	2	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	96
26	2	3	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	88
27	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	85
28	1	3	3	1	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	83
29	2	3	3	1	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	91
30	2	5	4	2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	100
31	4	5	4	2	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	106
32	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	108
33	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	107
34	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	2	5	4	5	3	5	5	98
35	1	4	4	1	3	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	4	4	3	1	3	5	4	5	5	89
36	2	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	101
37	2	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
38	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	3	4	5	5	2	5	4	3	5	97
39	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	105
40	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	3	2	5	4	4	2	5	5	91
41	1	3	3	1	5	4	4	3	3	3	5	5	1	5	4	4	4	1	3	2	5	2	3	5	79
42	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	86
43	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	87
44	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	108
45	3	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	101
46	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	92

47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
48	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	104
49	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	100
50	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	91
51	2	3	3	2	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	96
52	2	3	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	88

Correlations

		X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	.019	.153	-.092	.003	.305*
	Sig. (2-tailed)	.893	.279	.517	.983	.028
	N	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.089	.243	.157	.020	.578**
	Sig. (2-tailed)	.529	.083	.266	.887	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.165	.299*	.169	.084	.618**
	Sig. (2-tailed)	.244	.031	.230	.556	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	-.036	.267	.191	.053	.419**
	Sig. (2-tailed)	.797	.055	.175	.710	.002
	N	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.336*	.303*	.188	.277*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.015	.029	.181	.047	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	.512**	.446**	.471**	.391**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.004	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.7	Pearson Correlation	.227	.075	.519**	.164	.601**
	Sig. (2-tailed)	.106	.595	.000	.246	.000

	N	52	52	52	52	52
X2.8	Pearson Correlation	.122	.339*	.402**	.192	.659**
	Sig. (2-tailed)	.388	.014	.003	.172	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.9	Pearson Correlation	.107	.269	.489**	.196	.608**
	Sig. (2-tailed)	.449	.054	.000	.163	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.10	Pearson Correlation	.320*	.488**	.279*	.274*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.045	.049	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.11	Pearson Correlation	.681**	.159	.291*	.437**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.259	.037	.001	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.12	Pearson Correlation	.516**	-.055	.190	.439**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000	.697	.176	.001	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.13	Pearson Correlation	.009	.446**	.042	.041	.428**
	Sig. (2-tailed)	.947	.001	.768	.772	.002
	N	52	52	52	52	52
X2.14	Pearson Correlation	.667**	.155	.540**	.664**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.274	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52

X2.15	Pearson Correlation	.329*	.280*	.404**	.345*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.017	.045	.003	.012	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.16	Pearson Correlation	.433**	.184	.335*	.250	.683**
	Sig. (2-tailed)	.001	.191	.015	.074	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.17	Pearson Correlation	.496**	.340*	.134	.168	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.345	.234	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.18	Pearson Correlation	.237	.709**	.044	.098	.616**
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.755	.491	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.19	Pearson Correlation	.454**	.400**	.264	.412**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.058	.002	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.20	Pearson Correlation	.264	.658**	.339*	.308*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.059	.000	.014	.026	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.21	Pearson Correlation	1	.316*	.253	.546**	.517**
	Sig. (2-tailed)		.022	.070	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.22	Pearson Correlation	.316*	1	.165	.319*	.603**

	Sig. (2-tailed)	.022		.243	.021	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.23	Pearson Correlation	.253	.165	1	.477**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.070	.243		.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.24	Pearson Correlation	.546**	.319*	.477**	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000		.001
	N	52	52	52	52	52
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.517**	.603**	.484**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 2. 4

Uji Coba Angket Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>N of Items</u>
.904	24

