

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU SMAN 1 PUNDUH PEDADA PESAWARAN
DIMASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

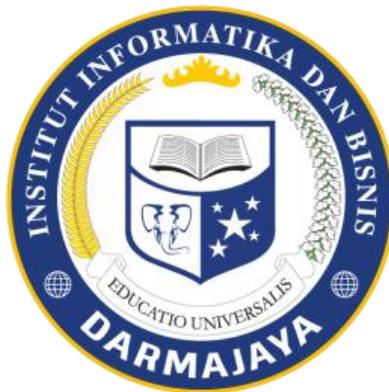
**DITA AYU NUR AZIZA SETIADI
1712110256**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU SMAN 1 PUNDUH PEDADA PESAWARAN
DIMASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Program Studi Manajemen
IIB Darmajaya Lampung

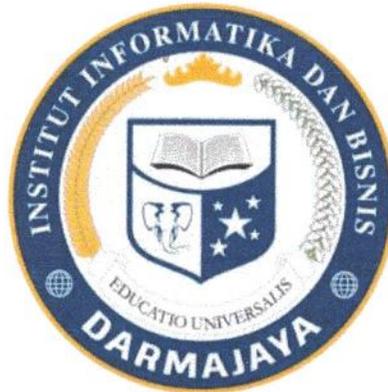


Disusun Oleh :

DITA AYU NUR AZIZA SETIADI

1712110256

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2021**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 5 April 2021



DITA AYU NUR AZIZA. S
NPM. 1712110256

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru
SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran Dimasa Pandemi Covid-19

NAMA : DITA AYU NUR AZIZA SETIADI

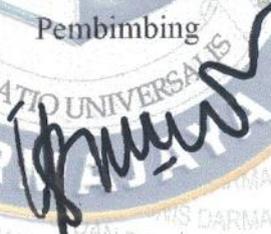
NPM : 1712110256

JURUSAN : SI – MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan
Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Bandar Lampung, 5 April 2021

Disetujui Oleh :
Pembimbing


Zuriana S.E., M.M

NIK. 380502

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Dr. Anggalia Wibasuri S.Kom., M.M

NIK. 11310809

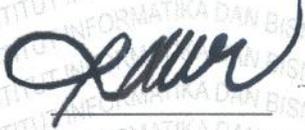
HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 5 April di Ruang B.3.2 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 PUNDUH PEDADA PESAWARAN DIMASA PANDEMI COVID-19”**

” Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Dita Ayu Nur Aziza.S
NPM : 1712110256
Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. Dr. Lukmanul Hakim S.E.,M.Si	-Ketua Sidang	
2. Muhammad Rafiq SE.,M.Si	-Anggota	

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I. Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK. 30040419



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Provinsi Lampung, Pesawaran, Bawang, pada tanggal 15 Oktober 1999 sebagai anak terakhir dari tiga bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Suaidi S.Pd dan Ibu Sanurita S.Pd. Adapun Identitas diri dan pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Identitas

- | | |
|--------------------|--|
| a. Nama | : Dita Ayu Nur Aziza Setiadi |
| b. NPM | : 1712110256 |
| c. Agama | : Islam |
| d. Alamat | : Perum Bukit Kemiling Permai Blok W No. 153 |
| e. Suku | : Lampung |
| f. Kewarganegaraan | : Indonesia |
| g. E-mail | : ditaayunuraziza15@gmail.com |
| h. HP | : 081377624508 |

2. Riwayat Pendidikan

1. TK RA- AZZAHRA Punduh Pedada Pesawaran, Lulus Pada Tahun 2005
2. SDN 2 Punduh Pedada Pesawaran , Lulus Pada Tahun 2012
3. Pondok Pesantren Diniyyah Putri Lampung, Lulus Pada Tahun 2015
4. MAN 2 Bandar Lampung, Lulus Pada Tahun 2017

Dan pada Tahun 2017, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Bandar Lampung, 5 April 2021

DITA AYU NUR AZIZA.S

NPM. 1712110256

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Mengucap Syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah SWT

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :

Kedua Orang Tua Tercinta Ayahanda Suaidi S.Pd dan Ibunda Sanurita S.Pd

Untuk yang pertama Ku persembahkan Skripsi ini Kepada Ayahanda-ku, Suaidi S.Pd. Terima Kasih ku ucapkan atas kerja keras dan do'a mu, Ayah Terima Kasih sekali lagi Kau kirim aku kekuatan melalui untaian kata dan do'a yang tiada henti kau panjatkan, tak ada keluh kesah di wajahmu dalam mengantar anakmu ke gerbang masa depan yang cerah untuk meraih segenggam harapan dan impian menjadi kenyataan. Semangatmu yang selalu menjadi motivasiku untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Terima Kasih banyak telah menjadi sosok Ayah terhebat yang ku miliki. Serta Ibundaku tercinta bernama Sanurita S.Pd, yang telah memberikan seluruh cinta kasihnya, Sungguh aku tak mampu menggantikan kasih mu dengan apapun, tiada apapun yang setara dengan pengorbananmu padaku, kasih sayang mu tak pernah bertepi, cintamu tak pernah berujung. Tiada kasih seindah kasihmu tiada cinta semurni cintamu. Terima Kasih sekali lagi ku ucapkan untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta atas kesabaran yang tiada batas, akan kutanam dan kukenang dalam hidupku, Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala menggantikan dengan surga-Nya kelak. Aamiin.

Saudara Sekandung Serta Kaka Ipar Mira Oktavia Setiadi S.Pd,

Edwin Asmara Hadi SE dan Novi Elita S.Ab

Untuk ketiga kakak ku Mira Oktavia Setiadi, Edwin Asmara Hadi dan Novi Elita, Terima Kasih selalu mendukung dan memahamiku dalam segala hal dan tiada kata lelah memberikan yang terbaik untukku, semoga kita selalu diberi kesuksesan dan kebahagiaan oleh Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Aamiin.

Keluarga Besarku

Untuk Mamah ayah kakak dan keponakan ku tersayang Ahnaf Shiddiq Setiawan dan Flora Asfa Alami serta Qiana Beby Brilian Ramadhani Terima Kasih selalu mendukung dan memahami dalam segala hal dan tiada kata lelah memberikan yang terbaik untukku. semoga menjadi keluarga yang selalu diberikan kesuksesan serta dalam lindungan ALLAH SWT. Aamiin.

Teman dan Sahabatku Tersayang

Teruntuk orang yang special yang masih Allah simpan semoga kita segera dipertemukan menurut takdir yang terbaik menurut versi Sang Pencipta.

Terimakasih juga kepada sahabatku Azwida, Indri, Putri, Nadya, dan Lia yang selama ini selalu menemani dari awal semester satu hingga akhir semester tujuh, yang selalu membantu yang selalu ada, pahit manis telah kita lewati bersama. Semoga persahabatan dan persaudaraan kita tetap terjaga hingga kita tua. Kenang selalu manusia kang gosip yang kita ciptakan dan mempunyai filosofi dan harapan indah. Hehehe

Terimakasih juga kepada teman teman Team gak bisa lepas, Diniyyah Mengot, dan Zona 20+ yang selalu menemani kegabutan selama ini.

Dosen Pembimbing, Ibu Zuriana S.E., M.M

Terima Kasih ku ucapkan kepada Ibu Zuriana, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbingku dalam mengerjakan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan. Semoga kebaikan yang engkau berikan dapat menjadi ladang amal dan semoga Allah membalas jasa-jasamu. Aamiin...

Serta

Almamaterku Tercinta

MOTTO

“Allah tidak pernah menjanjikan bahwa langit selalu biru, bunga selalu mekar, dan mentari sepanjang hari akan selalu bersinar. Tetapi yang perlu kamu tau bahwa Allah akan selalu memberikan pelangi setelah badai berlalu, Tawa dari setiap air mata, berkah dalam setiap cobaan dan jawaban dari setiap doa yang telah kamu panjatkan”.

“Kebahagiaan adalah milik orang-orang yang bersyukur”

“karena balas dendam terbaik adalah menjadikan dirimu lebih baik”

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 PUNDUH PEDADA PESAWARAN DIMASA PANDEMI COVID-19

Oleh

Dita Ayu Nur Aziza. S

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran, pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran, pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder, dengan metode pengumpulan data penelitian lapangan berupa penyebaran kuesioner. Responden penelitian ini berjumlah 43 guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran. Uji persyaratan instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas. Metode analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji f. Hasil penelitian pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 68,9%. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan sangat kecil terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 0,35%. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 48,7%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara bersama sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 71,2% sedangkan sisanya 28,8% merupakan variasi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : disiplin kerja, motivasi, kinerja guru

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON THE TEACHER PERFORMANCE IN SMAN 1 PUNDUH PEDADA PESAWARAN DURING THE COVID-19 PANDEMIC

By

Dita Ayu Nur Aziza. S

The purpose of this study was to find the effect of work discipline on the teacher performance in SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran, the effect of intrinsic motivation on the teacher performance in SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran, the effect of extrinsic motivation on the teacher performance in SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran. This was a quantitative research with an associative method. The data sources used are the primary data sources and secondary data, with field research data collection methods in the form of distributing questionnaires. The respondents of this study were 43 teachers of SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran. The instrument requirements test used the validity test and reliability test. The method of analysis in this study used the multiple linear regression analysis. The hypothesis testing used the t-test and F-test. The result of the hypothesis testing found that the effect of work discipline on the teacher performance partially showed that work discipline had a positive effect on the teacher performance with a contribution of 68.9%. Intrinsic motivation had a positive and very small effect on the teacher performance with a contribution of 0.35%. Extrinsic motivation had a positive effect on the teacher performance with a contribution of 48.7%. The simultaneous hypothesis testing showed that work discipline, intrinsic motivation, and extrinsic motivation simultaneously had a positive effect on the performance with a contribution of 71.2% while the remaining 28.8% was a variation of other variables not examined.

Keywords: Work Discipline, Motivation, and Teacher Performance

PRAKATA

Assalamualaikum wr. wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpah dan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 PUNDUH PEDADA PESAWARAN DIMASA PANDEMI COVID-19”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis menyadari tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak lepas bantuan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, MBA., M.Sc. Selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. Selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T. Selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. Selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Prof Dr. Ir R.A Bustomi Rosadi Selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M Selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
8. Ibu Zuriana SE., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya, terimakasih atas kesabaran dan keikhlasan dalam membimbing sehingga saya mampu menyelesaikan penelitian ini.