Lampiran 2. 5

Angket Motivasi Kerja Setelah Uji Coba**Identitas Responden**

Nama :
Jabatan di sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Isilah identitas diri anda terlebih dahulu dengan lengkap dan benar pada bagian A, sebelum menjawab pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti dan cermat pernyataan dalam angket/kuesioner di bawah ini sebelum menjawab.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
4. Cara menjawabnya cukup memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang dianggap sesuai dalam kolom yang sudah disediakan.
5. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.
6. Berikan jawaban
SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang
JR = Jarang
TP = Tidak Pernah

Selamat Mengerjakan

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mengikuti perlombaan dalam rangka meningkatkan prestasi					
2	Saya mengikuti diklat untuk meningkatkan kualitas diri di sekolah					
3	Saya mengikuti workshop peningkatan kualitas kerja					
4	Saya mengikuti lomba dan mendapat penghargaan sebagai guru berprestasi					
5	Saya mengerjakan perabot mengajar lengkap					
6	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
7	Saya mengerahkan seluruh kemampuan yang ada untuk mencapai tujuan mengajar yang telah ditetapkan					
8	Saya membantu rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar					
9	Saya berdiskusi dengan rekan kerja lain saat ada kendala dalam menangani proses belajar siswa					
10	Saya mengkomunikasikan proses belajar sesama rekan kerja untuk meningkatkan kualitas pembelajaran					
11	Saya melakukan pekerjaan berdasar peraturan pemerintah dan menerima gaji yang sesuai					
12	Saya bekerja sesuai tupoksi dan mendapat gaji yang telah mampu memenuhi kebutuhan hidup					
13	Saya bekerja untuk mendapat promosi pangkat dan golongan serta peningkatan gaji					
14	Saya mengajar dengan penuh tanggungjawa untuk mencapai tujuan pembelajaran					

15	Saya memecahkan persoalan kesulitan peserta didik dalam belajar					
16	Saya membuat kelas kondusif dan efektif untuk belajar					
17	Saya melakukan pengamatan pada peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimiliki					
18	Saya menyusun perangkat mengajar lengkap dan tepat waktu dan mendapat penghargaan dari atasan atas hasil kerja					
19	Saya melaksanakan tugas sesuai yang diarahkan atasan dan mendapat apresiasi					
20	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu dan mendapat pujian dari atasan					
21	Saya menjalin hubungan yang baik dan saling mendukung antar guru dan warga sekolah					
22	Saya ikut berpendapat dan menjadi penengah apabila terjadi permasalahan antar warga sekolah agar lingkungan kerja tetap aman dan nyaman					
23	Saya bersikap tidak peduli apabila terjadi kesalah pahaman antar rekan kerja					
24	Saya menjalin hubungan baik dan harmonis dengan atasan					

LAMPIRAN 3
ANGKET KINERJA GURU

Lampiran 3.1

Angket Kinerja Guru Sebelum Uji Coba

Identitas Responden

Nama :
Jabatan di sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Isilah identitas diri anda terlebih dahulu dengan lengkap dan benar pada bagian A, sebelum menjawab pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti dan cermat pernyataan dalam angket/kuesioner di bawah ini sebelum menjawab.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
4. Cara menjawabnya cukup memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang dianggap sesuai dalam kolom yang sudah disediakan.
5. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.
6. Berikan jawaban
SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang
JR = Jarang
TP = Tidak Pernah

Selamat Mengerjakan

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya menggunakan media pembelajaran sesuai kebutuhan dan melibatkan peserta didik					
2	Saya membuat rencana perencanaan pembelajaran (RPP) pedoman dalam pembelajaran					
3	Saya mengkondisikan kelas menjadi kelas impian peserta didik					
4	Saya menerapkan setiap kebijakan yang di tetapkan dinas pendidikan terkait kurikulum atau bahan ajar terbaru					
5	Saya mengikuti diklat, pelatihan, workshop dalam mengajar untuk meningkatkan kemampuan mengajar					
6	Saya menyiapkan materi dengan platform yang menarik untuk pembelajaran					
7	Saya mengajar dengan mempersiapkan penguasaan materi yang baik					
8	Saya belajar materi yang akan disampaikan sebelum pembelajaran di kelas					
9	Saya menggunakan metode mengajar yang bervariasi untuk memahami peserta didik					
10	Saya melakukan evaluasi sesuai perangkat tujuan yang sudah disusun					
11	Saya melakukan evaluasi atau penilaian setelah satuan pokok bahan pengajaran selesai dipelajari siswa					
12	Saya melakukan evaluasi pembelajaran untuk mengidentifikasi kompetensi dan hasil belajar peserta didik					