9. Para dosen dan staf jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
10. Keluargaku, Ayahanda dan Ibunda terimakasih telah menjaga, mendidik, serta memberikan kasih sayang dan pengertian selama ini, sehingga ananda bisa menyelesaikan amanah ini. Terimakasih untuk segala untaian do'a dan kepercayaannya. Semoga semua itu akan menjadikan ananda seorang manusia yang berarti dimata Allah SWT, di dalam masyarakat dan tentu saja untuk menjadi kebanggaan keluarga.
11. Rekan-rekan angkatan Manajemen 2017, dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan dan dukungannya.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
13. Almamaterku Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Semoga Allah mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan pada penulis khususnya.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Bandar Lampung, 5 April 2021

Penulis

DITA AYU NUR AZIZA. S
NPM. 1712110256

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK.....	xi
PRAKATA.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penelitian	12
BAB II Landasan Teori	14
2.1 Kinerja Guru	14
2.1.1 Pengertian Kinerja Guru.....	13
2.1.2 Manfaat Kinerja Guru.....	14
2.1.3 Tugas Dan Tanggung Jawab Kinerja Guru	15
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	15
2.1.5 Indikator Kinerja Guru	18
2.2 Disiplin Kerja	18
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.2.2 Faktor- Faktor Disiplin Kerja	19
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja	20
2.2.4 Bentuk Disiplin Kerja	21
2.3 Motivasi	22
2.3.1 Pengertian Motivasi Instrinsik.....	24
2.3.2 Faktor- Faktor Motivasi Instrinsik.....	24

2.3.3 Indikator Motivasi Instrinsik	25
2.4 Motivasi Ekstrinsik	26
2.4.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik.....	26
2.4.2 Faktor- Faktor Motivasi Ekstrinsik.....	26
2.4.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik	27
2.5 Penelitian Terdahulu	29
2.6 Kerangka Pemikiran	30
2.7 Pengembangan Hipotesis.....	31
BAB III Metode Penelitian.....	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Sumber Data	34
3.2.1 Data Primer.....	34
3.2.2 Data Sekunder.....	35
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.4 Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel	37
3.5 Variabel Penelitian.....	37
3.6 Definisi Operasional Variabel	38
3.7 Uji Persyarat Instrumen	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas	42
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	43
3.8.1 Uji Normalitas	43
3.8.2 Uji Linieritas.....	43
3.8.2 Uji Multikolinieritas	44
3.9 Metode Analisis Data	44
3.9.1 Regresi Linear Berganda	44
3.10 Pengujian Hipotesis	45
3.10.1 Uji t.....	45
3.10.2 Uji F.....	47
BAB IV Hasil Dan Pembahasan	48
4.1 Deskripsi Data	48
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	48
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden	48
4.2 Hasil Uji Persyarat Intrumen	57
4.2.1 Hasil Uji Validitas	57
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	61
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	62

4.3.2 Hasil Uji Linieritas	63
4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas	64
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	66
4.5.1 Hasil Uji t (secara parsial)	67
4.5.2 Hasil Uji F(secara simultan)	69
4.6 Pembahasan	70
BAB V Simpulan dan Saran	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74
5.2.1 Bagi Instansi	74
5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Guru Pegawai Tetap Dan Tidak Tetap	4
Tabel 1.2 Data Kinerja Guru	5
Tabel 1.3 Data Absensi Guru	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Skala Ukur Likert.....	36
Tabel 3.2 Tabel Populasi.....	37
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.4 Interpretasi R	42
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Golongan	49
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Instrinsik.....	52
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	54
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Instrinsik	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	60
Tabel 4.13 Interpretasi Nilai r Alpha indeks korelasi.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas.....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.20 Hasil Uji t (secara parsial).....	67
Tabel 4.21 Hasil Uji F (secara simultan)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Jawaban Responden
- Lampiran 3 Deskripsi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10 Hasil Uji t
- Lampiran 11 Hasil Uji F

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kita, karena pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Melalui pendidikan, kita dapat mengembangkan akhlak yang baik, mental yang baik, dan menjadikan kita pribadi yang berakhlak mulia dan cerdas. Sejarah SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran, didirikan pada tanggal 29 Januari 1998, berlokasi di Jl. Rakito Arifin RT. 1, RW. 1 Maja Pasar. Sebelum perpecahan, SMAN 1 Punduh Pedada merupakan satu-satunya sekolah menengah pertama yang ada di Jalan Punduh Pedada yang dapat memberikan ilmu bagi siswa yang ingin melanjutkan pendidikan dari SMP hingga SMA. Saat ini terdapat 43 guru yang mengajar di SMAN 1 Punduh Pedada di Pesawaran, dengan total siswa 559.

Selama pandemi Covid-19, semua aktivitas dilakukan di rumah, seperti belajar di rumah dan bekerja di rumah, yang semuanya dilakukan secara online. Di era pandemi Covid-19 saat ini, aktivitas online sedang dilakukan untuk memecah penyebaran virus Covid-19 ke seluruh dunia. Covid-19 merupakan virus yang sangat berbahaya. Lebih dari 106 juta orang telah terpapar virus Covid-19. Presiden RI Joko Widodo dalam pidatonya mengumumkan bahwa semua kegiatan dilakukan di rumah. Himbauan ini untuk semua orang yang bekerja di WFH (Work from Home). Seiring berjalannya waktu, kebijakan ini menjadi pro dan kontra. Setiap perusahaan atau agen memiliki kebijakannya masing-masing, seperti membagi dua tim secara bergantian dengan bekerja dan belajar di rumah, dan tim yang bekerja di kantor mengikuti prosedur kebersihan yang ketat. Sejak kasus positif Covid-19 ditemukan di Indonesia dan Badan Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan Covid-19 sebagai pandemi, pemerintah Indonesia melakukan evakuasi fisik dan semua orang segera menjaga jarak untuk memutus rantai penularan Covid-19. Virus Covid-19 berdampak serius pada pendidikan di Indonesia dan seluruh dunia.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai tenaga pengajar memiliki tugas mendidik, membimbing, mengajar dan melatih para siswa didalam dunia pendidikan. Menurut Suparman Purnomo (2017) sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian kerja berbasis bukti (*edvidence-based apparaisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Dengan adanya sistem penialain kinerja guru yang baik maka akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik. Dengan adanya penilaian kinerja guru diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam memperbaiki kinerja sebagai tenaga profesionalisme guru yang akan berdampak pada prestasi siswa

Saondi dalam Manullang (2017:1) kinerja guru adalah kemampuan yang ditujukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik ataupun memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi yang baik akan selesai tepat waktu, dan rasa tanggung jawab guru juga akan mencapai hasil yang baik. Dengan hasil yang baik akan memberikan etika profesi yang baik untuk masa depan. Pengertian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kualitas kinerja seorang guru dapat menentukan mutu pendidikan, karena secara tidak langsung guru yang berinteraksi langsung dengan para siswa pada saat pembelajaran berlangsung. Kinerja yang baik akan selesai tepat waktu, dan tanggung jawab guru juga mencapai hasil yang baik. Dengan hasil yang baik tersebut akan memberikan etika profesi yang baik untuk masa depan. Kinerja guru merupakan faktor terpenting dalam organisasi.

Kinerja adalah prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Hal ini

dikarenakan kinerja merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja guru dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam RPP mengalami kendala setiap tahunnya. Tanpa menguasai landasan pendidikan, misalnya dalam mengajar, guru kurang kreatif dalam memberikan pembelajaran. Kemudian, sebagian guru tidak menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan guru, seperti menanamkan konsep dasar pembelajaran. Kemudian, sebagian guru tidak menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan guru, seperti menanamkan konsep dasar pembelajaran. Kemudian dalam hal ini kinerja guru masih kurang baik yaitu telat dalam memberikan materi pembelajaran dikelas pada saat proses pembelajaran. Hal ini tidak dapat dibiarkan karena akan merugikan siswa. Selain kinerja absensi dan hubungan yang buruk antara rekan kerja bahkan atasan, hal ini juga akan mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Di Indonesia misalnya, dalam rencana pembelajaran online yang sedang dilaksanakan, beberapa guru masih telat dalam memberikan pelajaran karena berbagai alasan (misalnya terlambat penyerahan materi). Oleh karena itu, hal itu mengganggu pembelajaran setiap hari.

Tujuan organisasi di sekolah perlu didukung oleh kinerja guru yang baik dalam organisasi. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh orang atau kelompok tertentu dalam organisasi menurut tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui apakah guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran memiliki kinerja mengajar yang baik, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru tersebut. Melalui evaluasi kinerja guru, kita dapat melihat sejauh mana guru melaksanakan tugasnya. Jumlah guru di SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran adalah 43 guru, 8 staf tetap dan 7 staf tidak tetap. Dapat dilihat dari Tabel 1.1 bahwa data guru pegawai tetap dan tidak tetap adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1**Data Guru Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap SMAN 1 Punduh Pedada**

No.	Posisi	Jumlah
1	Guru Matematika	4
2	Guru Biologi	4
3	Guru Fisika	4
4	Guru Kimia	2
5	Guru Bahasa Indonesia	6
6	Guru Bahasa Inggris	5
7	Guru Ekonomi	4
8	Guru Sejarah	2
9	Guru Geografi	2
10	Guru Sosiologi	2
11	Guru Agama	2
12	Guru Olahraga	3
13	Guru Kewarganegaraan	1
14	Guru Bimbingan Konseling	2
15	Karyawan tetap	8
16	Karyawan tidak tetap	7
Jumlah		58

Sumber : SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran tahun 2020

Tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah guru yang mengajar pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran yang berjumlah 43 guru yang terbagi dalam beberapa bidang studi yang ditepatinya dan pegawai tetap dan tidak tetap berjumlah 15 orang. Dalam menjalankan aktivitas mengajar terdapat masalah kinerja sepanjang tahun 2020, yaitu karena adanya pandemi covid-19 yang sedang mewabah diseluruh dunia.

Berikut adalah data kinerja guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran pada tahun 2020.

Tabel 1.2

Kinerja Guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran Tahun 2020

Jumlah Guru	Tahun 2020	Banyaknya Guru	Persentase
43	Pedagogik		
	4	19	44,2
	3	24	55,8
	2	-	-
	1	-	-
	Kepribadian		
	4	32	74,4
	3	11	25,6
	2	-	-
	1	-	-
	Sosial		
	4	25	58,1
	3	18	41,9
	2	-	-
	1	-	-
	Profesional		
	4	16	37,2
3	27	62,8	
2	-	-	
1	-	-	

Sumber SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran 2020

Tabel 1.2 diatas penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang telah diatur oleh SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi padagogik, kepribadian, sosial, profesional. Dari hasil kinerja diatas nilai terbaik kinerja berada pada angka 4 yaitu sangat baik. Pada item padagogik terdapat 19 guru memiliki nilai sangat baik, Pada item kepribadian terdapat 32 guru yang memiliki nilai sangat baik, pada item sosial terdapat 25 guru memiliki nilai sangat baik. Dan pada item profesional terdapat 16 guru yang memiliki nilai sangat baik.

Hasil kinerja diatas terdapat juga kinerja yang memiliki angka 3 yaitu Baik. Pada item padagogik terdapat 24 guru yang memiliki kinerja yang baik, pada item kepribadian terdapat 11 guru yang memiliki kinerja baik, pada item sosial 18 guru dan item profesional terdapat 27 guru. Kinerja guru yang kurang maksimal akan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2019) memaparkan bahwa disiplin kerja adalah yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. Karena kita mematuhi berbagai peraturan yang ada, maka kita dapat mematuhi disiplin kerja yang akan membuat kinerja kita semakin baik. Untuk memahami tingkat disiplin kerja sekolah dapat dilihat dari guru yang hadir setiap hari serta guru yang hadir dalam piket disekolah.

Hal ketepatan hadir pada setiap hari nya, beberapa guru terlambat ke sekolah, yang menyebabkan penurunan efisiensi pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, masih kurangnya kesadaran akan disiplin kerja sehingga mengurangi efektifitas tugas. Alasan dari masalah ini adalah jika mereka melihat guru yang sudah lama mengajar, atau melihat guru baru, mereka akan meniru hal-hal yang kurang baik sehingga mengurangi efisiensi proses pembelajaran. Kemudian tidak memberikan penyampaian materi yang baik dan tepat waktu dalam pembelajaran. Hal seperti ini sebaiknya tidak sering terjadi karena

mengganggu proses pembelajaran dan bukan contoh yang baik bagi teman sebaya dan siswa. Jika dilihat dari realita, pihak sekolah tidak memberikan sanksi tegas, karena pimpinan kurang memperhatikan atas pelanggaran yang telah dilakukan bawahannya, pimpinan hanya menegur tanpa adanya sanksi yang tegas diberikan kepada bawahannya.

Selama pandemi Covid-19, para guru diwajibkan bekerja secara bergantian untuk memutus rantai penyebaran virus Covid-19 saat ini. Disiplin kerja yang terjadi selama pandemi dikurangi dari daftar hadir, dan jam kerja ditunda pada saat pemberian materi pembelajaran. Bagi sebagian guru, mereka bekerja di kantor dan bekerja di rumah. Selain itu, beberapa guru tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa meninggalkan kelas dan tidak menjelaskan materi yang diberikan sehingga siswa kesulitan untuk menerima pelajaran ini. Saat ini terbukti dengan adanya beberapa guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran yang tidak hadir pada kehadiran mengajarnya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.3

Daftar kehadiran guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran 2020

Bulan	Jumlah Hari Mengajar	Jumlah Guru	Jumlah Guru yang hadir selama 1 Bulan
Juli	15	43	40
Agustus	21	43	39
September	22	43	40
Oktober	22	43	41
November	22	43	40
Desember	22	43	38
Januari	19	43	40
Februari	18	43	41

Sumber : SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran tahun 2020-2021

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa hasil daftar kehadiran guru guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya tanggung jawab guru guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran dalam menjalankan tugasnya hal tersebut dapat dilihat dari kehadiran disetiap harinya.