13	Saya melakukan tindak lanjut dari hasil evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas peserta didik					
14	Saya bekerja sama dengan guru lain untuk meningkatkan kompetensi mengajar					
15	Saya belajar dengan guru lain untuk berbagi pengalaman mengajar sebagai inovasi					
16	Saya menjalin komunikasi dengan orang tua siswa secara rutin untuk bekerja sama dalam perkembangan belajar anak					
17	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja sekaligus menerima masukan untuk evaluasi proses belajar mengajar					
18	Saya melakukan kewajiban sebagai seorang guru					
19	Saya memberikan contoh berperilaku yang baik untuk peserta didik					
20	Saya membiasakan berkata baik dan sopan					
21	Saya berpakaian rapi, bersih, dan wangi					
22	Saya mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda					
23	Saya mengidentifikasi karakteristik peserta didik untuk mengetahui potensi yang dimiliki					
24	Saya mengarahkan peserta didik sesuai dengan minat, bakat dan potensi peserta didik					

47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
48	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	113	
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	104
50	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	99	
51	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	109
52	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	94	

Correlations

		Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	TOTAL_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	.493**	.202	.299*	-.062	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000	.152	.032	.665	.003
	N	52	52	52	52	52
Y1.2	Pearson Correlation	.284*	.104	.107	.029	.335*
	Sig. (2-tailed)	.041	.464	.451	.837	.015
	N	52	52	52	52	52
Y1.3	Pearson Correlation	.169	.000	.161	.168	.293*
	Sig. (2-tailed)	.230	1.000	.254	.235	.035
	N	52	52	52	52	52
Y1.4	Pearson Correlation	.436**	.411**	.492**	.150	.637**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.290	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.5	Pearson Correlation	-.118	.473**	.415**	.330*	.325*
	Sig. (2-tailed)	.404	.000	.002	.017	.019
	N	52	52	52	52	52
Y1.6	Pearson Correlation	.526**	.276*	.512**	.585**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.7	Pearson Correlation	.559**	.446**	.668**	.562**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000

	N	52	52	52	52	52
Y1.8	Pearson Correlation	.427**	.320*	.445**	.300*	.579**
	Sig. (2-tailed)	.002	.021	.001	.031	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.9	Pearson Correlation	.208	.549**	.697**	.685**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.138	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.10	Pearson Correlation	.366**	.336*	.356**	.226	.573**
	Sig. (2-tailed)	.008	.015	.010	.107	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.11	Pearson Correlation	.462**	.288*	.548**	.119	.627**
	Sig. (2-tailed)	.001	.038	.000	.402	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.12	Pearson Correlation	.484**	.224	.419**	.406**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.111	.002	.003	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.13	Pearson Correlation	.555**	.510**	.541**	.294*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.035	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.14	Pearson Correlation	.247	.384**	.483**	.582**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.077	.005	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52

Y1.15	Pearson Correlation	.117	.378**	.470**	.541**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.410	.006	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.16	Pearson Correlation	.094	.348*	.523**	.413**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.507	.011	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.17	Pearson Correlation	.309*	.536**	.508**	.253	.607**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.070	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.18	Pearson Correlation	.584**	.445**	.637**	.219	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.119	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.19	Pearson Correlation	.619**	.162	.261	.226	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.251	.062	.106	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.20	Pearson Correlation	.712**	.215	.395**	.182	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.127	.004	.196	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.21	Pearson Correlation	1	.272	.325*	.221	.617**
	Sig. (2-tailed)		.051	.019	.116	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.22	Pearson Correlation	.272	1	.650**	.312*	.637**

	Sig. (2-tailed)	.051		.000	.024	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.23	Pearson Correlation	.325*	.650**	1	.482**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.24	Pearson Correlation	.221	.312*	.482**	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.116	.024	.000		.000
	N	52	52	52	52	52
TOTAL_Y1	Pearson Correlation	.617**	.637**	.799**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. 4

Uji Coba Reliabilitas Angket Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	24

Lampiran 3.5

Angket Kinerja Guru Setelah Uji Coba

Identitas Responden

Nama :

Jabatan di sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Isilah identitas diri anda terlebih dahulu dengan lengkap dan benar pada bagian A, sebelum menjawab pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti dan cermat pernyataan dalam angket/kuesioner di bawah ini sebelum menjawab.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
4. Cara menjawabnya cukup memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang dianggap sesuai dalam kolom yang sudah disediakan.
5. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.
6. Berikan jawaban
SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang
JR = Jarang
TP = Tidak Pernah

Selamat Mengerjakan

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya menggunakan media pembelajaran sesuai kebutuhan dan melibatkan peserta didik					
2	Saya membuat rencana perencanaan pembelajaran (RPP) pedoman dalam pembelajaran					
3	Saya mengkondisikan kelas menjadi kelas impian peserta didik					
4	Saya menerapkan setiap kebijakan yang di tetapkan dinas pendidikan terkait kurikulum atau bahan ajar terbaru					
5	Saya mengikuti diklat, pelatihan, workshop dalam mengajar untuk meningkatkan kemampuan mengajar					
6	Saya menyiapkan materi dengan platform yang menarik untuk pembelajaran					
7	Saya mengajar dengan mempersiapkan penguasaan materi yang baik					
8	Saya belajar materi yang akan disampaikan sebelum pembelajaran di kelas					
9	Saya menggunakan metode mengajar yang bervariasi untuk memahami peserta didik					
10	Saya melakukan evaluasi sesuai perangkat tujuan yang sudah disusun					
11	Saya melakukan evaluasi atau penilaian setelah satuan pokok bahan pengajaran selesai dipelajari siswa					
12	Saya melakukan evaluasi pembelajaran untuk mengidentifikasi kompetensi dan hasil belajar peserta didik					

13	Saya melakukan tindak lanjut dari hasil evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas peserta didik					
14	Saya bekerja sama dengan guru lain untuk meningkatkan kompetensi mengajar					
15	Saya belajar dengan guru lain untuk berbagi pengalaman mengajar sebagai inovasi					
16	Saya menjalin komunikasi dengan orang tua siswa secara rutin untuk bekerja sama dalam perkembangan belajar anak					
17	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja sekaligus menerima masukan untuk evaluasi proses belajar mengajar					
18	Saya melakukan kewajiban sebagai seorang guru					
19	Saya memberikan contoh berperilaku yang baik untuk peserta didik					
20	Saya membiasakan berkata baik dan sopan					
21	Saya berpakaian rapi, bersih, dan wangi					
22	Saya mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda					
23	Saya mengidentifikasi karakteristik peserta didik untuk mengetahui potensi yang dimiliki					
24	Saya mengarahkan peserta didik sesuai dengan minat, bakat dan potensi peserta didik					

LAMPIRAN 4
DATA PENELITIAN

Lampiran 4.1

Data Disiplin Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	□
1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	89
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	94
3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	85
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	87
6	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	90
7	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	88
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	92
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	88
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	92
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	92
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	88
13	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	91
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
15	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	76
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
17	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93
20	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
21	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	91
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	91
24	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
25	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	87