Dimasa pandemi Covid-19 saat ini peran kepala sekolah dalam tanggung jawabnya terhadap kenyamanan dan ketertiban dilingkungan sekolah sangat diperlukan. Dimasa seperti ini didalam bekerja memerlukan suatu motivasi agar adanya dorongan didalam diri maupun dari luar untuk meningkatkan kinerja atas tanggung jawab yang telah diberikan. Peran seorang kepala sekolah dalam hal ini sangat berpengaruh didalam lingkungan sekolah. Dalam pelaksanaan Belajar Dari Rumah (BDR) maka sebagian guru bekerja dari rumah dan sebagian bekerja di sekolah, dengan sistem ini diharapkan guru dapat bekerja dengan maksimal. Namun pada kenyataannya masih kurangnya peran kepala sekolah dalam mengkoordinasi bawahannya, seperti memberikan perhatian kepada guru yang kesulitan dalam belajar secara online karena tidak semua guru pandai akan teknologi saat ini. Perhatian dapat berupa pemberian kuota tambahan, koneksi internet yang baik saat bekerja disekolah, komputer atau laptop yang cukup untuk belajar secara daring. Dalam meningkatkan kinerja maka motivasi juga harus ditingkatkan. Menurut (Supardi, 2014) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh kebutuhan (karsa) yang menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi maka kinerja yang baik dihasilkan dari perilaku individu tersebut untuk mencapai tujuan bersama didalam organisasi dengan begitu motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2011:210) terdiri dari dua faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya

ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan, walaupun Herzberg menekankan pada motivasi instrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi jika tidak ada motivasi ekstrinsik maka akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada kinerja tersebut. Maka dari itu kedua faktor ini sangat menentukan semangat dalam bekerja menjalankan tugas yang telah diberikan untuk diselesaikan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab nya. Untuk meningkatkan motivasi dapat dari dalam diri seseorang ataupun dari luar diri seseorang, kedua teori motivasi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dikerjakan.

Tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan dengan sistem pemberian penghargaan ditempat mengajar. Pemberian penghargaan yang tidak tepat akan menyebabkan menurunnya suatu kinerja seseorang. Dalam mengatasi berbagai masalah seorang kepala sekolah harus bisa mengatasi berbagai masalah dengan melakukan pelatihan- pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Dimasa seperti ini pelatihan bisa diadakan secara daring agar tidak menimbulkan suatu kerumunan yang akan menyebabkan penulrana virus Covid-19. Kompetensi adalah kemampuan pengetahuan, keterampilan potensi dikarenakan usia yang sudah menua. Maka dari itu penting nya seorang kepala sekolah dalam memotivasi para guru agar mencapai kompetensi yang baik. Kemudian hubungan antar pribadi yang kurang baik antar sesama rekan kerja akan menyebabkan menurunnya motivasi dari teman kerja. Dengan hubungan tersebut maka akan menurunnya motivasi. Hubungan antar sesama teman atau ahkan hubungan dengan atasan sekalipun. Dengan menjaga komunikasi di masa pandemi seperti ini sangat diperlukan agar mental health kita tetap terjaga.

Aspek motivasi juga memiliki peran yang penting dalam kinerja guru. Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Jika

motivasi selalu ada didalam diri karyawan akan berdampak positif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya perilaku yang positif maka kinerja guru akan semakin baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran Dimasa Pandemi Covid-19”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran dimasa pandemi covid-19?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran dimasa pandemi covid-19?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran dimasa pandemi covid-19?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang lingkup subjek

Pada penelitian ini adalah Guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran.

1.3.2 Ruang lingkup objek

Pada penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi dan kinerja guru.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Jl. Rakito Arifin RT. 1, RW. 1 Maja Pasar Kec. Punduh Pedada Kab. Pesawaran.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada akhir tahun 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian adalah manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan , yaitu:

1.5.1 Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dari hasil penelitian sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru dimasa yang akan datang

1.5.2 Bagi Guru SMA 1 Punduh PedadaPesawaran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi bagi guru dalam mengenal aspek disiplin kerja dan motivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan informasi diperpustakaan IIB Darmajaya.

Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab.

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan peneliti mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel., dan variabel penelitian yang dipakai peneliti.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi kuesioner penelitian, data penelitian dan hasil olahan data

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan merupakan terjemahan dari bahasa inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perfome* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Menurut Supardi (2016:54), kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya. Maka dari itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik siswa untuk mencapai prestasi yang baik dengan melakukan pembelajaran yang maksimal menuju gerbang kesuksesan. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik agar mencapai tujuan organisasi serta menjadi tenaga pengajar yang memiliki kinerja yang baik serta dapat menjadi daya saing yang baik bagi rekan sejawat.

2.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Nana Surahmad (2016) manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Pengembangan staf melalui *in-service training*
2. Pengembangan karir melalui *in-service training*
3. Hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin
4. Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi
5. Hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah

6. Kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa
7. Peningkatan moral dan efisiensi sekolah

2.1.3 Tugas Dan Tanggung Jawab Guru

Peters dalam Sukandar (2013) menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab guru ada tiga, yaitu :

1. Guru sebagai pengajar
2. Guru sebagai pembimbing
3. Guru sebagai administrator kelas

Tanggung jawab guru adalah menjalankan tugas sebagai pengajar serta membimbing para siswa dan sebagai administrator sesuai dengan tugas yang diberikan kepada guru.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebagai tenaga pendidik yang telah diberikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yaitu sebagai tenaga pengajar, pembimbing serta membuat rencana mengajar, mencatat hasil belajar sebagai bukti bahwa telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.

2.1.4 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam Ahmad (2017) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya kepala sekolah dan guru yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) atau superior dan very superior serta dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, amak akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang baik.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Ahmad (2017 : 138) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam dua macam, yaitu faktor intern atau yang berasal dari dalam diri dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri. Berikut adalah penjabarannya :

a. Faktor Intern

1. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas- tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit tugas yang diemban maka tinggi kecerdasan yang diperlukan.

2. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan seseorang itu berbeda-beda hal ini dikarenakan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3. Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman latihan.

4. Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5. Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses kerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan akan terganggu juga.

6. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja akan meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor Ekstern

1. Lingkungan kerja

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang dalam bekerja secara optimal.

3. Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4. Sarana dan prasarana

5. Adanya Sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam hal belajar mengajar.

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap kepala sekolah dan guru terhadap situasi lingkungan sekolah. Mereka yang bersikap positif terhadap kerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif maka akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud antara lain lingkungan kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja kebijakan kepala sekolah dan kondisi kerja.

2.1.5 Indikator Kinerja Guru

Eti Hadiati (2018) indikator-indikator kinerja guru ada tujuh yaitu sebagai berikut :

1. Menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya
2. Menyusun program pengajaran (membuat perencanaan dan persiapan mengajar)
3. Melaksanakan belajar mengajar, (menerapkan variasi, metode dan sumber belajar)
4. Penguasaan materi yang diajarkan dan berfikir sistematis
5. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
6. Kemampuan mengelola kelas dan disiplin dalam menjalankan tugasnya
7. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2016) Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan mendorong jiwa gurudalam menjalankan tugasnya agar menghasilkan kinerja yang baik kedepannya.

Dengan demikian disiplin berarti sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena dengan adanya disiplin maka guru atau karyawan dapat menghargai waktu yang ada. Jika dilaksanakan dengan tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja dengan sangat baik. Maka disiplin akan tertanam didalam diri seorang guru.

2.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan kepada sekolah.

2. Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pimpinan yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya.

3. Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman guru dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman guru dan tidak diubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4. Keberanian Kepala Sekolah dalam Mengambil Tindakan

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.

5. Pengawasan Pimpinan

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan guru melanggar peraturan.

6. Perhatian kepada Guru

Guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan –kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala sekolah. Guru yang segan dan hormat keapad kepala sekolah akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan yang ada dalam sekolah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan disekolah. Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Mengucap salam dan berjabat tangan apabila bertemu
- b. Saling menghargai antar sesama rekan
- c. Saling memperhatikan sesama rekan
- d. Memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Dila Arika (2016) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Merupakan salah satu tolak

ukur untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran kerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai dan lingkungan sekitar.

2.2.4 Bentuk- Bentuk Disiplin Kerja

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Barnawi dan Mohammad Arifin sebagai berikut:

1. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada guru yang telah terbukti melakukan pelanggaran atas peraturan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Dalam disiplin korektif, guru yang melanggar atas aturan akan diberikan sanksi sesuai dengan bobot pelanggarannya. Biasanya pemberian sanksi diberikan setelah meminta pertimbangan dari pimpinan yang lebih tinggi. Tujuan meminta pertimbangan ialah untuk menjaga objektivitas dan penjatuhan sanksi yang sesuai dengan bobot pelanggarannya. Sementara tujuan disiplin korektif ialah memberikan koresi atas perilaku guru apakah sudah sesuai dengan aturan atau belum.

2. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya menggerakkan guru mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru diarahkan atau digerakan untuk berdisiplin dalam bekerja. Dengan kata lain, guru diarahkan untuk mematuhi dan memelihara ketentuan yang ada. Syarat

keberhasilan disiplin preventif adalah seluruh guru dapat memahami segala ketentuan yang berlaku dan standar yang dipenuhi. Standar preventif bertujuan untuk mencegah guru untuk melakukan pelanggaran.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “motive” yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang ataupun dari luar diri seseorang tersebut yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan Sofyandi (2016).

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Maka dari itu perbuatan atau tindakan seseorang didasarkan atas motivasi yang timbul baik didalam diri maupun dari luar. Menurut Winardi (2016:6) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Maka dari itu motivasi merupakan hal yang penting sebagai dorongan dan kemudian dikembangkan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dengan begitu maka pekerjaan akan menjadi baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dalam teori Frederick Herzberg dalam Luthans (2011: 318) terdiri dari dua faktor yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan

motivasi ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg teori kedua faktor ini sangat penting didalam memotivasi seseorang dalam bekerja, walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi seseorang tetapi jika motivasi hanya ada dari dalam diri seseorang maka akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja. Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan (*satisfaction*) dikatan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal iitu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi ekstrinsik (*instrinsic motivation*).

Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*), biasa juga disebut hygiene factor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti dengan tidak terpenuhinya faktro ketidakpuasan bukanlah penyebab dari kepuasan kerja. Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*exstrinsic motivation*), karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari dalam diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

Menurut Nawawi (2011) Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggung jawab ats suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya dorongan motivasi baik dari dalam diri ataupun dari luar maka dipastikan seseorang tersebut tidak akan pernah maju dalam hal pekerjaannya. Motivasi sebagai dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan

dengan baik. Didalam suatu organisasi motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena motivasi dapat menggerakkan seseorang untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Bagaimana ingin meningkatkan motivasi jika didalam dirinya tidak ada motivasi yang dibangun.

Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.3.2 Pengertian Motivasi Instrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip dalam Luthans (2011 : 160) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional Motivasi Instrinsik bersumber dari dalam diri setiap individu. Motivasi ini tidak dipengaruhi oleh orang lain karena motivasi instrinsik bersumber dari dalam diri seseorang untuk menambah semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi instrinsik ini dipengaruhi oleh diri sendiri dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Instrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi instrinsik yaitu:

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan
4. Adanya penghargaan dalam belajar

2.3.4 Indikator Motivasi Instrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160), indikator motivasi instrinsik antara lain ialah :

1. Achievement (Keberhasilan)

Keberhasilan seseorang dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dari pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepada bawahannya agar dapat berysaha mencapai hasil yang baik. Bila karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Recognition (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.