26	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	83
27	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	86
28	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
29	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	83
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	88
31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	92
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	88
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	91
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	92
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	88
36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	91
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	89
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	94
40	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	85
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
42	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	87
43	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	92
46	4	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	73
47	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
48	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	89
49	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	90
50	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
51	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	91
52	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	83

Lampiran 4.2

Data Motivasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	□
1	1	4	4	1	4	3	3	4	4	4	2	5	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	5	78
2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	108
3	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	3	2	5	4	4	2	5	5	91
4	1	3	3	2	5	4	4	3	3	3	5	5	2	5	4	4	4	1	3	2	5	2	3	5	81
5	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	86
6	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	87
7	2	5	4	2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	100
8	4	5	4	2	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	108
9	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	108
10	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	107
11	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	2	5	4	5	3	5	5	98
12	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	97
13	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	105
14	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113
15	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	92
16	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	111
17	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	115
18	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	107
19	3	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	101
20	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	92
21	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	80
22	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	104
23	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	100
24	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	91
25	2	3	3	2	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	96

26	2	3	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	88
27	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	85
28	1	3	3	1	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	83
29	2	3	3	1	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	91
30	2	5	4	2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	100
31	4	5	4	2	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	108
32	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	108
33	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	107
34	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	2	5	4	5	3	5	5	98
35	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	100
36	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	107
37	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	112
38	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	2	5	4	3	5	98
39	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	107
40	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	3	2	5	4	4	2	5	5	98
41	5	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	3	3	2	5	2	3	5	89
42	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	86
43	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	87
44	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	113
45	3	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	101
46	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	92
47	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	74
48	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	112
49	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	100
50	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	91
51	2	3	3	2	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	96
52	2	3	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	88

Lampiran 4.3

Data Kinerja Guru

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	□
1	1	4	4	1	4	3	3	4	4	4	2	5	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	5	78
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	117
3	4	2	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	89
4	4	5	4	5	2	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	98
5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	95
6	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	94
7	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	105
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	116
9	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	104
10	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	109
11	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	110
12	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	103
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	112
14	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	111
15	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	112
16	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113
17	5	5	4	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	110
18	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
19	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	107
20	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	102
21	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	81
22	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	113
23	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	104
24	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	100
25	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	109

26	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	95
27	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	104
28	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	92
29	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	99
30	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	105
31	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
32	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	104
33	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	109
34	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	110
35	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	103
36	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	112
37	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	111
38	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	107
39	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	117
40	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	95
41	4	5	4	5	2	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	98
42	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	95
43	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	94
44	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
45	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	107
46	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	100
47	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	82
48	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	113
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	104
50	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	100
51	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	109
52	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	95

LAMPIRAN 5
PENYAJIAN DATA

Lampiran 5.1

Data Disiplin Kerja (X_1)

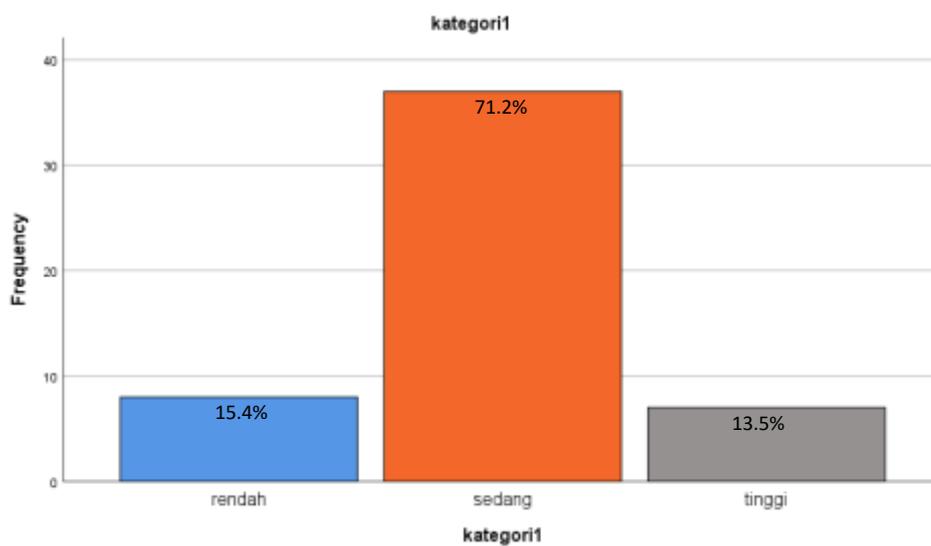
1. Tabel distribusi frekuensi

Skor	X	f
71-74	7,7	4
75-78	13,5	3
79-82	15,4	1
83-86	26,9	3
87-90	53,8	6
91-94	98,1	14
95-98	100,0	23
Jumlah		52

2. Tabel kategori

Interval	Kategori	f	Persentase
71 - 80	Rendah	8	15.4%
81 - 93	Sedang	37	71.2%
94 - 98	Tinggi	7	13.5%
Jumlah		52	100,00%

3. Grafik



4. Statistik deskriptif

Statistics

Disiplin Kerja (X1)

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		87,67
Median		89,50
Std. Deviation		6,311
Minimum		72
Maximum		95

Lampiran 5.2

Data Motivasi Kerja (X_2)

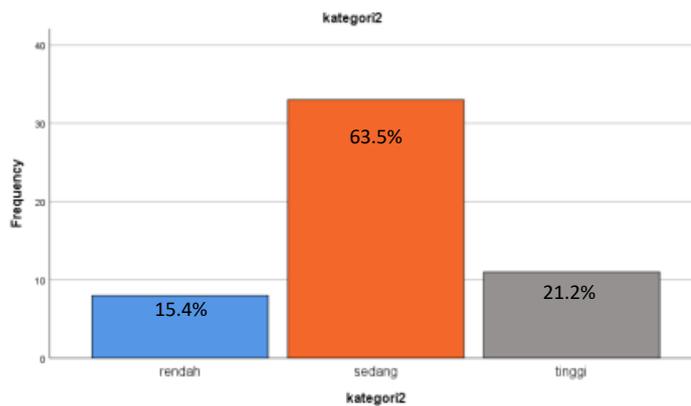
1. Tabel distribusi frekuensi

Skor	X	f
73 - 79	3,8	2
80 - 86	15,4	6
87 - 93	38,5	12
94 - 100	61,5	12
101 - 107	78,8	9
108 - 114	98,1	10
115 - 121	100,0	1
Jumlah		52

2. Tabel kategori

Interval	Kategori	<i>f</i>	Persentase
73 - 86	Rendah	8	15.4%
87 - 107	Sedang	33	63.5%
108 - 121	Tinggi	11	21.2%
Jumlah		52	100,00%

3. Grafik



4. Statistik deskriptif

Statistics

Motivasi Kerja (X2)

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		97,60
Median		98,00
Std. Deviation		10,315
Minimum		74
Maximum		115

Lampiran 5.3

Data Kinerja Guru (Y)

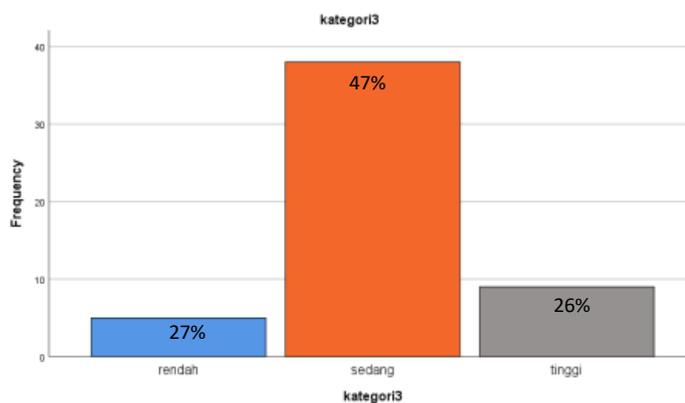
1. Tabel distribusi frekuensi

Skor	X	f
77 - 83	3,8	2
84 - 90	15,4	6
91 - 97	38,5	12
98 - 104	61,5	12
105 - 111	78,8	9
112 - 118	98,1	10
119 - 125	100,0	1
Jumlah		52