3. Work it self (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Responsibility (Tanggung Jawab)

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pemimpin menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pemimpin membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

5. Advancement (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator,

maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2.4.1 Motivasi Ekstinsik

Menurut (Meng & Wang 2016) Motivasi Ekstrinsik atau teori Hygiene factors merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut, sedangkan motifactor factors merupakan motivasi yang timbul akibat dari pengaruh dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu. Seseorang akan melakukan sesuatu sesuai dengan motivasi yang timbul pada diri seseorang, bisa dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi ekstrinsik yang timbul dari luar diri individu seseorang.

2.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah :

1. Persaingan perusahaan

Kemajuan dalam karier dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Kompetisi membuat persaingan dan motivasi. Pekerja semakin tinggi karena adanya perubahan jenjang karier di dalamnya. Biasanya kompetisi mengubah status seseorang dan semakin membuat karyawan terpacu untuk bekerja dengan baik.

2. Imbalan

Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya seperti uang bonus, uang lembur, uang gaji, uang kesehatan, uang THR dan lain-lain.

3. Pengakuan perusahaan

Pengakuan dari orang lain dan status dimata orang lain sangat penting dalam sebuah tim adanya pengakuan akan keberadaan seseorang. Tim

yang memandang asetnya sebagai harta yang berharga akan memiliki kerja sama yang kuat.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan keberadaan orang lain dan interaksi kelompok kerja dimana seseorang bergabung didalamnya.

5. Evaluasi perusahaan

Cara bekerja sistem administrasi dan kebijakan organisasi. Penting bagi seorang karyawan untuk mengetahui evaluasi kerja dalam dirinya, selain menjadikannya semakin mengenal pekerjaannya juga meningkatkan motivasinya dalam bekerja untuk menjadi lebih baik lagi.

2.4.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160) indikator yang tergolong dalam motivasi ekstrinsik adalah :

1. Kebijakan dan Administrasi (*Policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.

2. Kualitas Supervisi (*Quality supervisor*)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman.

3. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal relation*)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

4. Kondisi kerja (*Working condition*)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. Gaji (*Wages*)

Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para pimpinan harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada tabel 2.1.

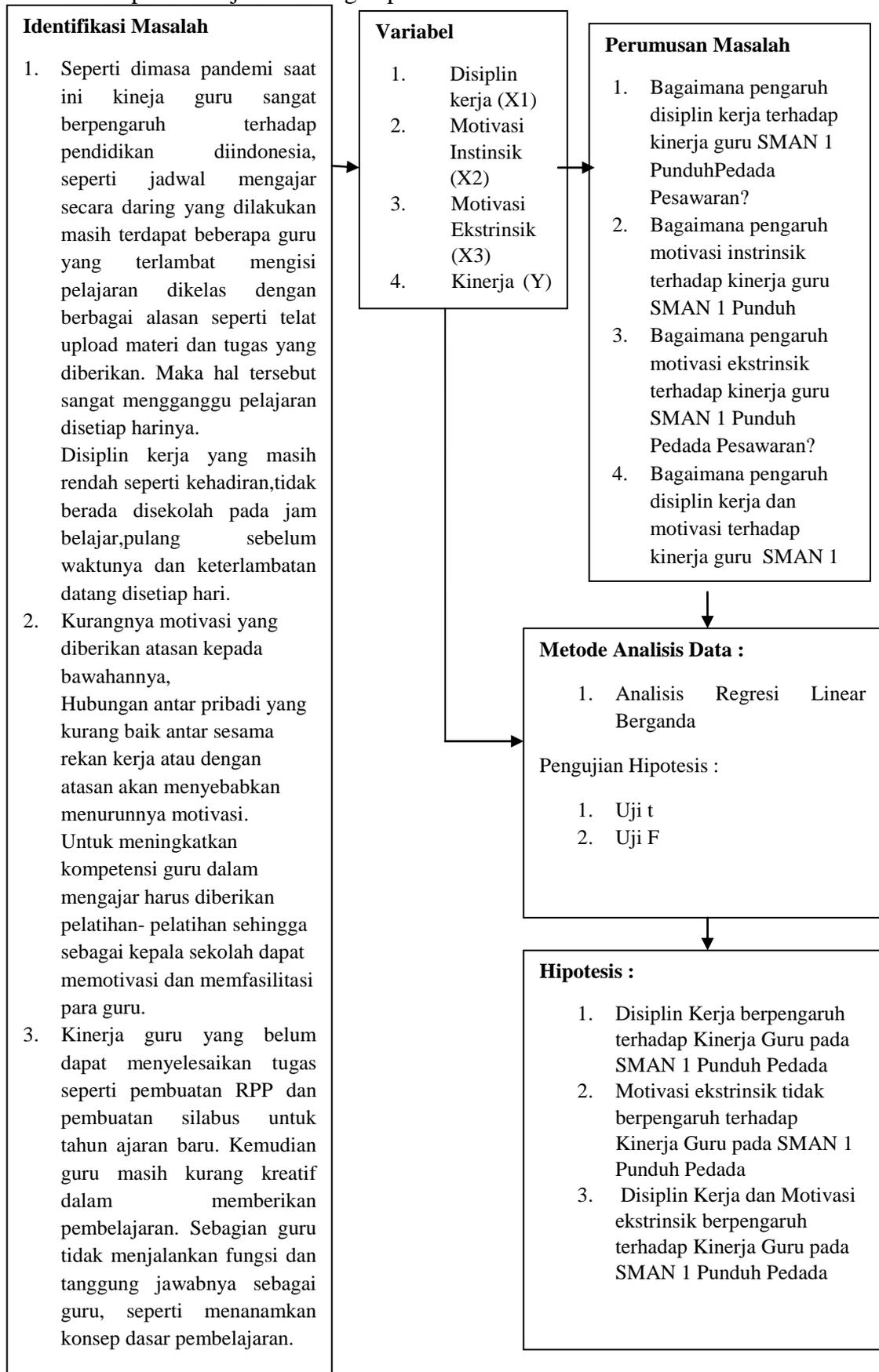
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	(Hasmalawati & Hasanati, 2017)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas : Kualitas Kehidupan dan Motivasi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	(Julianry et al., 2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika	Variabel Bebas : Pelatihan dan Motivasi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan dan Kinerja Organisasi	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	(Alhusnain i& Eddy, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	Variabel Bebas : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kinerja Guru	Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
4.	(Kuranchie-Mensah & Amponsah-Tawiah, 2016)	Employee Motivation and Work Performance A Comparative Study Of Mining Companies In Ghana	Variabel Bebas : Motivation Variabel Terikat : Work Performance	Motivation is significant relationship motivation and work performance
5.	(Dong et al., 2019)	The Influence of Motivation on Performance of Publik Sector Employees	Variabel Bebas: Motivasi Variabel Terikat : :KinerjaKaryawan	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap disiplin kerja

2.5 Kerangka Pikir

Berikut penulis sajikan kerangka pikir:



2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dan modal utama dalam sebuah organisasi dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja yang baik pula. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari pimpinan ataupun pemerintah.

Hasil penelitian (Eti Hadiati2018)) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran

2.6.2 Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Guru

Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:210) Motivasi Instrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Jadi motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi instrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang agar mencapai prestasi yang lebih baik lagi. Dengan adanya motivasi instrinsik diharapkan setiap pegawai mempunyai motivasi yang akan menentukan hasil kerja dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Hasil penelitian Hidayah Babur, Chaerul Saleh, Dewi Prihatini bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja

H2 : Motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran

2.6.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru

Meng dan Wang (2016) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut. Jadi motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar individu seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan begitu akan menghasilkan kinerja yang memuaskan, maka dari itu motivasi diharapkan selalu ada didalam diri seseorang.

Dengan adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, kemudian dapat mencapai tujuan organisasi. Didalam organisasi pastinya akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan organisasi, apabila didalam diri seseorang tidak mempunyai motivasi maka akan mengurangi kinerja nya didalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Malayu (2016: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang baik maka dia telat menaati semua peraturan yang telah ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Faktor lain untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi

baik yang berada dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Disiplin kerja dan motivasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan adanya motivasi pastinya disiplin kerja pada seseorang akan berjalan dengan baik. Dengan disiplin kerja dan motivasi yang diberikan maupun dari dalam diri pada akhirnya akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan keterkaitan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dengan motivasi akan menambah semangat karyawan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dengan adanya motivasi maka kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Kenny (2018) terdapat pengaruh maka dapat dinyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja dan motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016, p.7) jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif. Sugiyono (2016,p.30) metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel *independen* (variabel bebas) dengan variabel *dependen* (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kinerja guru (Y).

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan penelitian, dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuesioner penelitian yang diberikan kepada guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran sebagai data primer.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, artikel, buku-buku sebagai teori. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah

lagi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara studi kepustakaan dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan masalah penelitian pada Guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Studi Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke sekolah untuk mendapatkan data primer Guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran melalui:

1. Observasi

Observasi adalah penelitian dengan melakukan pengamatan dan pencatatan dari berbagai proses biologis dan psikologis secara langsung maupun tidak langsung yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Tujuan digunakannya observasi sebagai metode penelitian diantaranya untuk mengetahui disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik dimasa pandemi covid-19 pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas, baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi kinerja karyawan secara luas mengenai objek penelitian yaitu disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara langsung pada kepala sekolah dan guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran secara pribadi dengan tujuan agar informasi tentang disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik dan kinerja yang didapat lebih terpercaya.

3.

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden. Pertanyaan tertulis kepada responden.

guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada guru untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala likert untuk mengukur setuju atau tidak setuju responden terhadap pertanyaan yang diberikan. Alasan menggunakan skala likert untuk memberikan kepada responden untuk memilih keinginan secara spesifik dan untuk mengukur variabel independen dan dependen menggunakan skor untuk memberikan nilai pada setiap

alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban		Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Cukup Setuju	(CS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan Anwar Sanusi (2011:87). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PNS dan Honorer SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran yang berjumlah 43 guru. Pegawai tetap dan tidak tetap berjumlah 15 orang, yaitu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2

Kriteria	Jumlah
Guru PNS	14
Guru Honorer	29
Pegawai Tetap	8
Pegawai tidak tetap	7
Jumlah	58

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih menurut Anwar Sanusi (2011:87), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Di SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran peneliti menggunakan teknik non probabilitas yaitu pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 guru.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono dalam Sujarweni (2015:75) variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini yang menjadi Variabel independen adalah disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2).

3.5.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja guru (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga penelitian dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun operasional dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	(Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin	Disiplin Kerja dalam penelitian ini adalah hal yang harus ditaati oleh para Guru SMAN 1 Punduh Pedada	1. Tujuan dan kemampuan teladanan pimpinan 2. Keadilan 3. Pengawasan melekat (waskat) 4. Sanksi hukuman	Ordinal

	tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.	Pesawaran yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas agar mendapatkan kinerja yang baik.	5. Ketegasan hubungan kemanusiaan	
Motivasi Intrinsik (X2)	Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:210) Motivasi Intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang.	Motivasi dalam penelitian ini merupakan Semangat yang timbul dari dalam diri yang mendorong seseorang agar mencapai prestasi dalam kinerja lebih baik yang akan menyebabkan kita lebih semangat dalam bekerja pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran.	1. <i>Achievement</i> (Keberhasilan) 2. <i>Recognition</i> (Pengakuan) 3. <i>Work It Self</i> (Pekerjaan itu sendiri) 4. <i>Responsibility</i> (Tanggung Jawab) 5. <i>Advancement</i> (Pengembangan)	Ordinal
Motivasi Ekstrinsik (X3)	Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:210). Motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.	Motivasi dalam penelitian ini merupakan Semangat yang timbul dari luar diri yang berasal dari teman, keluarga ataupun orang sekitar kita agar lebih semangat	1. Kebijakan dan administrasi 2. Kualitas supervisi 3. Hubungan antar pribadi 4. Kondisi kerja 5. Gaji	Ordinal

		dalam bekerja pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran.		
Kinerja (Y)	Menurut Supardi (2016:54), kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya.	Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya 2. Menyusun program pengajaran (membuat perencanaan dan persiapan mengajar 3. melaksanakan belajar mengajar (menerapkan variasi, metode dan sumber belajar) 4. Penguasaan materi yang diajarkan dan berfikir sistematis 5. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik 6. Kemampuan mengelola kelas dan disiplin dalam menjalankan tugasnya 7. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar. 	Ordinal

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali: 2013, p.52). Jadi validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil r_{hitung} kita bandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan valid Wiratna Sujarweni (2015: 108) uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total seluruh item

1. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen valid
2. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 24. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Ghozali dalam Sujarweni (2015:169). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Dengan rumus *Alpha cronbach*. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 24.0*).

Prosedur pengujian:

1. Apabila nilai cronbach alpa > 0,60 maka jawaban dapat dinyatakan reliabel Apabila nilai cronbach alpa < 0,60 maka jawaban dapat dinyatakan tidak reliabel.
2. Pengujian reabilitas dilakukan dengan program SPSS 24
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan melihat nilai cronbach alpha lebih besar atau lebih kecil dari 0,60 maka akan disimpulkan jawaban tersebut dinyatakan reliabel atau sebaliknya.

Tabel 3.4
Interprestasi
Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000-10000	Sangat Tinggi
0,60000,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015:184)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil dari populasi sudah representative atau belum sehingga kesimpulan yang diambil bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov. Uji normalitas sampel pada penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 24.0*).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal
 H_a : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal
2. Jika $(Sig) < 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak
Jika $(Sig) > 0,05$ (Alpha) maka H_a diterima
3. Pengujian dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 24.0*)
4. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan probabilitas dan hipotesis.

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas menggunakan teknik Anova.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas $(Sig) < 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas $(Sig) > 0,05$ (Alpha) maka H_a diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS

(Statistical Program and Service Solution seri 24.0).

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas menggunakan teknik collinearity statistics. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS *(Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 24.0).*

3.9. Metode Analisis Data

Menurut Anwar Sanusi (2011: 115) analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Dengan demikian teknik analisis data teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengolah data yang sudah ada untuk mrnjawab rumusan masalah.

3.9.1 Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Ghozali (2013, p.96) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

A = Konstanta, yaitu nilai Y ketika semua variabel bebas = 0

b_1 = Koefisiensi Disiplin Kerja

b_2 = Motivasi Ekstrinsik

X1 = Disiplin kerja

X2 = Motivasi Instrinsik

X3 = Motivasi Ekstrinsik

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen (X_1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Rumusan Hipotesis:

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru(Y)

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_a : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerjaguru

Kriteria pengujian:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Atau

Apabila signifikan $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila signifikan $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengaruh Motivasi Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Guru(Y)

H0: Motivasi Instrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Atau

Apabila signifikan $< \alpha (0,05)$ maka H0 ditolak dan Ha diterima

Apabila signifikan $> \alpha (0,05)$ maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X3) terhadap Kinerja Guru(Y)

H0: Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Atau

Apabila signifikan $< \alpha (0,05)$ maka H0 ditolak dan Ha diterima

Apabila signifikan $> \alpha (0,05)$ maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3.10.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Rumusan Hipotesis:

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Ho :Disiplin kerja dan motivasi instrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha : Disiplin kerja dan motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Ho :Disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha : Disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima

Atau

Apabila signifikan $< \alpha (0,05)$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Apabila signifikan $>$ alpha (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Menemukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} $db_1=k$ dan $db_2 = n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :

Apabila signifikan $<$ alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila signifikan $>$ alpha (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan golongan.

4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran yang berjumlah 43 guru. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	44,2
2	Perempuan	24	55,8
Total		43	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	16	37,2
2	31 – 40	17	39,5
3	41 – 50	6	14,0
4	51 – 60	4	9,3
Total		43	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31 – 40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran didominasi oleh guru yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 17 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	PNS	14	32,6
2	NON PNS	29	67,4
Total		43	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan golongan diketahui guru non pns menempati tingkat tertinggi yaitu sebanyak 29 orang guru artinya Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran didominasi oleh guru non pns sebanyak 29 orang.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	S1	42	97,7
2	S2	1	2,3
Total		43	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi yaitu sebanyak 42 orang guru, artinya Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran didominasi oleh guru yang berpendidikan S1 sebanyak 42 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 43 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ketepatan waktu dalam kehadiran disetiap harinya	20	46,5	13	30,2	8	18,6	2	4,7	0	0,0
2	Menyelesaikan tugas- tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya	22	51,2	16	37,2	4	9,3	1	2,3	0	0,0

3	Selalu merapikan tempat bekerja setelah selesai dipakai	18	41,9	20	46,5	5	11,6	0	0,0	0	0,0
4	Selalu metaati peraturan yang telah ditetapkan	23	53,5	16	37,2	4	9,3	0	0,0	0	0,0
5	Selalu menggunakan seragam pakaian yang telah ditetapkan	23	53,5	11	25,6	8	18,6	1	2,3	0	0,0
6	Selalu mengakhiri jam pelajaran sesuai dengan jam yang telah ditetapkan	19	44,2	13	30,2	8	18,6	3	7,0	0	0,0
7	Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	21	48,8	17	39,5	4	9,3	1	2,3	0	0,0
8	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik	18	41,9	20	46,5	4	9,3	1	2,3	0	0,0
9	Menjadi teladan yang baik kepada siswa	23	53,5	16	37,2	2	4,7	2	4,7	0	0,0
10	Selalu mempunyai perilaku yang baik kepada unit kerja lain atau atasan	23	53,5	17	39,5	2	4,7	1	2,3	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden, pernyataan 4,5,9 dan 10 mengenai peraturan sekolah dan teladan kepada siswa serta mempunyai perilaku yang baik antar unit kerja pada SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 53,5%. Sedangkan pernyataan 3 dan 8

mengenai merapikan tempat kerja dan menggunakan peralatan kerja dengan baik mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang atau 41,9%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Instrinsik(X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Guru yang memiliki prestasi yang baik sudah sangat memuaskan	26	50,5	14	32,6	3	7,0	0	0,0	0	0,0
2	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dalam bentuk insentif	19	44,2	17	39,5	7	16,3	0	0,0	0	0,0
3	Pengakuan atas prestasi mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi	27	62,8	14	32,6	2	4,7	0	0,0	0	0,0
4	Guru selalu mendapatkan penghargaan atas pengabdianya selama ini	17	39,5	23	53,5	3	7,0	0	0,0	0	0,0
5	Guru selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian tugas	17	39,5	18	41,9	8	18,6	0	0,0	0	0,0
6	Guru selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab secara profesional	24	55,8	17	39,5	2	4,7	0	0,0	0	0,0
7	Guru dalam bekerja dapat menyelesaikan secara bersama-sama dengan guru lainnya	10	23,3	26	60,5	6	14,0	1	2,3	0	0,0

8	Guru selalu mengkomunikasikan pada atasan apabila kurang memahami tugas	18	41,9	21	48,8	4	9,3	0	0,0	0	0,0
9	Guru selalu puas dengan tingkat kualitas diri yang dimiliki	18	41,9	20	46,5	5	11,6	0	0,0	0	0,0
10	Pelatihan guru yang dilakukan dapat mengembangkan keterampilan pegawai dalam bekerja	19	44,2	20	46,5	4	9,3	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden pernyataan 3 mengenai “Pengakuan atas prestasi mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi ” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 27 orang atau 62,8, sedangkan pernyataan mengenai “Guru dalam bekerja dapat menyelesaikan secara bersama-sama dengan guru lainnya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak orang 10 atau 23,3%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji saat ini cukup baik untuk memenuhi kebutuhan	6	14,0	13	30,2	14	32,6	4	9,3	6	14,0
2	Instansi memberikan imbalan berupa bonus kepada guru yang berprestasi atau memberikan kinerja yang baik	8	18,6	12	27,9	12	27,9	6	14,0	5	11,6
3	Instansi memberikan imbalan berupa insentif	9	20,9	15	34,9	11	25,6	5	11,6	3	7,0
4	Memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja	24	55,8	12	27,9	6	14,0	1	2,3	0	0,0
5	Instansi memberikan pelatihan kepada guru	15	34,9	20	46,5	7	16,3	1	2,3	0	0,0
6	Instansi memberikan ruangan dengan kondisi baik	22	51,2	17	39,5	3	7,0	1	2,3	0	0,0
7	Sangat mengutamakan team work dalam bekerja	15	34,	18	41,9	8	18,6	2	4,7	0	0,0
8	Mampu bekerja sama dengan baik kepada guru lainnya	18	41,,9	19	44,2	5	11,6	1	2,3	0	0,0

9	Pemberian gaji secara tepat waktu	13	30,2	17	39,5	4	9,3	5	11,6	4	,3
10	Memiliki hubungan baik dengan atasan	24	55,8	14	32,6	4	9,3	2	2,3	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden pernyataan 4 dan 10 mengenai “Memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dan Memiliki hubungan baik dengan atasan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 24 orang atau 55,8%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “gaji saat ini cukup baik untuk memenuhi kebutuhan ” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 14,0%.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dapat membuat perangkat pembelajaran dengan tepat waktu	18	41,9	20	46,5	3	7,0	1	2,3	1	2,3
2	Dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik	19	44,2	17	39,5	4	9,3	3	7,0	0	0,0
3	Dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan jadwal yang diberikan	13	30,2	23	53,5	4	9,3	3	7,0	0	0,0

4	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	13	30,2	18	41,9	11	25,6	1	2,3	0	0,0
5	Mempunyai kemampuan sesuai dengan profesi saya sebagai guru	19	44,2	20	46,5	2	4,7	1	2,3	0	0,0
6	Mempunyai hasil kerja yang optimal	15	34,9	19	44,2	7	16,3	2	4,7	0	0,0
7	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan keinginan sekolah	15	34,9	24	55,8	4	9,3	0	0,0	0	0,0
8	Menyelesaikan tugas dan pekerjaan selalu tepat waktu	13	30,2	20	46,5	9	20,9	1	2,3	0	0,0
9	Selalu hadir dikelas untuk mengajar dengan tepat waktu	17	39,5	15	34,9	10	23,3	1	2,3	0	0,0
10	Mampu bekerjasama dengan guru lain secara efektif	20	46,5	16	37,2	6	14,0	1	2,3	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden pernyataan 10 mengenai “Mampu bekerjasama dengan guru lain secara efektif” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 20 orang atau 46,5%, sedangkan pernyataan 3,4 dan 8 mengenai “Dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan jadwal yang diberikan, Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan Menyelesaikan tugas dan pekerjaan selalu tepat waktu ” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 30,2%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (r_{hitung}) $>$ (r_{tabel}) maka instrument valid

Bila probabilitas (r_{hitung}) $<$ (r_{tabel}) maka instrument tidak valid Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9

**Hasil Uji Validitas Variabel
Disiplin Kerja (X1)**

Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,760	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,875	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,710	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,863	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,842	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,819	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,900	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,803	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,827	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,746	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variable disiplin kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai disiplin kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,300, dimana nilai r_{hitung}

paling tinggi yaitu 0,900 dan paling rendah 0,710, dengan demikian seluruh item disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4.10

**Hasil Uji Validitas Variabel
Motivasi Instrinsik (X2)**

Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,419	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,458	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,532	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,556	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,329	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,492	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,438	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,560	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,447	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,390	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel motivasi instrinsik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi instrinsik Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,300, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,560 dan paling rendah 0,329. Dengan demikian seluruh item motivasi instrinsik dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel
Motivasi Ekstrinsik (X3)

Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,444	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,637	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,434	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,674	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,594	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,684	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,642	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,546	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,513	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,478	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.11 hasil uji untuk pernyataan variabel motivasi ekstrinsik (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,300, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,684 dan paling rendah 0,434. Dengan demikian seluruh item motivasi ekstrinsik dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel
Kinerja Guru (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,635	0,300	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 2	0,764	0,300	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 3	0,531	0,300	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 4	0,706	0,300	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 5	0,728	0,300	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 6	0,633	0,300	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
Pertanyaan 7	0,771	0,300	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
Pertanyaan 8	0,671	0,300	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
Pertanyaan 9	0,693	0,300	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
Pertanyaan 10	0,626	0,300	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.12 hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja guru (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja guru. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,300, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,764 dan paling rendah 0,531. Dengan demikian seluruh item kinerja guru dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.13
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Tabel 4.13 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,814	Sangat Tinggi
Motivasi Instrinsik	0,579	Sedang
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,907	Sangat Tinggi
Kinerja Guru (Y)	0,816	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.14 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Motivasi Ekstrinsik (X3) sebesar 0,907 dan nilai reliabilitas terendah adalah Motivasi Instrinsik (X2) sebesar 0.579.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Prosedur pengujian:

1. Apabila nilai signifikan > alpha (0,05) maka data berdistribusi normal
Apabila nilai signifikan < alpha (0,05) maka data tidak berdistribusi normal

2. Pengujian normalitas dilakukan dengan program SPSS 24. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan melihat nilai sig. lebih besar atau lebih kecil dari 0,05 maka akan disimpulkan data berdistribusi normal atau sebaliknya.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.15

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,014	0,05	Normal
Motivasi Instrinsik (X2)	0,200	0,05	Normal
Motivasi Ekstrinsik (X3)	0,151	0,05	Normal

Tabel 4.15 hasil uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,014 lebih besar dari 0,05 yang bearti H_0 diterima, variabel motivasi instrinsik (X2) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang bearti H_0 diterima. dan variabel motivasi ekstrinsik (X3) sebesar 0,151 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai alpha (0,05) yang bearti data terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak,

Ha diterima Berikut merupakan hasil dari uji linieritas

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,396	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Instrinsik (X2)	0,178	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Ekstrinsik (X3)	0,122	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variable Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,396 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Instrinsik (X2) dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,178 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X3) dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,122 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Uji multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi Linier Berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 24.0*).

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,517	1,933	Tidak Ada Multikolinieritas
Motivasi Instrinsik (X2)	1,000	1,000	Tidak Ada Multikolinieritas
Motivasi Ekstrinsik (X3)	0,517	1,933	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.17 hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yaitu sebesar 0,517 dan 1,000 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu sebesar 1,933 dan 1,000 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Instrinsik (X2) Motivasi Ekstrinsik (X3) dan Kinerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS 24.0. berikut merupakan hasil pengujian regresi linear berganda :

4.18

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R²)
0,856	0,733

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,856 artinya tingkat hubungan antara Disiplin Kerja (X1) Motivasi Instrinsik(X2) Motivasi Ekstrinsik (X3) dan

Kinerja guru (Y) Adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar artinya bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1) dan motivasi instrinsik (X2) dan motivasi Ekstrinsik sebesar atau 0733 atau 70,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std. Eror
Constanta	6,516	8,072
Disiplin Kerja	0,658	0,111
Motivasi Instrinsik	0,172	0,98
Motivasi Ekstrinsik	0,299	0,171

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,516 + 0.658 X_1 + 0.172 X_2 + 0,299 X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi Error trem/ unsur kesalahan
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Motoivasi Instrinsik
- X3 = Motivasi Ekstrinsik

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 6,516 menyatakan bahwa kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran adalah sebesar 6,516 apabila disiplin kerja dan motivasi bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,658$ menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran sebesar 0,658 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,172$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi instrinsik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran sebesar 0,172 satuan.
- d. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,299$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi ekstrinsik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran sebesar 0,299 satuan.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Regresi
Disiplin Kerja (X1) Motivasi
Instrinsik (X2) dan Motivasi
Ekstrinsik (X3) terhadap
Kinerja Guru(Y)

Variabel	T _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	5,903	2,021	t _{hitung} >t _{tabel}	0,000	0,05	Sig< alpha	Ho ditolak dan Ha diterima
Motivasi Instrinsik (X2)	1,752	2,021	t _{hitung} <t _{tabel}	0,088	0,05	Sig> alpha	Ho diterima dan Ha ditolak
Motivasi Ekstrinsik (X3)	1,746	2,021	t _{hitung} <t _{tabel}	0,089	0,05	Sig> alpha	Ho diterima dan Ha ditolak

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 4.20 didapatkan hasil sebagai berikut :

4.5.2 Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

H₀ :Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran.

Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran.

Tabel 4.18 terlihat pada variabel Disiplin kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} 5,903 sedangkan nilai t_{tabel} 2,021 dengan dengan (dk = n – 3= 43 – 3= 40) adalah 2,021 jadi t hitung (5,903) > t tabel (2,021) dan nilai nilai sig (0,000) < 0,05 maka H₀ ditolak. Artinya disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran.

4.5.3 Motivasi Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

H_0 : Motivasi instrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Punduh Pedada Pesawaran.

H_a : Motivasi instrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran.

Dari tabel 4.20 terlihat pada variable Motivasi instrinsik (X2) diperoleh nilai t_{hitung} 1,752 sedangkan nilai t_{tabel} 2,021 dengan dengan ($dk = n - 3 = 43 - 3 = 40$) adalah 2,021 jadi t hitung (1,752) < t_{tabel} (2,021) bahwa nilai sig (0,088) > 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Motivasi instrinsik tidak terdapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran.

4.5.4 Motivasi Ekstrinsik (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

H_0 : Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Punduh Pedada Pesawaran.

H_a : Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran.

Dari tabel 4.20 terlihat pada variable Motivasi ekstrinsik (X3) diperoleh nilai t_{hitung} 1,746 sedangkan nilai t_{tabel} 2,021 dengan dengan ($dk = n - 3 = 43 - 3 = 40$) adalah 2,021 jadi t hitung (1,746) < t_{tabel} (2,021) bahwa nilai sig (0,089) > 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Motivasi ekstrinsik tidak terdapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran.

4.6 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara disiplin

kerja (X1) Motivasi instrinsik (X2) dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

Ho: Disiplin Kerja dan Motivasi instrinsik dan ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran.

Ha: Disiplin Kerja dan Motivasi instrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran.

Kriteria :

- Jika nilai Sig <0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

-Jika nilai Sig >0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.21 Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Instrinsik (X2) dan Motivasi Ekstrinsik (X3)	35,649	3,24	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2021

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel Disiplin kerja (X1) Motivasi Instrinsik (X2) dan Motivasi Ekstrinsik (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5%

dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 4 yaitu, X_1, X_2, X_3 dan Y sedangkan jumlah sampel = 43. Jadi derajat kebebasan pembilang $3-1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $43-4 = 39$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,24 dan F_{hitung} sebesar 35,649.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 35,649 sedangkan hasil F_{tabel} sebesar 3,23. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerjadan motivasi terhadap kinerja. Dapat dilihat dibawah ini :

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja(X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran, hal ini menjelaskan bahwa Disiplin kerja jika ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat Kinerja Guru SMA Negeri Punduh Pedada Pesawaran, dengan adanya Disiplin kerja yang yang baik kinerja guru dalam meningkatkan kinerja Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal, apabila para guru tidak mempunyai disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan kinerja guru akan mengalami hambatan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan mningkatkan tanggung jawab yang telah diberikan dengan sebaik-

baiknya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2020) memiliki hasil dimana variable Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Guru (X2)

Motivasi Instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran, yang artinya motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian Darmadi (2018) menyatakan bahwa motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang dimana Motivasi Instrinsik mampu beroperasi sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru (X3)

Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Punduh Pedada Pesawaran, yang artinya Dalam hal ini berarti besar kecilnya motivasi yang dimiliki ataupun yang diberikan atasan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.. Jadi hal ini bertentangan dengan realita yang ada, motivasi merupakan dorongan agar seseorang tersebut dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Shandy Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020) dan Natalia (2019) yang menguji mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pada penelitian tersebut didapatkan bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Namun sejalan dengan hasil penelitian Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ismiwati (2017) menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan .

4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja(X1) Motivasi Instrinsik(X2) dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil data statistik diatas, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi menjadikan kinerja lebih baik kedepannya pada guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran. Disiplin kerja memiliki peranan yang penting bagi kinerja guru, dengan kehadiran disetiap harinya, disiplin waktu saat mengajar akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik kedepannya. Disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru, hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa jika guru menaati peraturan sekolah dengan baik maka akan meningkatkan kinerjanya. Maka sebagai teladan bagi teman kerja serta siswa harus selalu menaati peraturan yang ada. Sumber motivasi seseorang berbeda karena setiap individu pasti memiliki perbedaan antar satu dengan yang lainnya. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang berasal dari diri seseorang ataupun dorongan dari orang lain mempunyai kekuatan untuk mencapai motivasi yang lebih baik lagi kedepannya. Seperti penghargaan yang diberikan ataupun tunjangan insentif lainnya yang menambah semangat guru dalam bekerja disetiap harinya. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Maria Hartiningsih (2017) bahwa didiplin dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1 Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran sebesar 68,9 persen dan sisanya 31,1 persen, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - 5.1.2 Motivasi Instrinsik (X_2) berpengaruh positif dan sangat kecil terhadap kinerja (Y) pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran sebesar 0,35 persen dan sisanya 99,65 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - 5.1.3 Motivasi Ekstrinsik (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran sebesar 48,7 persen dan sisanya 51,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - 5.1.4 Variabel Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi Instrinsik (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran sebesar 71,2 persen dan sisanya 28,8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 5.2 Variabel Disiplin kerja (X_1) dan motivasi Ekstrinsik (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran

sebesar 71,8 persen dan sisanya 28,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Setelah melakukan penelitian ini maka penulis memberikan saran kepada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran :

Disiplin Kerja

Perlunya kepada Guru SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran perlunya guru mengetahui jam pelajaran pada siswa. Pihak kepala sekolah agar dapat menegur para guru jika masih terdapat beberapa guru yang mengakhiri pemberian pembelajaran tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.

Motivasi

Perlunya kepada Kepala Sekolah SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran agar dapat menambah imbalan berupa bonus kepada guru yang berprestasi atau yang sudah memberikan kinerja yang baik.

Kinerja Guru

Perlunya kepada Kepala Sekolah SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran agar dapat terus meningkatkan kinerja guru dalam menyusun tujuan pembelajaran dalam RPP serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

5.4 Penelitian Dimasa Yang Akan Datang

1. Pada penelitian selanjutnya hendaknya tidak menggunakan variabel yang sudah diteliti dan dapat mengganti dengan variabel lainnya.
2. Agar supaya tepat dalam mengambil indikator disesuaikan dengan instrumen kuesioner sehingga saran yang diberikan tepat
3. Pada penelitian selanjutnya harus memperhatikan sistematika dalam penulisan kuesioner

4. Pada penelitian selanjutnya memperluas sampel penelitian dan menggunakan bentuk uji statistik lainnya sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Ahmad, L. I. (2017). Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Baloch, S., & Shafi, M. (2016). The influence of motivation on performance of public sector employees. *GSTF Journal on Business Review (GBR)*, 4(4).
- Dong, K., Ye, L., Leng, Y., Liang, S., Feng, L., Yang, H., Su, L., Li, Y., Baloch, S., & He, F. (2019). Prevalence of HIV-1 drug resistance among patients with antiretroviral therapy failure in Sichuan, China, 2010-2016. *The Tohoku Journal of Experimental Medicine*, 247(1), 1–12.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50-65.
- Ismawati, I. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gatra Mapan Kecamatan Karangpulo Kabupaten Malang.
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation

and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255–309. <https://doi.org/10.3926/jiem.1530>

Luthans, Freed. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat.

Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFPE.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Meng, P., & Wang, J. (2016). *Individual Motivation in Chinese Highly Educated Generation Y*.

Malayu, H. (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E.(2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Prenadamedia Group.

Sukendar, E. C. N. (2013) Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara. JMP. Vol. 2. No. 1 .

Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: RAJAWALI PRESS.

Sleman, D. A. D. K. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan.

Sujarweni V.W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta, Salemba Empat.

Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/I Responden

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir, saya Dita Ayu Nur Aziza Setiadi, mahasiswa tingkat akhir program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Lampung, saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 PUNDUH PEDADA PESAWARAN DIMASA PANDEMI COVID-19”. Maka saya mohon kepada ibu/bapak guru untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat sehingga, dimohon untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya- jujurnya dan sebenar-benarnya serta tidak ada jawaban yang dikosongkan. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk penelitian ilmiah.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan ibu/bapak guru dalam mengisi kuesioner saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jabatan :
Usia : tahun
Jenis kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon untuk memberikan tanda (✓) pada kolom ibu/bapak guru yang dianggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya dengan lengkap.
4. Keterangan :

Pilihan Jawaban	
Sangat Setuju	(SS)
Setuju	(S)
Cukup Setuju	(CS)
Tidak Setuju	(TS)
Sangat Tidak Setuju	(STS)

DAFTAR PERTANYAAN

Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Guru membuat perangkat pembelajaran dengan tepat waktu					
2.	Guru dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik					
3.	Guru dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan jadwal yang diberikan					
4.	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
5.	Guru mempunyai kemampuan sesuai dengan profesi saya sebagai guru					
6.	Guru mempunyai hasil kerja yang optimal					
7.	Guru selalu melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan jadwal yang diberikan					
8.	Guru dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan selalu tepat waktu					
9.	Guru selalu hadir dikelas untuk mengajar dengan tepat waktu					
10.	Guru selalu melaksanakan evaluasi belajar					

Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Guru selalu tepat waktu dalam kehadiran disetiap harinya					
2.	Guru menyelesaikan tugas- tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya					
3.	Guru selalu merapikan tempat bekerja setelah selesai dipakai					
4.	Guru selalu metaati peraturan yang telah ditetapkan					
5.	Guru selalu menggunakan seragam pakaian yang telah ditetapkan					
6.	Guru selalu mengakhiri jam pelajaran sesuai dengan jam yang telah ditetapkan					
7.	Guru selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
8.	Guru mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik					
9.	Guru mampu menjadi teladan yang baik kepada siswa					
10.	Guru selalu mempunyai perilaku yang baik kepada unit kerja lain atau atasan					

Sumber : sudah diuji dalam penelitian Darmadi 2018

Variabel Motivasi Instrinsik (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Guru yang memiliki prestasi yang baik sudah sangat memuaskan					
2.	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dalam bentuk insentif					
3.	Pengakuan atas prestasi mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi					
4.	Guru selalu mendapatkan penghargaan atas pengabdianya selama ini					
5.	Guru selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian tugas					
6.	Guru selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab secara profesional					
7.	Guru dalam bekerja dapat menyelesaikan secara bersama-sama dengan guru lainnya					
8.	Guru selalu mengkomunikasikan pada atasan apabila kurang memahami tugas					
9.	Guru selalu puas dengan tingkat kualitas diri yang dimiliki					
10.	Pelatihan guru yang dilakukan dapat mengembangkan keterampilan pegawai dalam bekerja					

Sumber : sudah diuji dalam penelitian Difa Prasetya 2017

Variabel Motivasi Ekstrinsik (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
10	Pengakuan atas prestasi mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi					
11.	Instansi memberikan imbalan berupa bonus kepada guru yang berprestasi atau memberikan kinerja yang baik					
12.	Instansi memberikan imbalan berupa insentif					
13.	Guru memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja					
14.	Instansi memberikan pelatihan kepada guru					
15.	Instansi memberikan rungan dengan kondisi baik					
16.	Sangat mengutamakan team work dalam bekerja					
17.	Mampu bekerja sama dengan baik kepada guru lainnya					
18.	Guru mendapat gaji secara tepat waktu					
19.	Setiap Guru memiliki hubungan baik dengan atasan					

Sumber : sudah diuji dalam penelitian Darmadi 2018

LAMPIRAN 2

Hasil jawaban kuesioner Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	46
7	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
8	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	44
9	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44
10	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	34
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
19	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
21	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
27	4	3	5	4	5	3	3	3	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	21
33	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
34	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	46
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
36	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	42
39	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	37
40	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	38
41	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	41
42	2	4	3	4	3	2	4	5	4	5	36
43	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35
	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	40
TOTAL	180	188	185	191	184	177	187	184	189	191	1856

Hasil jawaban variabel Motivasi Instrinsik (X2)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL X3
1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
4	5	3	5	4	3	4	2	3	4	4	37
5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	42
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
7	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	42
8	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	42
9	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	45
10	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	43
11	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
13	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	39
14	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	42
15	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	42
16	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
17	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	43
18	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
19	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	38
20	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
21	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	39
22	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	41
23	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	45
24	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	44
25	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	44
26	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
28	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
29	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	41
30	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	43
31	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	40
32	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
33	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
34	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
35	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
36	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
37	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
38	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	44
39	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	40
40	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	44
41	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
42	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
43	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
TOTAL	195	184	197	186	181	194	174	186	185	187	1869

Hasil jawaban variabel Motivasi Ekstrinsik (X3)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
1	3	1	1	5	5	5	5	5	1	5	36
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
6	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
7	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5	42
8	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
9	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	46
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	41
12	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	23
15	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	22
16	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
17	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	40
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
19	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
20	1	1	5	5	5	4	4	4	5	4	38
21	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	44
22	3	3	3	3	4	5	3	4	2	5	35
23	1	2	2	5	4	5	4	4	2	4	33
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
26	1	1	2	5	3	3	4	4	1	5	29
27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
28	3	2	2	4	4	5	4	4	3	5	36
29	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	42
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
33	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
34	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	41
35	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
37	4	3	2	4	4	4	3	4	5	4	37
38	2	3	3	5	3	4	3	3	2	3	31
39	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	31
40	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	38
41	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	33
42	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	31
43	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	39
TOTAL	138	141	151	188	178	189	175	183	159	190	1692

Hasil jawaban Variabel Kinerja (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
1	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	43
6	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
7	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
8	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	42
9	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
12	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	41
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	2	3	5	3	3	4	3	3	4	34
15	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
19	5	3	4	3	4	2	4	4	3	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
22	2	2	2	3	4	3	3	3	5	3	30
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
26	3	3	2	3	5	3	5	4	5	3	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
30	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
31	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	20
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
33	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	41
34	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	36
35	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
37	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	39
38	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	38
39	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	39
40	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	41
41	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	39
42	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	37
43	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	39
TOTAL	182	181	175	172	183	176	183	174	177	184	1787

LAMPIRAN 3

Hasil uji frekuensi karakteristik responden

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin Responden

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	44,2	44,2	44,2
	Perempuan	24	55,8	55,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

2. Usia Responden

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	16	37,2	37,2	37,2
	31-40 tahun	17	39,5	39,5	76,7
	41-50 tahun	6	14,0	14,0	90,7
	51-60 tahun	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

3. Karakteristik berdasarkan Golongan

		GOLONGAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NON PNS	29	67,4	67,4	67,4
	PNS	14	32,6	32,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

4. Karakteristik berdasarkan jenjang Pendidikan

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	42	97,7	97,7	97,7
	S2	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4

Variabel Disiplin Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,7	4,7	4,7
	CS	8	18,6	18,6	23,3
	S	13	30,2	30,2	53,5
	SS	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	4	9,3	9,3	11,6
	S	16	37,2	37,2	48,8
	SS	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	11,6	11,6	11,6
	S	20	46,5	46,5	58,1
	SS	18	41,9	41,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	9,3	9,3	9,3
	S	16	37,2	37,2	46,5
	SS	23	53,5	53,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	8	18,6	18,6	20,9
	S	11	25,6	25,6	46,5
	SS	23	53,5	53,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,0	7,0	7,0
	CS	8	18,6	18,6	25,6
	S	13	30,2	30,2	55,8
	SS	19	44,2	44,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	4	9,3	9,3	11,6
	S	17	39,5	39,5	51,2
	SS	21	48,8	48,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	4	9,3	9,3	11,6
	S	20	46,5	46,5	58,1
	SS	18	41,9	41,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,7	4,7	4,7
	CS	2	4,7	4,7	9,3
	S	16	37,2	37,2	46,5
	SS	23	53,5	53,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	2	4,7	4,7	7,0
	S	17	39,5	39,5	46,5
	SS	23	53,5	53,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,0	14,0	14,0
	TS	4	9,3	9,3	23,3
	CS	14	32,6	32,6	55,8
	S	13	30,2	30,2	86,0
	SS	6	14,0	14,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	11,6	11,6	11,6
	TS	6	14,0	14,0	25,6
	CS	12	27,9	27,9	53,5
	S	12	27,9	27,9	81,4
	SS	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,0	7,0	7,0
	TS	5	11,6	11,6	18,6
	CS	11	25,6	25,6	44,2
	S	15	34,9	34,9	79,1
	SS	9	20,9	20,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	6	14,0	14,0	16,3
	S	12	27,9	27,9	44,2
	SS	24	55,8	55,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	7	16,3	16,3	18,6
	S	20	46,5	46,5	65,1
	SS	15	34,9	34,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	3	7,0	7,0	9,3
	S	17	39,5	39,5	48,8
	SS	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,7	4,7	4,7
	CS	8	18,6	18,6	23,3
	S	18	41,9	41,9	65,1
	SS	15	34,9	34,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	5	11,6	11,6	14,0
	S	19	44,2	44,2	58,1
	SS	18	41,9	41,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9,3	9,3	9,3
	TS	5	11,6	11,6	20,9
	CS	4	9,3	9,3	30,2
	S	17	39,5	39,5	69,8
	SS	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	4	9,3	9,3	11,6
	S	14	32,6	32,6	44,2
	SS	24	55,8	55,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Variabel Motivasi Instrinsik (X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7,0	7,0	7,0
	S	14	32,6	32,6	39,5
	SS	26	60,5	60,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	16,3	16,3	16,3
	S	17	39,5	39,5	55,8
	SS	19	44,2	44,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,7	4,7	4,7
	S	14	32,6	32,6	37,2
	SS	27	62,8	62,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7,0	7,0	7,0
	S	23	53,5	53,5	60,5
	SS	17	39,5	39,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	18,6	18,6	18,6
	S	18	41,9	41,9	60,5
	SS	17	39,5	39,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,7	4,7	4,7
	S	17	39,5	39,5	44,2
	SS	24	55,8	55,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	6	14,0	14,0	16,3
	S	26	60,5	60,5	76,7
	SS	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	9,3	9,3	9,3
	S	21	48,8	48,8	58,1
	SS	18	41,9	41,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	11,6	11,6	11,6
	S	20	46,5	46,5	58,1
	SS	18	41,9	41,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	9,3	9,3	9,3
	S	20	46,5	46,5	55,8
	SS	19	44,2	44,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Guru (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,3	2,3	2,3
	TS	1	2,3	2,3	4,7
	CS	3	7,0	7,0	11,6
	S	20	46,5	46,5	58,1
	SS	18	41,9	41,9	100,0
	Total		43	100,0	100,0

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,0	7,0	7,0
	CS	4	9,3	9,3	16,3
	S	17	39,5	39,5	55,8
	SS	19	44,2	44,2	100,0
	Total		43	100,0	100,0

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,0	7,0	7,0
	CS	4	9,3	9,3	16,3
	S	23	53,5	53,5	69,8
	SS	13	30,2	30,2	100,0
	Total		43	100,0	100,0

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	11	25,6	25,6	27,9
	S	18	41,9	41,9	69,8
	SS	13	30,2	30,2	100,0
	Total		43	100,0	100,0

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,4	2,4
	CS	2	4,7	4,8	7,1
	S	20	46,5	47,6	54,8
	SS	19	44,2	45,2	100,0
	Total	42	97,7	100,0	
Missing	System	1	2,3		
Total		43	100,0		

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,7	4,7	4,7
	CS	7	16,3	16,3	20,9
	S	19	44,2	44,2	65,1
	SS	15	34,9	34,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	9,3	9,3	9,3
	S	24	55,8	55,8	65,1
	SS	15	34,9	34,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	9	20,9	20,9	23,3
	S	20	46,5	46,5	69,8
	SS	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	10	23,3	23,3	25,6
	S	15	34,9	34,9	60,5
	SS	17	39,5	39,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	6	14,0	14,0	16,3
	S	16	37,2	37,2	53,5
	SS	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas

		Correlations																																			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL			
X1.1	Pearson Correlation	1	.591 ^{**}	.490 ^{**}	.571 ^{**}	.556 ^{**}	.606 ^{**}	.671 ^{**}	.528 ^{**}	.582 ^{**}	.505 ^{**}	.760 ^{**}	.136	.329 ^{**}	.405 ^{**}	.515 ^{**}	.369 ^{**}	.319 ^{**}	.412 ^{**}	.378 ^{**}	.234	.401 ^{**}	.444 ^{**}	.397 ^{**}	.305 ^{**}	.553 ^{**}	.450 ^{**}	.446 ^{**}	.500 ^{**}	.421 ^{**}	.757 ^{**}	.681 ^{**}	.454 ^{**}	.63			
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.386	.031	.007	.000	.015	.037	.066	.012	.131	.008	.003	.008	.046	.000	.002	.003	.001	.005	.000	.000	.002	.0	
	N		43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.591 ^{**}	1	.615 ^{**}	.580 ^{**}	.658 ^{**}	.663 ^{**}	.694 ^{**}	.708 ^{**}	.663 ^{**}	.626 ^{**}	.815 ^{**}	.325	.513 ^{**}	.430 ^{**}	.559 ^{**}	.560 ^{**}	.671 ^{**}	.510 ^{**}	.535 ^{**}	.296	.590 ^{**}	.637 ^{**}	.590 ^{**}	.494 ^{**}	.568 ^{**}	.591 ^{**}	.633 ^{**}	.650 ^{**}	.502 ^{**}	.851 ^{**}	.634 ^{**}	.732 ^{**}	.76			
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.0	
	N			43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.490 ^{**}	.615 ^{**}	1	.651 ^{**}	.581 ^{**}	.535 ^{**}	.539 ^{**}	.451 ^{**}	.574 ^{**}	.416 ^{**}	.710 ^{**}	.210	.315 ^{**}	.254	.439 ^{**}	.374	.381 ^{**}	.375	.404 ^{**}	.163	.489 ^{**}	.434 ^{**}	.325	.250	.217	.389 ^{**}	.495 ^{**}	.370	.380	.423 ^{**}	.643	.549 ^{**}	.53			
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.002	.000	.005	.000	.000	.177	.013	.101	.003	.014	.012	.013	.007	.295	.001	.004	.034	.106	.161	.010	.001	.015	.012	.005	.000	.000	.000	.0	
	N				43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.571 ^{**}	.800 ^{**}	.651 ^{**}	1	.639 ^{**}	.665 ^{**}	.779 ^{**}	.716 ^{**}	.700 ^{**}	.593 ^{**}	.863	.380	.559 ^{**}	.470 ^{**}	.610 ^{**}	.571 ^{**}	.564 ^{**}	.571 ^{**}	.619 ^{**}	.328	.612 ^{**}	.674 ^{**}	.477 ^{**}	.484 ^{**}	.504 ^{**}	.351	.663 ^{**}	.564 ^{**}	.469 ^{**}	.597 ^{**}	.706 ^{**}	.705 ^{**}	.70			
	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.032	.000	.000	.001	.001	.001	.021	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.0	
	N					43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	.556 ^{**}	.856 ^{**}	.581 ^{**}	.639 ^{**}	1	.656 ^{**}	.765 ^{**}	.847 ^{**}	.814 ^{**}	.535 ^{**}	.842 ^{**}	.239	.278	.326 ^{**}	.763 ^{**}	.636 ^{**}	.569 ^{**}	.541 ^{**}	.602 ^{**}	.311 ^{**}	.667 ^{**}	.594 ^{**}	.564 ^{**}	.531 ^{**}	.559 ^{**}	.499 ^{**}	.603 ^{**}	.543 ^{**}	.449 ^{**}	.663 ^{**}	.671 ^{**}	.565 ^{**}	.72			
	Sig. (2-tailed)						.000	.000	.000	.000	.000	.000	.123	.073	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.043	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N						43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	.606 ^{**}	.663 ^{**}	.535 ^{**}	.665 ^{**}	.656 ^{**}	1	.737 ^{**}	.597 ^{**}	.504 ^{**}	.632 ^{**}	.819	.283	.486 ^{**}	.395 ^{**}	.593 ^{**}	.653 ^{**}	.650 ^{**}	.717 ^{**}	.847 ^{**}	.359	.715 ^{**}	.684 ^{**}	.599 ^{**}	.335 ^{**}	.591 ^{**}	.518 ^{**}	.389	.431 ^{**}	.189	.827 ^{**}	.656 ^{**}	.591 ^{**}	.63			
	Sig. (2-tailed)							.000	.000	.001	.000	.000	.066	.001	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.032	.000	.000	.000	.028	.000	.000	.011	.004	.224	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N							43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	.671 ^{**}	.854 ^{**}	.539 ^{**}	.779 ^{**}	.705 ^{**}	.737 ^{**}	1	.725 ^{**}	.663 ^{**}	.849 ^{**}	.900 ^{**}	.309 ^{**}	.267 ^{**}	.409 ^{**}	.559 ^{**}	.660 ^{**}	.655 ^{**}	.516 ^{**}	.540 ^{**}	.359	.610 ^{**}	.642 ^{**}	.639 ^{**}	.423 ^{**}	.649 ^{**}	.543 ^{**}	.607 ^{**}	.663 ^{**}	.416 ^{**}	.857 ^{**}	.716 ^{**}	.896 ^{**}	.77			
	Sig. (2-tailed)								.000	.000	.000	.000	.046	.008	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N								43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.8	Pearson Correlation	.528 ^{**}	.708 ^{**}	.491 ^{**}	.716 ^{**}	.647 ^{**}	.597 ^{**}	.725 ^{**}	1	.625 ^{**}	.588 ^{**}	.803	.224	.403 ^{**}	.387 ^{**}	.418 ^{**}	.558 ^{**}	.635 ^{**}	.423 ^{**}	.552 ^{**}	.269	.509 ^{**}	.546 ^{**}	.458 ^{**}	.528 ^{**}	.476 ^{**}	.437 ^{**}	.578 ^{**}	.575 ^{**}	.619 ^{**}	.555 ^{**}	.556 ^{**}	.596 ^{**}	.67			
	Sig. (2-tailed)									.000	.000	.000	.148	.007	.010	.005	.000	.005	.000	.000	.081	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N									43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.9	Pearson Correlation	.562 ^{**}	.663 ^{**}	.513 ^{**}	.700 ^{**}	.814 ^{**}	.504 ^{**}	.692 ^{**}	.825 ^{**}	1	.590 ^{**}	.827 ^{**}	.256	.289	.370 ^{**}	.614 ^{**}	.491 ^{**}	.507 ^{**}	.415 ^{**}	.502 ^{**}	.168	.587 ^{**}	.513 ^{**}	.418 ^{**}	.523 ^{**}	.502 ^{**}	.332 ^{**}	.633 ^{**}	.589 ^{**}	.490 ^{**}	.890 ^{**}	.779 ^{**}	.591 ^{**}	.69			
	Sig. (2-tailed)										.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.001	.006	.001	.283	.000	.000	.005	.000	.001	.030	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.0
	N										43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.10	Pearson Correlation	.505 ^{**}	.626 ^{**}	.416 ^{**}	.593 ^{**}	.535 ^{**}	.632 ^{**}	.649 ^{**}	.588 ^{**}	.580 ^{**}	1	.746 ^{**}	.084	.316	.359	.536 ^{**}	.411 ^{**}	.536 ^{**}	.543 ^{**}	.544 ^{**}	.046	.626 ^{**}	.478 ^{**}	.453 ^{**}	.307 ^{**}	.438 ^{**}	.458 ^{**}	.580 ^{**}	.414 ^{**}	.446 ^{**}	.568 ^{**}	.711 ^{**}	.542 ^{**}	.62			
	Sig. (2-tailed)											.000	.593	.039	.018	.000	.006	.000	.000	.798	.000	.001	.002	.045	.003	.002	.000	.006	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N											43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.760 ^{**}	.875 ^{**}	.710 ^{**}	.893 ^{**}	.842 ^{**}	.819 ^{**}	.890 ^{**}	.803 ^{**}	.827 ^{**}	.746 ^{**}	1	.268	.477 ^{**}	.477 ^{**}	.696 ^{**}	.652 ^{**}	.674 ^{**}	.632 ^{**}	.656 ^{**}	.313	.716 ^{**}	.695 ^{**}	.694 ^{**}	.512 ^{**}	.630 ^{**}	.554 ^{**}	.663 ^{**}	.651 ^{**}	.516 ^{**}	.764 ^{**}	.829 ^{**}	.717 ^{**}	.83			
Sig. (2-tailed)													.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
N													43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.1	Pearson Correlation	.136	.325 ^{**}	.210	.360 ^{**}	.239	.283	.360 ^{**}	.224	.256	.084	.298	1	.501 ^{**}	.498 ^{**}	.301	.345 ^{**}	.438 ^{**}	.326	.376 ^{**}	.602 ^{**}	.439 ^{**}	.663 ^{**}	.299	.243	.314 ^{**}	.143	.071	.357 ^{**}	.143	.053	.163	.159	.329 ^{**}	.1		
	Sig. (2-tailed)													.000	.007	.050	.024	.003	.033	.013	.000	.003	.000	.000	.116	.041	.849	.020	.362	.739	.297	.309	.031	.0	.0	.0	
	N													43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	.329	.513 ^{**}	.315 ^{**}	.559 ^{**}	.276	.486 ^{**}	.397 ^{**}	.403 ^{**}	.269	.316 ^{**}	.477 ^{**}	.501 ^{**}	1	.729 ^{**}	.416 ^{**}	.447 ^{**}	.474 ^{**}	.467 ^{**}	.548 ^{**}	.599	.445 ^{**}	.778 ^{**}	.440 ^{**}	.585 ^{**}	.506 ^{**}	.255	.319	.380	.241	.396 ^{**}	.302	.609 ^{**}	.55			
	Sig. (2-tailed)														.000	.007	.003	.001	.002	.000	.000	.003															

X3.10	Pearson Correlation	,115	,090	,267	,007	-,352*	,020	,282	,347*	,080	1	,390**
	Sig. (2-tailed)	,464	,564	,084	,964	,021	,898	,067	,022	,612		,010
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,419**	,458**	,532**	,556**	,329*	,492**	,438**	,560**	,447**	,390**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,000	,000	,031	,001	,003	,000	,003	,010	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Reabilitas

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.955	11

Variabel Motivasi Instrinsik(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.579	10

Variabel Motivasi Ekstrinsik(X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.939	11

Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.778	.940	11

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Analisis Data

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19634073
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,087
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Linearitas

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between	(Combined)	1291,355	18	71,742	6,348	,000
TOTAL_X1	Groups	Linearity	1077,242	1	1077,242	95,314	,000
		Deviation from Linearity	214,112	17	12,595	1,114	,396
	Within Groups		271,250	24	11,302		
	Total		1562,605	42			

Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,636	1	51,636	1,401	,243 ^b
	Residual	1510,969	41	36,853		
	Total	1562,605	42			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3

Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between	(Combined)	1254,938	21	59,759	4,079	,001
TOTAL_X2	Groups	Linearity	760,994	1	760,994	51,942	,000

	Deviation from Linearity	493,944	20	24,697	1,686	,122
	Within Groups	307,667	21	14,651		
	Total	1562,605	42			

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,459	3,522		1,834	,074		
	TOTAL_X1	,635	,111	,668	5,717	,000	,517	1,933
	TOTAL_X2	,196	,098	,234	2,002	,052	,517	1,933

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,508	13,591		1,877	,068		
	TOTAL_X3	,369	,312	,182	1,184	,243	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,712	3,317

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

LAMPIRAN 11 Uji t

UJI t

UJI t X1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.682	3.441

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

Uji t X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,474	4,422

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2

Uji t X3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,844 ^a	,712	,697	3,402
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1

LAMPIRAN 12

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1176,670	3	392,223	35,649	,000 ^b
	Residual	429,097	39	11,002		
	Total	1605,767	42			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

LAMPIRAN 13

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247

16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41		0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 14

Tabel t

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68388	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

LAMPIRAN 15

Tabel Uji F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89