2. Tabel kategori

Interval	Kategori	<i>f</i>	Persentase
77 - 93	Rendah	5	27%
94 - 112	Sedang	38	47%
113 - 125	Tinggi	9	26%
Jumlah		52	100,00%

3. Grafik



4. Statistik deskriptif

Statistics

Kinerja Guru (Y)

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		103.90
Median		104,50
Std. Deviation		9,475
Minimum		78
Maximum		118

LAMPIRAN 6
UJI PRASYARAT

Lampiran 6.1.

Uji Normalitas Data Disiplin Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.7317504
	Std. Deviation	4.565738819
	Absolute	.105
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6.2.
Uji Normalitas Data Motivasi Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97.59615
	Std. Deviation	10.315151
	Absolute	.127
Most Extreme Differences	Positive	.091
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.346

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6.3.
Uji Normalitas Data Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	104.90385
	Std. Deviation	9.474961
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.068
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.181
Asymp. Sig. (2-tailed)		.533

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 7
UJI KEACAKAN SAMPEL

Lampiran 7.1

UJI KEACAKAN SAMPEL**Runs Test**

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Test Value ^a	89.50	98.00	104.50
Cases < Test Value	26	23	26
Cases >= Test Value	26	29	26
Total Cases	52	52	52
Number of Runs	31	21	25
Z	1.120	-1.606	-.560
Asymp. Sig. (2-tailed)	.263	.108	.575

a. Median

Data terdistribusi acak karena nilai sig. > 0.05

LAMPIRAN 8
UJI LINEARITAS DAN KEBERARTIAN REGRESI

Lampiran 8.1.

Uji linearitas dan keberartian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

1. Linearitas regresi

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2683.186	16	167.699	3.097	.003
Kinerja Guru * Disiplin kerja	Between Groups	Linearity	1327.807	1	1327.807	24.520	.000
		Deviation from Linearity	1355.379	15	90.359	1.669	.105
	Within Groups		1895.333	35	54.152		
	Total		4578.519	51			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Disiplin Kerja	.539	.290	.766	.586

2. Keberartian regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.023	15.724		2.100	.041
	Disiplin Kerja	.808	.179	.539	4.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 8.2.

Uji linearitas dan keberartian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

1. Linearitas regresi

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			3110.353	24	129.598	2.383	.015
Kinerja guru * Motivasi Kerja	Between Groups	Linearity	2188.287	1	2188.287	40.243	.000
		Deviation from Linearity	922.065	23	40.090	.737	.769
	Within Groups		1468.167	27	54.377		
	Total		4578.519	51			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	.691	.478	.824	.679

2. Keberartian regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.928	9.210		4,552	.000
	Motivasi Kerja	.635	.096	.691	6.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 9
UJI HIPOTESIS

Lampiran 9.1.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.023	15.724		2.100	.041
disiplin_kerja	.808	.179	.539	4.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Correlations

		Disiplin_Kerja	Kinerja_Guru
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.539**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.650	40,011

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Lampiran 9.2.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.928	9.210		4.552	.000
Motivasi_Kerja	.635	.094	.691	6.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Correlations

		Motivasi_Kerja	Kinerja_Guru
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.731	1.385

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Lampiran 9.3

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2545.490	2	1272.745	30.676	.000 ^b
	Residual	2033.092	49	41.490		
	Total	4578.519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Correlations

		Disiplin_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja Guru
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.411**	.539**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	52	52	52
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.411**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	52	52	52
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.539**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.703	1,993

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru