

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadila Nur Ramadhan

NPM : 1111218686

Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 01 Desember 2002

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rancaekek”** merupakan hasil karya sendiri tanpa terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi manapun, Dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis di kutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Demikian Pernyataan ini saya buat sebagaimana mestinya dengan penuh kesadaran dan Tanggung jawab.

Bandung, 10 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan



Fadila Nur Ramadhan

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 RANCAEKEK

ABSTRAK

Pendidikan merupakan sarana yang sangat strategis dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, yang berperan sebagai sumber utama dalam proses pembelajaran, agar dapat membentuk karakter pada setiap siswa yang berbeda-beda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dengan jumlah responden 75 guru, Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rancaekek yang ditunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0,347 yang artinya 34,7% Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT STATE SENIOR HIGH SCHOOL I RANCAEKEK

ABSTRACT

Education is a very strategic means in improving human resources (HR). The quality of education is greatly influenced by the performance of teachers, who act as the main source in the learning process, in order to shape the character of each different student. This study aims to determine, analyze and describe the influence of motivation and work discipline on teacher performance at SMA Negeri 1 Rancaekek. This study is a quantitative study with a descriptive approach. The data used are primary data in the form of questionnaires with a total of 75 teachers as respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, and coefficient of determination test. The results of this study indicate a positive and significant influence of Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Rancaekek as indicated by the r square value of 0.347 which means 34,7% of Teacher Performance (Y) is influenced by the Motivation Variable (X1) and Work Discipline (X2)

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Teacher Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rancaekek**". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi di Universitas Sangga Buana. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak.

Penulis sampaikan terima kasih kepada sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan, dan ibu Dr. Nenny Hendajany, S.Si.,S.E.,M.T selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, S.T., M.T, selaku wakil Rektor 1 Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Bambang Susanto, S.E., M.Si, selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

- 
4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P, selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 5. Ibu Hj. R Aryanti Ratnawati, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 6. Bapak Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 7. Ibu Fitria Lilyana, S.E., M.Si, Ketua Program Studi Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 8. Bapak Tahmat, S.E., M.Si, selaku sekretaris Program Studi Jurusan SI Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 9. Ibu Eva Rachmawati, S.E., M.M, Selaku dosen wali Kelas A15 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
 10. Bapak/Ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang berharga selama studi.
 11. Pihak SMA Negeri 1 Rancaekek kepada guru-guru serta para staff sekolah yang telah mengijinkan penulis melakukan penelitian.
 12. Kepada kedua orang tua penulis, Mamah dan Ayah. Terimakasih untuk segala kerja keras, dukungan moral dan material agar anaknya bisa menyelesaikan pendidikan ini sampai menjadi sarjana, serta keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan.
 13. Kepada Fadila Nur Ramadhan (penulis). Terimakasih telah berusaha keras untuk

meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu bisa menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri, rayakan sekecil apapun pencapaianmu.

14. Seseorang bernama Rizal Arifin. Terimakasih untuk bersedia meluangkan waktu di tengah sibuknya aktivitas, telinga yang selalu siap mendengar, tangan yang selalu diulurkan, materi dan seluruh hal **baik** yang diberikan kepada penulis. *You are the best support system*
 15. Sahabat seperjuangan penulis Risva, Tarista, Yuni yang sudah menjadi sahabat penulis sejak menjadi mahasiswa baru hingga saat ini dan saling memberikan semangat, kerjasama, dukungan selama menjalani perkuliahan ini, sehingga masa perkuliahan di kampus ini menjadi berkesan.
 16. Sahabat/teman penulis lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu terimakasih selalu memberikan motivasi dan dukungan dalam berbagai situasi.
 17. Seluruh teman-teman seperjuangan kelas A15 Manajemen atas kebersamaan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan di perkuliahan ini.
- Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan dan penyempurnaan penelitian ini di masa yang akan datang.

Bandung, 10 Agustus 2025

Fadila Nur Ramadhan

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Batasan Masalah	14
1.4 Rumusan Masalah.....	14
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian	15
1.6 Kegunaan Penelitian	16
1.6.2 Kegunaan Praktis	16
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	17
1.7.2 Waktu Penelitian.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
2.1 Teori dan Konsep.....	19
2.1.1 Manajemen.....	19

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.3 Motivasi	26
2.1.4 Disiplin Kerja.....	32
2.1.5 Kinerja	36
2.2 Penelitian Terdahulu.....	40
2.3 Kerangka Pemikiran	45
2.4 Paradigma Penelitian	49
2.5 Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODELOGI PENELITIAN	51
3.1 Objek Penelitian	51
3.2 Desain Penelitian	52
3.3 Operasional Variabel Penelitian	55
3.4 Populasi dan Sampel.....	61
3.4.1 Populasi.....	61
3.4.2 Sampel	62
3.5 Teknik Pengumpulan.....	64
3.6 Instrumen Penelitian	65
3.7 Teknik Analisis Data	67
3.7.1 Analisis Deskriptif	67
3.7.2 Analisis Verifikatif	69
3.7.3 Uji Validitas	70
3.7.4 Uji Reliabilitas	72
3.7.5 Method Of Successive Interval (MSI)	73
3.7.6 Uji Asumsi Klasik.....	74
3.8 Metode Analisis Data	77
3.8.1 Analisis Persamaan Linier Berganda.....	77
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi	78
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	79

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	81
4.1 Hasil Penelitian.....	81
4.1.1 Karakteristik Responden.....	82
4.1.2 Analisis Pengujian Instrumen	85
4.1.3 Hasil Uji Validitas	85
4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	88
4.1.5 Analisis Statistik Uji Deskriptif.....	89
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	124
4.1.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	129
4.1.8 Analisis Koefisien Korelasi	130
4.1.9 Uji Koefisien Determinasi	132
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	133
4.2.1 Analisis Deskriptif	133
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	136
5.1 Kesimpulan.....	136
5.2 Saran	137
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN	142

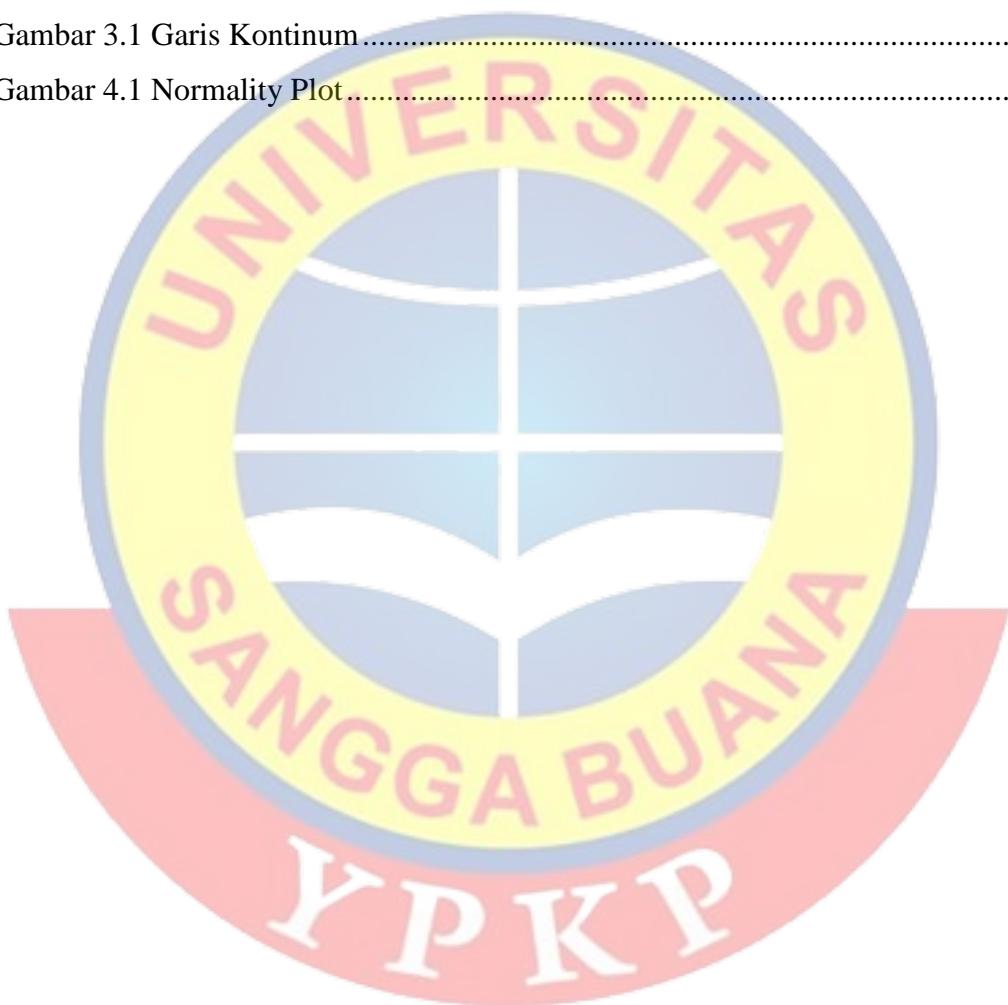
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Rekomendasi Prioritas PBD	5
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Penelitian Variabel Kinerja Guru	7
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Penelitian Variabel Motivasi	9
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Penelitian Variabel Disiplin Kerja.....	11
Tabel 1.5 Waktu Penelitian.....	18
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Desain Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	57
Tabel 3.3 Jumlah Populasi Penelitian	62
Tabel 3.4 Skala Likert	66
Tabel 3.5 Kategori Skala.....	69
Tabel 3.6 Interpretasi Korelasi	79
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	83
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	84
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	84
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Validitas (X1).....	86
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	87
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Guru (Y).....	88
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	89
Tabel 4.10 Skala Likert	90
Tabel 4.11 Kategori Skala.....	90
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai motivasi	91
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai motivasi	92
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai motivasi	93
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai motivasi	94
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai motivasi	95
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai motivasi	96
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai motivasi	97
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai motivasi	98
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai motivasi	99
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai motivasi	100

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai motivasi	101
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai motivasi	101
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Rekapitulasi Motivasi (X ₁)	102
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja	105
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja	106
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja	107
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja	108
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja	109
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja	110
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja	111
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja	112
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja	112
Tabel 4.34 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X ₂)	113
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai kinerja guru	115
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai kinerja guru	116
Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai kinerja guru	117
Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai kinerja guru	118
Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai kinerja guru	119
Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai kinerja guru	120
Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai kinerja guru	120
Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai kinerja guru	121
Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai kinerja guru	122
Tabel 4.44 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru (Y)	122
Tabel 4.45 Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov	125
Tabel 4.46 Uji Multikolinearitas	127
Tabel 4.47 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	128
Tabel 4.48 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	129
Tabel 4.49 Analisis Koefisien Korelasi	131
Tabel 4.50 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial)	132
Tabel 4.51 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultant)	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	46
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian.....	49
Gambar 3.1 Garis Kontinum	69
Gambar 4.1 Normality Plot.....	126



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuesioner Penelitian)

Lampiran 2 (Surat Izin Penelitian)

Lampiran 3 (Uji Validitas)

Lampiran 4 (Uji Reliabilitas)

Lampiran 5 (*MSI Method Of Successive*)

Lampiran 6 (Uji Asumsi Klasik)

Lampiran 7 (Analisis Regresi Linier Berganda)



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sistem pendidikan nasional, guru merupakan salah satu komponen utama yang memiliki tanggung jawab besar dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di kelas. Peningkatan kinerja guru menjadi aspek yang sangat strategis dan mendesak untuk terus dilakukan. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, yang berperan sebagai sumber utama dalam proses pembelajaran, agar dapat membentuk karakter pada setiap siswa yang berbeda juga menciptakan lingkungan belajar yang disiplin, efektif, inovatif, dan menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan membutuhkan banyak cara agar bisa menyeimbangkan kemajuan teknologi tersebut, dalam organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan memiliki disiplin yang baik akan membantu memperbaiki kualitas pencapaian organisasi tersebut. Siswanto (2021:2), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pendidikan merupakan sarana yang sangat strategis dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, yang berperan sebagai sumber utama dalam proses pembelajaran, agar dapat membentuk karakter pada setiap siswa yang berbeda juga menciptakan lingkungan belajar yang disiplin, efektif, inovatif, dan menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Guru yang memiliki ke disiplinan dan keahlian khusus dalam bidang pendidikan dapat memotivasi siswa menjadi contoh yang baik, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pengajar secara optimal. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas lembaga pendidikan yang akan terus berkembang, menjadikannya lebih baik, bermutu, dan berdaya saing, serta memungkinkan guru untuk membawa prestasi belajar bagi siswa. Dalam pendidikan nasional memiliki tujuan seperti tertulis dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, permasalahan sumber daya manusia saat ini menjadi perhatian utama bagi semua organisasi dan lembaga pemerintah pada kemajuan teknologi agar menghasilkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan harapan pada suatu organisasi.

Permasalahan kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek merupakan fenomena kompleks yang di tandai dengan kinerja tidak merata, penyampaian materi dan pengelolaan kelas kurang optimal akibat perbedaan disiplin, pengalaman, dan beban kerja berlebih yang dapat menyebabkan stress. Motivasi guru juga seringkali tidak konsisten karena beban administrasi, kelelahan, masalah pribadi, dan tekanan, yang berpotensi menurunkan kinerja.

Disiplin kerja guru yang tidak konsisten, seperti terlambat dan kurang bertanggungjawab saat jam pelajaran, berdampak signifikan terhadap kinerja, disiplin berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, sikap, dan kepatuhan guru terhadap tugasnya.

Kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang kuat diyakini akan menghasilkan kinerja guru yang optimal. Menurut Afandi (2021:159) "Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi dan disiplin kerja". Realita di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Fenomena yang mengindikasikan masalah dalam kinerja guru, seperti keterlambatan dalam kehadiran, kurangnya persiapan dalam pembelajaran, dan rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah. Hal ini tentu dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah SMA Negeri 1 Rancaekek.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong dari dalam diri individu yang mengarahkannya untuk mencapai tujuan-tujuan pekerjaan. Guru yang termotivasi akan menunjukkan tingkat antusiasme, dedikasi, dan inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mendorong guru untuk terus belajar, berinovasi, dan memberikan yang terbaik dalam setiap interaksinya dengan siswa dan rekan kerja. Menurut Muflihin (2024:6) "Cara yang dapat diupayakan dalam meningkatkan motivasi karyawan misalnya memberikan suatu imbalan dalam pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya." Fenomena masalah motivasi di SMA Negeri 1 Rancaekek, menunjukan bahwa motivasi guru seringkali tidak konsisten, yang

disebabkan oleh berbagai faktor, yang meliputi beban administrasi yang berat, kelelahan, stres, masalah pribadi, serta tekanan dari berbagai pihak.

Disiplin kerja merupakan tingkat ketataan dan kepatuhan guru terhadap peraturan, norma, tata tertib, dan standar operasional yang berlaku di lingkungan sekolah. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan efisiensi, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Guru yang disiplin akan hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal, mematuhi kebijakan sekolah, dan bertanggung jawab atas setiap tindakan dan keputusannya. Fenomena masalah disiplin kerja yang terjadi di SMA Negeri 1 Rancaekek yaitu banyak guru yang kadang tidak konsisten karena berbagai alasan. Guru yang seringkali datang terlambat, tidak tepat masuk kelas saat jam pelajaran, serta kurangnya tanggungjawab saat mengajar di kelas. Disiplin guru tidak hanya mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga dapat berdampak pada motivasi belajar dan prestasi siswa.

SMA Negeri 1 Rancaekek menerapkan sistem penilaian terhadap kinerja guru dengan menggunakan aplikasi yang telah disediakan. Aplikasi PMM (Platform Merdeka Belajar) namun berganti menjadi aplikasi Ruang GTK (Komunitas Guru dan Tenaga Kependidikan) ini dirancang sebagai ruang belajar dan inspirasi untuk guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan untuk mendukung proses mengajar, belajar, dan berkarya. Guru diwajibkan untuk menyampaikan laporan absen dengan menggunakan aplikasi platform kimob untuk guru ASN/P3K. Penilaian kinerja di SMA Negeri 1 Rancaekek yaitu menggunakan aplikasi platform e-kinerja, aplikasi ini untuk memantau kinerja guru yang diisi

pada 1 tahun sekali diskusi antar guru dan kepala sekolah lalu dilakukan akumulasi pada aplikasi tersebut, maka hasil yang akan di observasi ini akan menghasilkan penilaian kinerja guru.

Pengawasan yang diterapkan yaitu berbasis digital Indonesia untuk para guru ASN di platform e-kinerja, dimana apa yang di perlukan dan langkah-langkah yang harus di ambil berlandaskan pada rancangan GTK. Peneliti telah melakukan wawancara data asli hasil penilaian kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaeket berdasarkan hasil dari Penilaian Rekomendasi Prioritas PBD (Perencanaan Berbasis Data) yang hasilnya diperlihatkan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Penilaian Rekomendasi Prioritas PBD (Perencanaan Berbasis Data)
Tahun 2024-2025**

No	Identifikasi	Skor	Capaian
1.	D.4 Iklim Keamanan Satuan Pendidikan.	75,1	Rata-rata nilai capaian nya sudah baik dengan skor 91,11 yang terdiri dari 6 sub indikator, namun ada beberapa indikator dengan nilai yang masih kurang dengan skor 59,8 dan 64,76 dengan tetap berkontribusi terhadap masalah yang terjadi meskipun nilai rata-rata nya sudah baik 91,11.
2.	A.3 Karakter	59,8	
3.	D.8 Iklim Kebinekaan	73,64	
4.	D.1 Kualitas Pembelajaran	64,76	
5.	A.1 Kemampuan Literasi	91,11	
6.	A.2 Kemampuan Numerasi	75,56	

Sumber: Data Rapor Pendidikan SMAN 1 Rancaeket

Fenomena masalah kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, menunjukan fenomena yang cukup kompleks. Kinerja guru yang tidak merata serta penyampaian materi dan pengelolaan kelas yang kurang optimal bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Beragamnya faktor ini mencakup perbedaan tingkat disiplin, pengalaman mengajar, dan beban kerja yang dihadapi masing-masing guru. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Penyampaian materi yang kurang efektif, penggunaan metode mengajar yang monoton, serta kurangnya perhatian terhadap gaya belajar siswa juga dapat menghambat proses pembelajaran secara keseluruhan. Pengelolaan cara mengajar yang efektif menjadi tantangan, terutama ketika guru harus berhadapan dengan siswa yang memiliki karakter dan perilaku yang beragam. Kesulitan dalam menerapkan disiplin atau menciptakan suasana kelas yang kondusif dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerja guru. Banyak guru yang kesulitan untuk tetap konsisten terhadap kinerjanya.

Penulis mencoba melakukan pra survei mengenai kinerja guru melalui pengisian kuesioner yang dilakukan kepada 30 responden. Berikut data hasil prasurvei yang didapatkan :

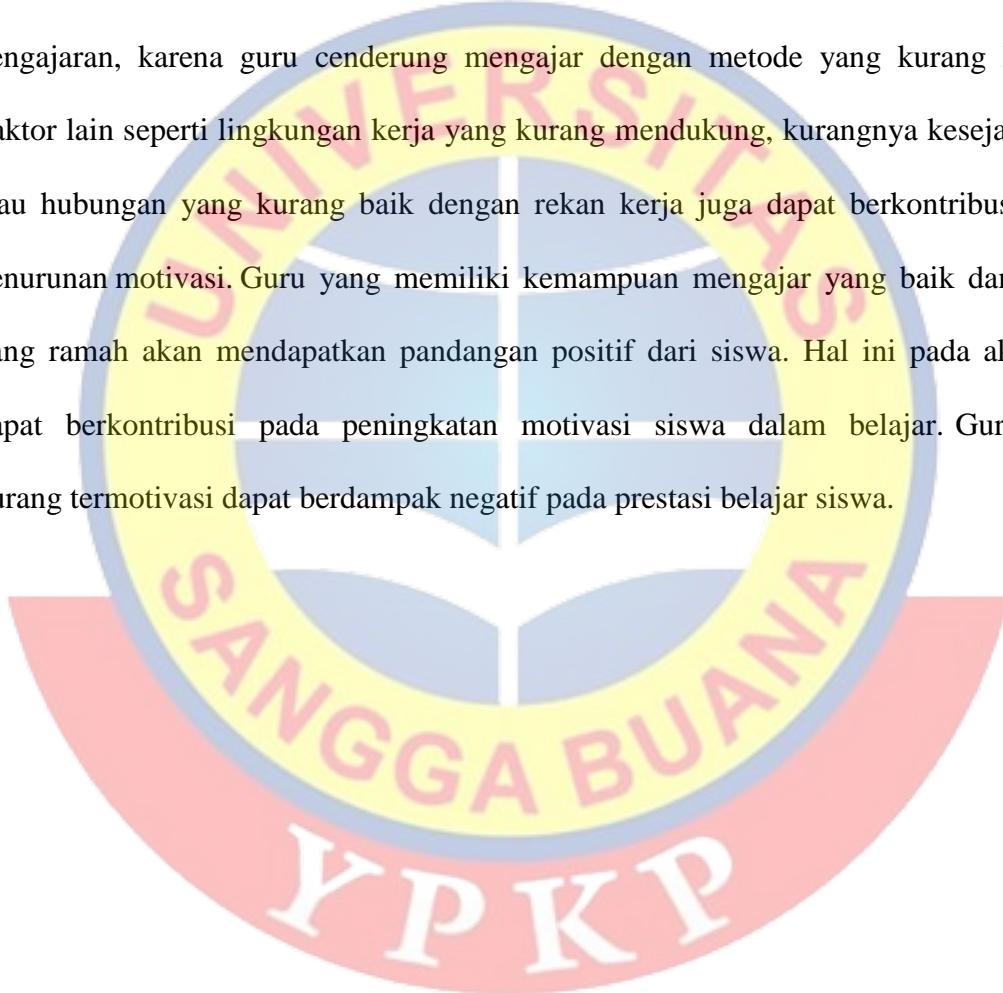
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Penelitian Variabel Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Apakah anda menerima umpan balik positif dari siswa, rekan kerja, atau kepala sekolah mengenai kualitas pengajaran sudah optimal?	11	36,7	19	63,3
2.	Apakah anda merasa bahwa beban pekerjaan yang diberikan, sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?	13	43,3	17	56,7
3.	Apakah anda merasa bahwa tenggat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah optimal?	14	46,7	16	53,3
4.	Apakah anda sudah mampu menciptakan materi pembelajaran yang efektif dengan biaya yang minimal?	7	25,7	23	74,3
Rata - Rata			38,1		61,9
Jumlah Responden = 30					

Sumber: 30 responden guru SMA Negeri 1 Rancaekek

Berdasarkan tabel diatas mengenai kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru tersebut masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukan oleh tanggapan responden yang menyatakan rata-rata presentase mencapai 61,9, yaitu ada masalah dalam kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, Kab. Bandung. Keadaan ini mencerminkan bahwa variabel kinerja guru masih kurang optimal, disebabkan oleh ketidakmerataan dalam pelaksanaan tugas mengajar serta kurang efektifnya penyampaian materi dan pengelolaan waktu dalam mengajar di kelas.

Fenomena masalah motivasi di SMA Negeri 1 Rancaekek, menunjukan bahwa motivasi guru seringkali tidak konsisten, yang disebabkan oleh berbagai faktor. Meliputi beban administrasi yang berat, kelelahan, stres, masalah pribadi, serta tekanan dari berbagai pihak. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pengajaran, karena guru cenderung mengajar dengan metode yang kurang kreatif. Faktor lain seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya kesejahteraan, atau hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja juga dapat berkontribusi pada penurunan motivasi. Guru yang memiliki kemampuan mengajar yang baik dan sikap yang ramah akan mendapatkan pandangan positif dari siswa. Hal ini pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi siswa dalam belajar. Guru yang kurang termotivasi dapat berdampak negatif pada prestasi belajar siswa.



Berdasarkan permasalahan motivasi yang ada, penulis melakukan prasurvei mengenai motivasi untuk memperkuat asumsi adanya masalah tersebut dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Penelitian Variabel Motivasi

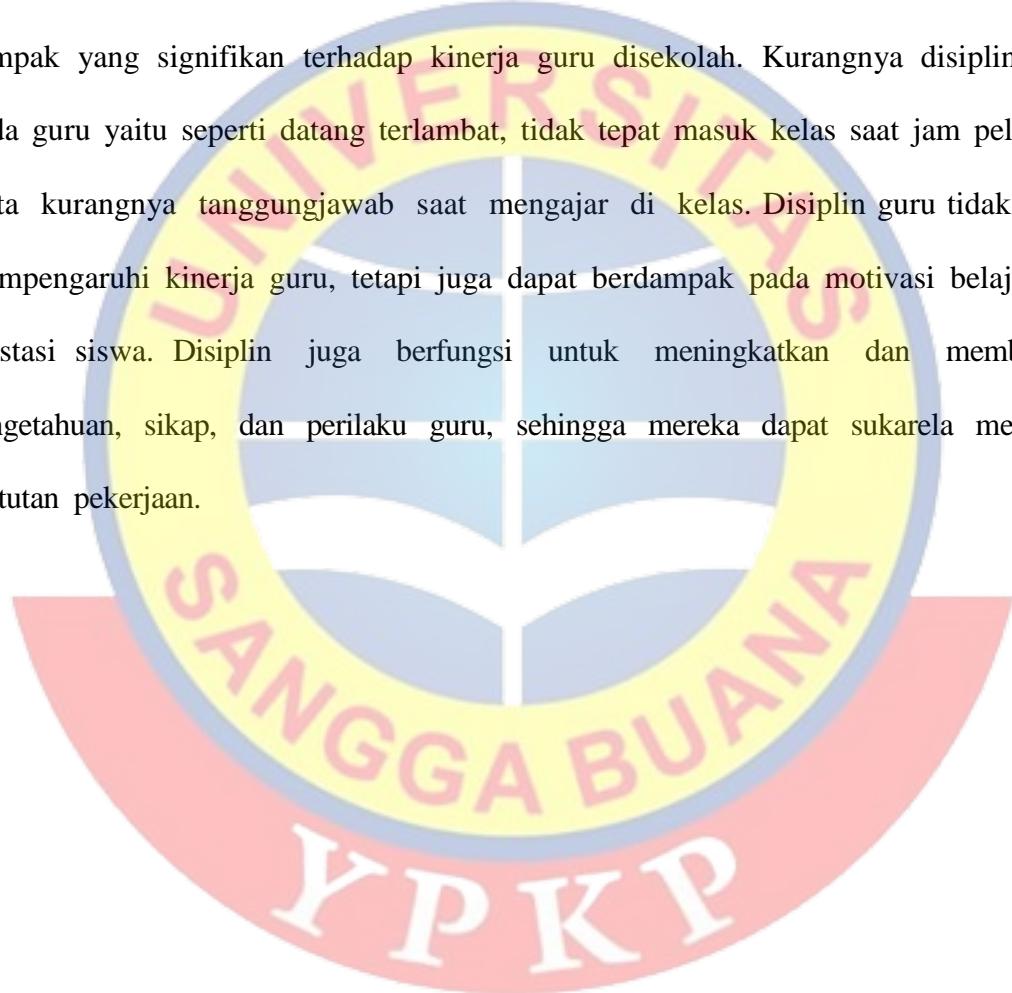
No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Apakah pendapatan anda saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (makan,tempat tinggal,transportasi)?	14	46,7	16	53,3
2.	Apakah pihak sekolah memiliki prosedur untuk mengatasi situasi darurat sudah optimal ?	11	36,7	19	63,3
3.	Apakah anda sering berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja dalam kegiatan sekolah sudah optimal?	12	40	18	60
4.	Apakah anda merasa dihargai atas kontribusi dan prestasi Anda sebagai guru di sekolah?	13	43,3	17	56,7
Rata - Rata			41,7		58,3
Jumlah Responden = 30					

Sumber: 30 responden guru SMA Negeri 1 Rancaekek

Berdasarkan tabel yang menunjukkan bahwa motivasi guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, masih tergolong rendah. Hal ini terindikasi pada jawaban responden yang menunjukkan rata-rata sebesar 58,3% menyatakan ketidakpuasan. Terdapat masalah yang perlu diperlihatkan terkait motivasi guru di institusi tersebut. Temuan ini mengindikasi bahwa variabel motivasi mengalami ketidakkonsistennan pada beberapa aspek, yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk persepsi siswa terhadap kemampuan dan sikap guru. Aspek kebutuhan akan rasa aman,

tidak hanya dalam konteks fisik, tetapi juga dalam aspek mental, psikologi, dan intelektual, masih belum terpenuhi secara optimal.

Fenomena masalah disiplin kerja di SMA Negeri 1 Rancaekek yaitu disiplin guru yang kadang tidak konsisten karena berbagai alasan. Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru disekolah. Kurangnya disiplin kerja pada guru yaitu seperti datang terlambat, tidak tepat masuk kelas saat jam pelajaran, serta kurangnya tanggungjawab saat mengajar di kelas. Disiplin guru tidak hanya mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga dapat berdampak pada motivasi belajar dan prestasi siswa. Disiplin juga berfungsi untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap, dan perilaku guru, sehingga mereka dapat sukarela mematuhi tuntutan pekerjaan.



Berdasarkan permasalahan disiplin kerja yang ada, penulis melakukan prasurvei mengenai disiplin kerja untuk memperkuat asumsi adanya masalah tersebut dengan hasil sebagai berikut:

1.4 Hasil Pra Survei Penelitian Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Apakah ketepatan waktu anda untuk tiba di sekolah sesuai dengan jam masuk yang ditetapkan sudah optimal?	13	43,3	17	56,7
2.	Apakah dalam menggunakan peralatan yang di fasilitasi oleh sekolah anda memahami cara penggunaan yang benar seperti komputer, proyektor sudah optimal?	10	33,3	20	66,7
3.	Dalam hal tanggungjawab yang tinggi apakah anda menjalankan tugas mengajar sudah optimal?	12	40	18	60
4.	Dalam ketataan peraturan apakah anda memahami dan mematuhi semua aturan dan kebijakan yang berlaku di sekolah sudah optimal?	14	46,7	16	53,3
Rata – Rata			40,8		59,2
Jumlah Responden = 30					

Sumber: 30 responden guru SMA Negeri 1 Rancaekek

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari responden yang memberikan jawaban dengan rata-rata presentasinya sebesar 59,2. Menunjukan adanya permasalahan dalam disiplin kerja, khusunya dikalangan para guru.

Permasalahan ini harus segera di tangani agar sikap dan perilaku para guru di SMA Negeri 1 Rancaekek dapat ditingkatkan. Situasi ini juga mengindikasi bahwa variabel disiplin masih kurang optimal, disebabkan oleh ketidakmerataan dalam kemampuan guru, dimana masih terdapat beberapa yang belum memenuhi disiplin yang optimal.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengkaji sejauh mana disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja para guru ditingkat sekolah menengah atas (SMA). Pemilihan SMA sebagai lokasi penelitian dilakukan untuk mendasarkan perhatian pada spesifikasi tempat penelitian, mengingat SMA merupakan jenjang pendidikan yang mempersiapkan siswa-siswi untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi serta memasuki dunia kerja. Guru di SMA diharapkan memiliki disiplin yang tinggi dan motivasi yang terstruktur dalam menghadapi tantangan akademik yang dihadapi oleh siswa-siswi tersebut. Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan, sejalan dengan fenomena yang sedang terjadi dan didukung oleh teori-teori, hasil pra-survei, serta data pendukung yang berasal dari SMA Negeri 1 Rancaekek, Kabupaten Bandung, penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai permasalahan ini. Hal tersebut akan dituangkan dalam sebuah judul skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Rancaekek”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang telah di sampaikan sebelumnya, sebagai acuan pada penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada pada SMA Negeri 1 Rancaekek :

1. Kinerja Guru Tidak Merata: Terdapat variasi yang signifikan dalam kinerja guru, di mana beberapa guru menunjukkan kinerja yang baik, sementara yang lain tidak, yang dapat memengaruhi hasil belajar siswa.
2. Rendahnya Motivasi Guru: Banyak guru kurang akan motivasi, yang berkontribusi pada kurangnya inovasi dan keterlibatan dalam proses pengajaran.
3. Disiplin Kerja yang Kurang Konsisten: Beberapa guru menunjukkan masalah disiplin, seperti keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan, yang berdampak pada suasana belajar di kelas.
4. Kurangnya Umpan Balik Positif: Guru tidak mendapatkan umpan balik dari sekolah mengenai kinerja mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi dan keinginan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
5. Beban Kerja yang Tidak Seimbang: Banyak guru mengalami beban kerja yang berlebihan, yang mengakibatkan stres dan mempengaruhi kinerja pengajaran mereka.

6. Pengelolaan Kelas yang Kurang Efektif: Beberapa guru mengalami kesulitan dalam mengelola kelas, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan ketidakpuasan siswa.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas yang telah disampaikan sebelumnya, sebagai acuan pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang ada pada SMA Negeri 1 Rancaekek:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin dan kinerja guru.
2. Motivasi dan disiplin guru sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (*dependent*).
3. Unit analisis dalam penelitian ini guru SMA Negeri 1 Rancaekek.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah diatas dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh motivasi dan disiplin guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek. Hasil penelitian ini akan disajikan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Berdasarkan uraian rumusan masalah tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
2. Mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
3. Mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
4. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek

1.6 Kegunaan Penelitian

a. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. memperkaya dan melengkapi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi penulis untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa depan.

1.6.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Pihak Sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber masukan bagi pihak sekolah, terutama dalam upaya pengembangan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, dengan pendekatan yang lebih efektif dan efisien.

b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi, disiplin

kerja, serta kinerja guru serta dapat digunakan sebagai refensi untuk penelitian dimasa mendatang

c. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan dan pengalaman bagi untuk mengembangkan pengetahuan serta melatih kemampuan menganalisis dan menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Rancaekek, Jl. Walini No.55, Bojongloa, Kec. Rancaekek, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40394

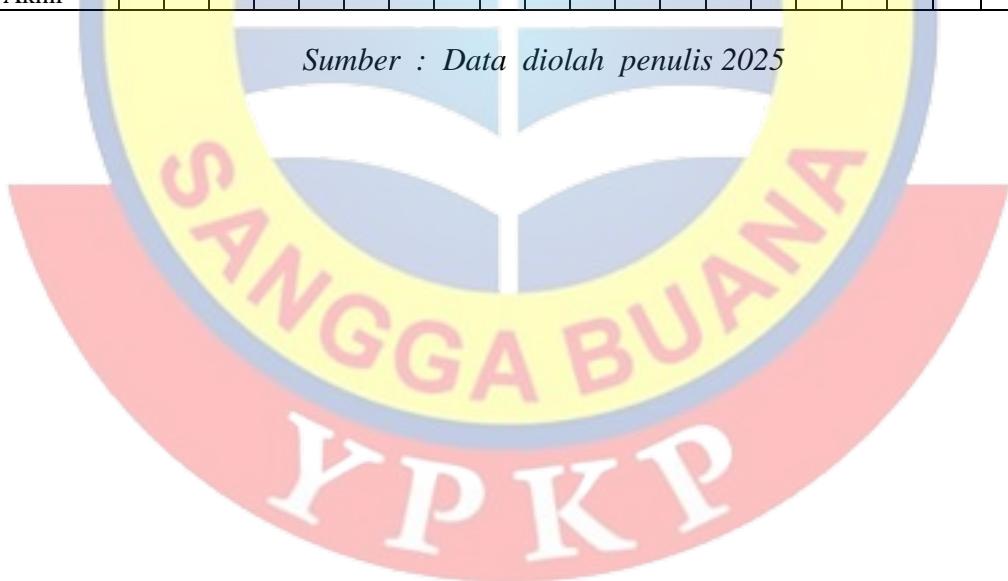
1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan Maret-Agustus 2025

1.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2025				April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pengajuan Judul				1																					
2.	Penyusunan Bab I				1	2	3	4																		
3.	Penyusunan Bab II																									
4.	Penyusunan Bab III																									
5.	Sidang UP																									
6.	Pengolahan Data																									
7.	Penyusunan Bab IV & V																						1	2	3	4
8.	Sidang Akhir																									1

Sumber : Data diolah penulis 2025



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen

Nadapdap (2022:43), “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” Manajemen di pandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Siregar (2021:10), “Manajemen dapat dipahami sebagai suatu keahlian atau kapasitas individu dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan berbagai aspek pekerjaan melalui orang lain atau tugas untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi.”

Siswanto (2021:1), “Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Sebagai ilmu pengetahuan manajemen juga bersifat universal, dan menggunakan kerangka ilmu pengetahuan, yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip, dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam semua situasi manajerial.”

Menurut pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen yaitu kemampuan untuk mengolah dan mengoptimalkan berbagai sumber daya manusia , terutama sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Yuliana (2024:32) menyatakan bahwa secara umum, terdapat 4 fungsi manajemen yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing) dan pengendalian (controlling)

- a. Perencanaan (*Planning*) merupakan fungsi yang terpenting, karena tanpa adanya perencanaan maka fungsi-fungsi lain tidak bisa dilaksanakan dan tentunya yujuan manajemen tidak akan tercapai.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah fungsi manajemen dalam hal pembagian tugas kegiatan besar menjadi kecil untuk dibagikan pada para anggota sesuai keahlian masing-masing anggota organisasi.
- c. Pengarahan (*Directing*) merupakan tindakan yang dilakukan agar semua anggota berusaha untuk mencapai cita-cita organisasi, meningkatkan efektivitas dan efisien kinerja para anggota secara optimal dalam mencapai cita-cita perusahaan.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah manajemen untuk menilai kinerja para anggota sesuai dengan standar yang telah dibuat kemudian melakukan perubahan dan perbaikan jika terdapat hasil penelitian yang kurang baik.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Malaya S.P Hasibuan, (2020:20-21) Manajemen terdiri dari enam unsur (6M), yaitu: Man, Money, Material, Machine, Method dan Market.

1. **Man (Manusia)** Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM mendukung, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.
2. **Money (Uang)** Uang merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (Budget), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.
3. **Material (Bahan)** Yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan

keuntungan. Material merupakan bahan menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

4. Machine (Mesin) Yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.
5. Method (Metode) Yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.
6. Market (Pasar) Tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

Berdasarkan keenam unsur manajemen di atas, semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika satu diantara unsur tersebut tidak ada, maka bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi karena unsur-unsur manajemen diatas saling berkaitan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Prahendratno (2023:2), “Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai elemen dari suatu proses yang membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan.”

Afandi (2021:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan.”

Siswanto (2021:2), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan atau institusi, yang meliputi berbagai proses dan aktivitas seperti perancangan, rekruitmen, pelatihan, pengembangan, dengan tujuan mencapai target rencana perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pemangku kepentingan, serta mendukung tujuan Masyarakat secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yuliana (2024:3-4) , kegiatan sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya.

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan arahan
- e. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- f. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jas yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
- i. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik. Mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

- j. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian adalah putusnya hubungan seorang dari suatu perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasmin, & Jumiati, N., (2021:2), menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produksi tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1) Tujuan Sosial.

Agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya

3) Tujuan Fungsional

mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Motivasi

Muflihin (2024:2), “Istilah motivasi berasal dari kata lain “*move*” yang berarti dorongan atau menggerakan.” Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Muflihin (2024:3), “Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Muhammad (2020:40), “Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka.” Tiga komponen motivasi adalah:

1. Arah, apa yang orang coba lakukan
2. Upaya, seberapa keras seseorang mencoba
3. Kegigihan, berapa lama seseorang terus mencoba.

Menurut Fadli (2022:44) memandang bahwa motivasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari:

- 1) Kebutuhan

Kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan psikologis dan fisiologis.

2) Dorongan

Pendorong atau motif (istilah kedua sering digunakan secara bergantian), yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.

3) Insetif

Pada akhir siklus motivasi adalah insetif, yang didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.

2.1.3.1 Sumber Motivasi

Menurut Muhammad Busro (2020:51) menyatakan bahwa teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

- a. Minat: Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan tersebut.

- b. Sikap positif: Pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut.
- c. Kebutuhan: Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

- a. Motivator: berkaitan dengan prestasi kerja, berhubungan dengan penghargaan, tanggungjawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.
- b. Kesehatan kerja: kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

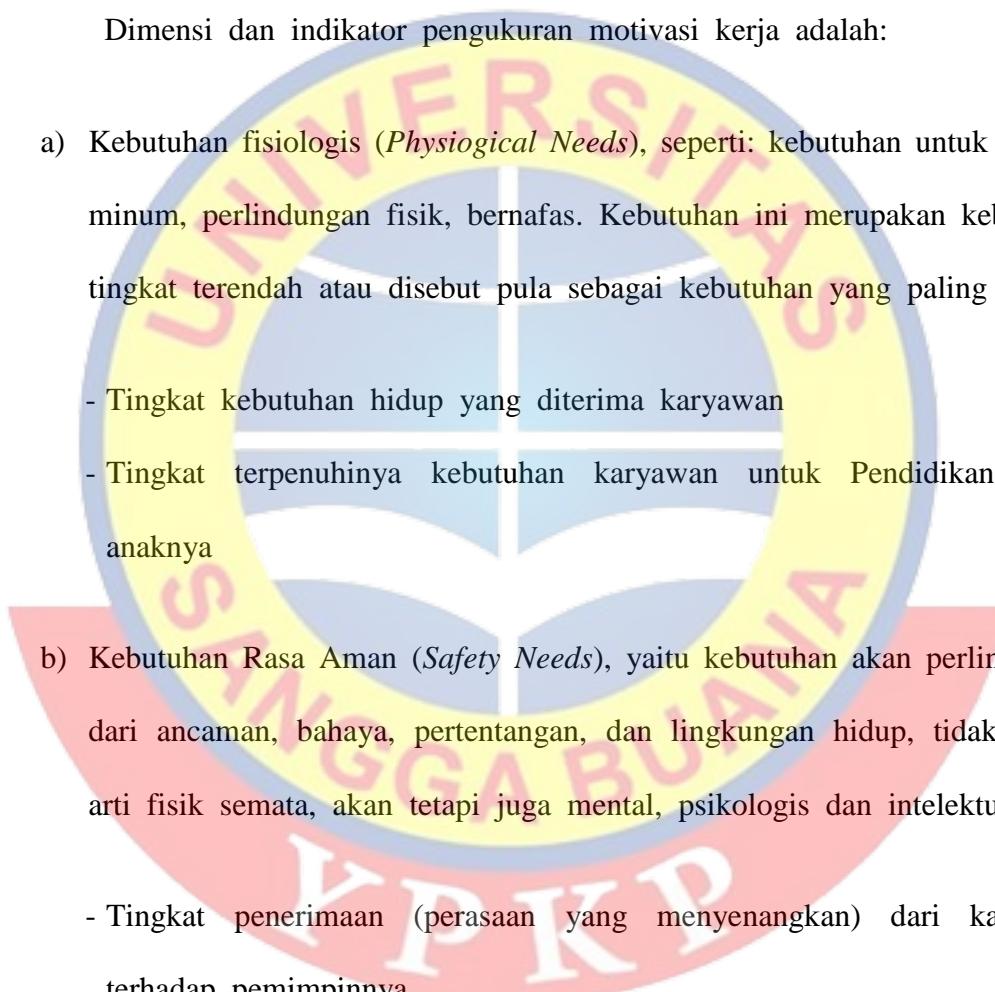
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Motivasi

Teori-teori menurut Maslow dalam Muhammad (2020:37) menyatakan bahwa dimensi dan indikator motivasi yaitu :

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)

Teori motivasi Maslow dinamakan, “*A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berprilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Dimensi dan indikator pengukuran motivasi kerja adalah:

- 
- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
 - Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
 - Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk Pendidikan anak-anaknya
 - b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologis dan intelektual.
 - Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya
 - Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja
 - Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
 - Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua

c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya
- Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi guru
- Tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin

d) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

- Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya
- Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya
- Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu, tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

2.1.3.3 Konsep Model Motivasi

Menurut Fadli (2022:35) berpendapat bahwa terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, namun dibawah ini disajikan beberapa pandangan tentang motivasi yang umum digunakan yaitu :

1) Model Tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakan sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja.

2) Model Hubungan Manusiawi

Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial pegawai pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi

3) Model SDM

Model ini menyatakan bahwa para karyawan di motivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh kerja yang berarti.

2.1.3.4 Tujuan Motivasi

Menurut Gustiawati Syariah dkk (2022:98), menyatakan bahwa pada hakikatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan. Yang dapat meningkatkan berbagai hal. Terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kinerja karyawan

2.1.4 Disiplin Kerja

Afandi (2021:11), “Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.”

Syamsul dan Lindawati (2021:95), “Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.”

Soejono (2020:2), “Disiplin adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketataan dan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan untuk menerima sanksi jika melanggar”

Menurut penjelasan para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggungjawab dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma yang berlaku.

2.1.4.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2020:24) menjelaskan bahwa adapun 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Soejono (2020:17) menyatakan bahwa disiplin kerja di pengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggungjawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin kerja.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari (2021:3) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan,
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.4.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2021:292) menjelaskan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala pertaturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya.

- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.5 Kinerja

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Siswanto (2021:22), “Bawa *performance* is output derives from processes, human otherwise, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.”

Aditama (2020:20), "Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Muhammad (2020: 23), “kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non profit, dalam periode waktu tertentu”.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Fadli (2022:48) menjelaskan bahwa Faktor-faktor kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja: hasil kerja secara kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
2. Pengetahuan kerja: pengetahuan tentang penguasaan kerja pada lingkup organisasi atau instansi.
3. Kemampuan: segaladaya kesanggupan, kekuatan, dan kecakupan/keterampilan teknis maupun social yang dimiliki.
4. Inisiatif kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif senidiri untuk menganalisis, menilai, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
5. Kecakapan kerja: kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

2.1.5.2 Kriteria Pengukuran Kinerja

Aditama (2020:67) berpendapat, bahwa kriteria system pengukuran kinerja yang efektif terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut

1. Mempunyai keterkaitan yang strategis (*strategic congruence*)
2. Validasi (*validity*)
3. Reliabilitas (*reliability*)

4. Akseptabilitas (*acceptability*)

5. Spesifisitas (*specificity*)

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut (Muhammad 2020:56), menjelaskan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria atau dimensi kerja dan indicator kinerja, antara lain:

a) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna, dengan indikator yaitu:

- Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan
- Anggota memiliki komitmen tentang kualitas
- Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
- Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan

b) Kualitas (*Quality*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan target, dengan indikator yaitu:

- Fokus pada pencapaian target
- Target menentang dan realistik

c) Ketetapan waktu (*Timeliness*) merupakan kegiatan yang dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain dengan indikator yaitu:

- Pekerjaan selesai tepat waktu
- Pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian
- Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu

d) Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku, dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit dan taat asas contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada dengan indikator yaitu:

- Dilakukan dengan cara yang benar
- Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Fadli (2022:61) menjelaskan bahwa, tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin

- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Recksi Saputra (2024) Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru TK Aba Di Kemantren Tegalrejo Yogyakarta https://repo.unici mi.ac.id/410/1/SKRIPSI%20RECKS I%20SAPUTRA%20202032134.pdf	Kuantitatif Analisis Regresi dengan menggunakan sampling jenuh	Hasil uji secara simultan menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja guru	Objek/sub jek penelitian nya sama pada guru.	Objek penelitian nya berbeda.
2.	Nur Hasanudin, Aryo Santiko (2023) Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di bagian Gaji Dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan Republik Indonesia	Kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi,	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya dari variabel penelitian nya.	Objek penelitian nya berbeda.

	https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMAIP/article/view/3018	uji F dan uji t.			
3.	Bustanul Arif (2021) Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru MAN Se-Bandar Lampung https://repository.radenintan.ac.id/14729/1/PERPUS%20PUSAT%20BAB%201%20DAN%202.pdf	Kuantitatif asosiatif asosiatif dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Variabel dan objek/subjek penelitian nya sama pada guru.	Objek penelitian nya berbeda.
4.	Diyah Purnama Sari (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTSN 1 Karanganyar https://scholar.google.co.id/scholar_url?url=https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/8294/4792&hl=id&sa=X&ei=ERZpaOKpKdzM6rQPvNHN6QQ&scisig=AAZF9b8Cxd_KxIomuBhFW	Korelasional dengan analisis uji asumsi meliputi uji keacakan sampel, uji normalitas data, uji linearitas dan keberartian regresi, dan uji multikolinearitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Persamaan nya dari variabel penelitian nya.	Perbedaan nya dari metode penelitian nya.

XTOwnLB&oi=sch olarr				
5. Dandi dkk (2025) Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru ASN DI SMAN 1 Ciruas Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman https://mail.jurnal.unisa.ac.id/index.php/jfik/article/view/774/578	kuantitatif dengan data primer Kuantitatif dengan data primer menggunakan metode analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ASN. Kemudian, secara simultan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaannya dari variabel penelitiannya.	Objek penelitiannya berbeda
6. Pratiwi dkk(2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Bhakti Kencana Tasikmalaya https://journal.staiyapiqbaubau.ac.id/index.php/Maslahah/article/view/402	Pendekatan Deskriptif Kuantitatif Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersamaan	Persamaannya dari variabel penelitiannya.	Perbedaannya dari objek dan bidang penelitiannya.

7.	Rahmania & Agustin (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Dr. Soetomo Surabaya. https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2939/2956	Kuantitatif dan menggunakan teknik sampling jenuh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan tidak signifikan. Artinya, baik peningkatan maupun penurunan kualitas kepemimpinan, disiplin, atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja guru	Variabel dan objek/subjek penelitian nya sama pada guru.	Perbedaan dari variabel independen yang dimana penulis tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja.
8.	Alhusaini dkk (2020) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri OKU Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 4 Nomor 3 Tahun https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693/617	Kuantitatif Deskriptif dengan analisis uji F.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinerja guru di SMA Negeri OKU.	Variabel dan objek/subjek penelitian nya sama pada guru..	Perbedanya dari objek penelitian yang berbeda
9.	Arlini Dan Musadad (2022) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah	Deskriptif dan Verifikatif dengan uji statistik yang pada penelitian ini yaitu uji	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Persamannya dari variabel penelitian nya.	Perbedanya dari objek penelitian yang berbeda.

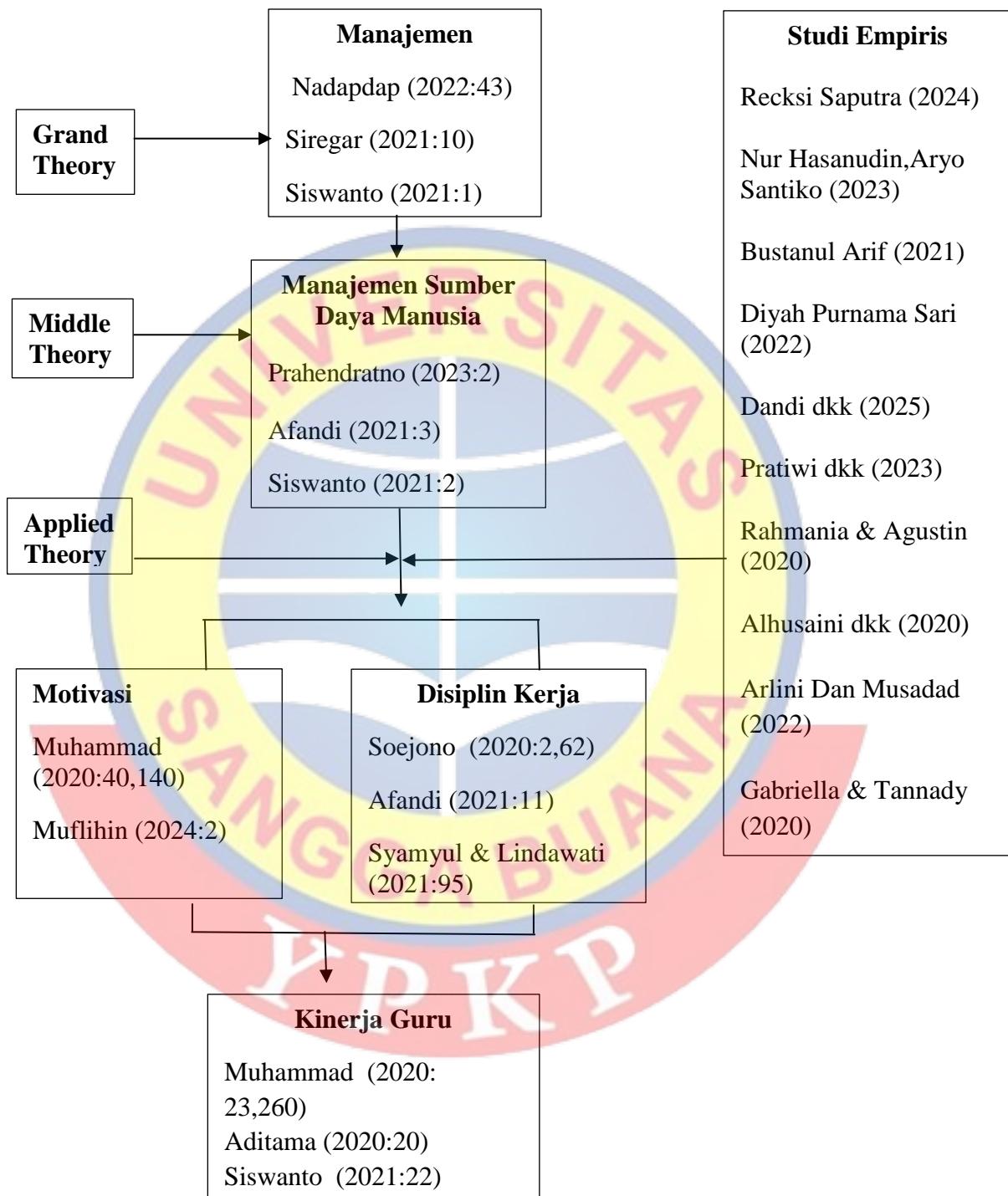
	Yayasan Harapan Umat Karawang https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/2343/1552	koefisien korelasi, analisis jalur, uji determinasi dan uji hipotesis.			
10.	Gabriella & Tannady (2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA 8 Bekasi Seminar Sains & Tenologi Informasi (SENSASI), ISBN: https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/281/274	Analisis Regresi Linear Berganda (uji t dan uji F)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja guru.	Persamannya dari variabel penelitiannya..	Perbedaan dari objek penelitian yang berbeda

2.3 Kerangka Pemikiran

Kasmir (2022:77), “Rancangan Penelitian (Kerangka Pikir) dapat diartikan sebagai model penelitian yang terdiri berbagai variabel bebas dan terikat yang diikat menjadi satu kesatuan.” Didalam rancangan penelitian akan tergambar alur penelitian yang akan dibuat baik hubungan atau pengaruh antara variabel yang akan diteliti dengan dukungan teori yang relevan.

Dalam suatu penelitian kerangka konsep dan pemikiran merupakan hal yang sangat penting untuk memahami dan menjelaskan hubungan satu konsep dengan konsep lainnya.” Serta menggambarkan secara kognitif hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya berdasarkan teori-teori yang telah ada.





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru merupakan sumber daya manusia terutama kinerja guru yang sangat penting untuk kualitas pendidikan dalam proses pembelajaran yang nantinya akan menghasilkan generasi yang baik, disiplin, berkarakter dan mampu bersaing di era kemajuan dunia terutama pada bidang teknologi yang semakin hari semakin maju. Kinerja guru ada pada proses pembelajaran di kelas yang dapat memperengaruhi beberapa faktor, disiplin dan motivasi guru yaitu dua faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan membentuk karakter pengajar serta hasil belajar siswa.

Variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja dalam bentuk perilaku dan sikap guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru yang disiplin dan termotivasi akan mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan memberikan dampak positif bagi siswa.

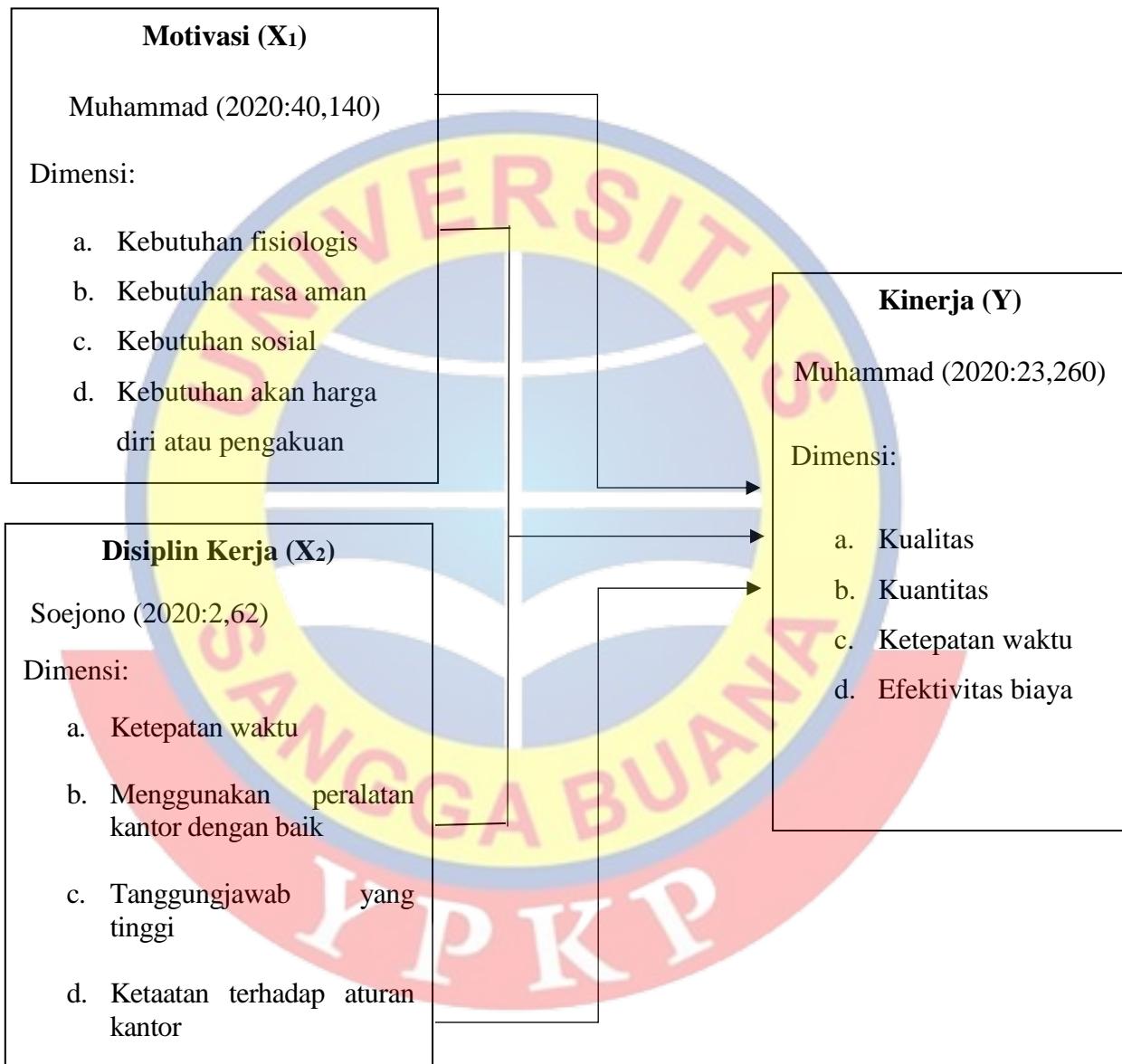
Amiruddin (2020:120), "Disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan prestasi kerja menurut." Hal itu disebabkan karena para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sehingga meningkatkan produktivitas atau kinerja guru. Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karena kedisiplinan mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja, sehingga jelas bahwa disiplin sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang susksesnya proses

pembelajaran. Afandi (2021:12), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”



2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dapat digambarkan Paradigma Penelitian



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Berdasarkan Gambar paradigma penelitian menunjukkan antara variabel-variabel yang diteliti, di mana Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel independen diasumsikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen, paradigma ini digambarkan dengan mewakili setiap variabel dan panah yang mengarah dari variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) menuju variabel dependen (Kinerja Guru) untuk menunjukkan arah pengaruh yang akan diuji pada kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

Motivasi dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Paradigma ini diperkuat dengan penelitian (Recksi Saputra 2024 dan Gabriella 2020) yang secara jelas menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2.5 Hipotesis Penelitian

Dodiet Aditya Setyawan (2021:7) “Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Oleh karena itu, perumusan hipotesis menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian.”

Menurut Mukhyi (2023:47) jika peneliti mengambil sampel jenuh, maka tidak perlu ada hipotesis karena sampel sudah tergeneralisasi menjadi populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yang artinya tidak ada hipotesis dan tidak ada uji inferensial

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono, dalam Jenita et all, (2023:22) menjelaskan bahwa Objek penelitian mencangkup segala hal dalam berbagai bentuk yang dipilih oleh peneliti untuk dikaji, dengan tujuan mendapatkan informasi tentang hal tersebut, lalu diambil kesimpulannya.

Objek penelitian ini merujuk pada permasalahan yang dijadikan topik penulisan dalam penyusunan laporan penelitian. Dalam hal ini, objek penelitian yang di maksud adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja tersebut berkontribusi terhadap kinerja para guru. Fokus utama dalam penelitian ini adalah para guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Rancaekek. Berdasarkan uraian di atas, serta sesuai dengan fenomena yang sedang terjadi yang di dukung oleh teori-teori dan hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan kajian mendalam mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

SMA Negeri 1 Rancaekek berdiri pada tahun 1983 merupakan filial (kelas jauh) dari SMA Negeri 1 Cicalengka. Pada tahun 1986 secara resmi SMA Negeri

1 Rancaekek berdiri sendiri dan menempati lokasi di desa Linggar kecamatan Rancaekek. Pada tahun 1993 SMA Negeri 1 Rancaekek mengalami musibah kebakaran sehingga banyak dokumen, arsip maupun sarana sekolah yang rusak dan dapat menghambat kelengkapan administrasi sekolah maupun proses belajar mengajar. Pada tahun 1996 Gedung SMA Negeri 1 Rancaekek ditukar guling oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan PT. Vonex kejalan Walini desa Bojongloa kecamatan Rancaekek, dan menempati lahan seluas 15.650 m². Pada saat ini SMA Negeri 1 Rancaekek beralamat di: Jl. Walini No.55, Bojongloa, Kec. Rancaekek, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40394

3.2 Desain Penelitian

Sugiyono & Lestari (2021:44), "Desain penelitian adalah rencana dasar atau kerangka kerja yang menguraikan langkah-langkah dan bentuk aktivitas dalam merencanakan serta melaksanakan penelitian." Desain penelitian ini bertujuan untuk menyediakan pedoman yang jelas bagi penulis dalam melaksanakan penelitiannya. Dalam pelaksanaan penelitian, diperlukan suatu metode yang dapat mempermudah langkah-langkah yang diambil oleh peneliti. Oleh karena itu, penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan melalui teknik analisis data yang bersifat deskriptif dan verifikatif. Meskipun penelitian ini pada dasarnya bersifat kualitatif, data kualitatif tersebut akan diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan metode transfer data, khususnya metode suksesi (Method Of Successive/MSI).

Hendajany dkk (2023:67) menjelaskan bahwa penelitian melibatkan pembahasan konsep teoritis mengenai berbagai metode penelitian, termasuk kelebihan dan kekurangan masing-masing. Karya ilmiah, pembahasan ini kemudian diikuti dengan pemilihan metode yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Penelitian merupakan pembahasan mengenai konsep teoritik berbagai metode, kelebihan dan kelemahannya, yang dalam karya ilmiah dilanjutkan dengan metode yang digunakan. Metode penelitian merupakan penjelasan teknis mengenai metode-metode yang diterapkan dalam suatu penelitian. Menjelaskan bahwa penelitian melibatkan pembahasan konsep teoritis mengenai berbagai metode penelitian, termasuk kelebihan dan kekurangan masing-masing. Karya ilmiah, pembahasan ini kemudian diikuti dengan pemilihan metode

Kasmir (2022:45) menjelaskan bahwa Jenis penelitian dapat dikategorikan berdasarkan jenis data dan teknis analisis yang digunakan, yang mencakup data yang tersedia serta alat analisis yang diterapkan. Jenis penelitian dikelompokan sebagai berikut:

- 1) Penelitian Kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti fenomena yang terjadi di masyarakat, baik fenomena sosial maupun bisnis. Dalam penelitian kualitatif lebih banyak digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah.
- 2) Penelitian Kuantitatif merupakan Teknik penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau kelompok tertentu. Alat-alat penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dan metode kuantitatif atau statistik digunakan

untuk menganalisis data dengan tujuan untuk menantang gagasan yang telah terbentuk sebelumnya.

Sugiyono & Lestari (2021:21), “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.” Penelitian ini, peneliti tidak melakukan perbandingan variabel yang diteliti dengan sampel lain maupun mencari hubungan antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengenai motivasi, disiplin dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

Sugiyono & Lestari (2021:17), “analisis verifikatif merujuk pada penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Penelitian ini juga mengandung rumusan masalah verifikatif. Tujuan dari analisis verifikatif adalah untuk menentukan kebenaran atau ketidakbenaran fakta-fakta yang ada serta untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Proses ini mencakup pengumpulan, pengolahan, dan analisis data guna menguji apakah faktor motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

Tabel 3.1 Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1.	Tujuan Penelitian	Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin. mengukur besarnya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru.
2.	Tipe Penelitian	Variabel penyebab adalah motivasi dan disiplin. Variabel akibat adalah kinerja guru.
3.	Unit Analisis	Guru-guru di SMA Negeri 1 Rancaekek
4.	Cakupan Waktu	Pada bulan Februari 2025 sampai Juli 2025

Sumber: diolah oleh penulis 2025

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Waruwu (2023:38), “Variabel penelitian adalah fokus perhatian yang memiliki nilai tertentu yang dapat mempengaruhi peristiwa tertentu.” Variabel dapat dipahami sebagai sebuah objek, sifat, atribut, atau nilai yang dimiliki oleh individu atau aktivitas tertentu, yang memiliki berbagai variasi antar satu dengan yang lainnya. Variasi ini ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dilakukan studi dan diambil kesimpulan. Dengan demikian, variabel berfungsi sebagai nilai, sifat atau karakteristik dari suatu benda atau individu yang menjadi subjek penelitian dan dapat disimpulkan oleh peneliti

Menurut Kasmir (2022:26), menyatakan bahwa pengetahuan tentang jenis-jenis variabel yang ada juga perlu untuk dipahami, hal ini penting agar dalam melakukan tidak salah menempatkan mana variabel terikat (X) dan mana variabel bebas (Y). Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu:

- 1) Variabel Bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain artinya keberadaan variabel ini memengaruhi variabel lainnya yaitu variabel Y. Variabel bebas sering dinotasikan dengan nama variabel X. Maka dalam penelitian ini Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
- 2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain artinya variabel ini keberadannya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel terikat sering dinotasikan sebagai Y. Dikatakan variabel terikat karena memang variabel ini tergantung dengan variabel lainnya. Maka dalam penelitian ini Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Guru di SMA Negeri 1 Rancaekek

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	No Kuesioner
<p>Motivasi (X₁) Muhammad (2020:40,140) “Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka.”</p>	<p>Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan Rasa Aman Kebutuhan Sosial</p>	<p>1) Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan. 2) Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk Pendidikan anak-anaknya. 1) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya. 2) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja. 3) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja. 4) Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua. 1) Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.</p>	Ordinal	<p>1 - 2 3 - 6 7 - 9</p>

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	No Kuesioner
	Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan	<p>2) Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi guru.</p> <p>3) Tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.</p> <p>1) Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.</p> <p>2) Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.</p> <p>3) Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization Needs</i>), kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, <i>skill</i>, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan</p>		10 - 12

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	No Kuesioner
		ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu, tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.		
Disiplin kerja (X ₂) Soejono (2020: 2,62) "Disiplin adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan untuk menerima sanksi jika melanggar"	Ketepatan waktu. Menggunakan peralatan kantor dengan baik Tanggung jawab yang tinggi. Ketaatan terhadap aturan kantor.	<p>1) Para pegawai datang ke kantor tepat waktu</p> <p>2) Datang dengan tertib dan teratur.</p> <p>1) Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor</p> <p>2) Peralatan kantor harus terhindar dari kerusakan.</p> <p>1) Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur Tanggungjawab atas hasil kerja</p> <p>2) Memiliki disiplin kerja yang baik.</p> <p>1) Pegawai memakai seragam kantor</p> <p>2) Menggunakan kartu tanda pengenal/identitas</p>	Ordinal	13 - 14 15 - 16 17 - 18 19 - 21

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	No Kuesioner
		3) Membuat ijin bila tidak masuk kantor		
Kinerja (Y) Muhammad (2020: 23, 260) “kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non profit, dalam periode waktu tertentu”.	Kualitas (<i>Quality</i>) Kuantitas (<i>Quality</i>) Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	1) Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. 2) Anggota memiliki komitmen tentang kualitas. 3) Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas. 4) Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan. 1) Fokus pada pencapaian target. 2) Target menantang dan realistik. 1) Pekerjaan selesai tepat waktu. 2) Pelanggan (internal/eksternal)puas atas waktu penyelesaian. 3) Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.	Ordinal	22 - 25 26 - 27 28 - 30

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	No Kuesioner
	Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)	1) Dilakukan dengan cara yang benar. 2) Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.		31 - 32

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Kasmir (2022:35), “Penentuan Populasi dan Sampel dalam penelitian merupakan masalah yang sangat penting dalam melakukan suatu penelitian.” Hal ini penting karena mengingat hasil penelitian sangat tergantung dari jumlah populasi yang digunakan.

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2022:80) “Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan.” Populasi merujuk pada area apakah yang mencakup organisasi, individu, wilayah, atau data lainnya yang akan diteliti. Populasi dapat terdiri dari jumlah perusahaan, jumlah karyawan, atau jumlah tahun. Besaran populasi serta sampel yang digunakan sangat bergantung pada tujuan peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMA Negeri 1 Rancaekek yang berjumlah 75 guru yaitu:

Tabel 3.3 Jumlah Populasi Penelitian

Status Pegawai	Jumlah
PNS	23
Perjanjian Kerja (PPPK/P3K)	52
Jumlah	75

Sumber: Data Guru SMA Negeri 1 Rancaekek

3.4.2 Sampel

Kasmir (2022:127), “Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan data dalam penelitian.” Hal yang terpenting adalah bahwa pengambilan sampel harus dapat mempresentasikan dan mewakili populasi keseluruhan populasi. Penentuan metode pengambilan sampel tersebut juga perlu disesuaikan dengan kondisi data serta tujuan penelitian yang diharapkan.

Sugiyono (2020:134), “Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.”

Dalam penelitian ini, peneliti menganggap seluruh responden guru sebagai populasi dari SMA Negeri 1 Rancaekek, yang berjumlah 75 responden. Hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, sehingga tidak diperlukan

pemilihan sampel penelitian, karena seluruh populasi digunakan dalam penelitian ini.

Kasmir (2022:82), “Teknik sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan untuk memilih sampel mana yang akan digunakan untuk penelitian. Ada berbagai metode pengambilan sampel yang digunakan ada dua jenis teknik pengambilan sampel: pengambilan Probability Sampling dan pengambilan sampel Nonprobability Sampling.”

Menurut Kasmir (2022:128) menjelaskan bahwa “Probability Sampling adalah metode pengambilan sampel dimana setiap komponen (anggota) populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel dan sedangkan Nonprobability Sampling adalah metode pengambilan sampel dimana tidak semua komponen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel sampling sistematis, kuota, aksidental, purposif jenuh, dan snowball sampling adalah beberapa dari metode ini.”

Sugiyono (2020:127) “Teknik sampling jenuh adalah metode penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Peneliti memilih menggunakan teknik ini karena jumlah populasi yang relatif kecil. Oleh karena itu, dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 75 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan

Kasmir (2022:124), “Teknik pengumpulan data adalah langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data tanpa memahami teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan dapat memperoleh data yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.”

Berdasarkan sumber datanya, pengumpulan data dapat dilakukan melalui sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer merupakan data yang diberikan secara langsung kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder adalah sumber yang memberikan data secara tidak langsung, misalnya melalui pihak lain atau dokumen. Dalam praktiknya langkah – langkah untuk mengidentifikasi penyebab masalah yang akan diteliti dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu:

a) Observasi

Melakukan pemantauan atau pengamatan terhadap kondisi dan situasi yang terjadi dalam rentang waktu tertentu. Hal ini berarti bahwa peneliti secara menyeluruh melakukan pengamatan, mendengarkan, merasakan, menyimak, dan memahami keadaan objek yang menjadi fokus penelitian. Selanjutnya, hasil dari observasi tersebut dicatat dan direkam untuk dijadikan sebagai sumber dalam menentukan atau mengidentifikasi permasalahan yang sedang diteliti.

b) Wawancara

Para peneliti melakukan sesi tanya jawab kepada responden secara langsung atau menggunakan alat tertentu. Wawancara dilaksanakan terhadap individu yang dianggap dapat mewakili objek penelitian atau memiliki pengetahuan mengenai permasalahan yang diteliti, seperti karyawan atau pelanggan.

c) Kuesioner

Merupakan metode alternatif yang digunakan apabila terdapat kesulitan dalam memperoleh data melalui wawancara. Kuesioner didefinisikan sebagai alat peneliti menyediakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab secara tertulis oleh responden yang dianggap mewakili serta memiliki pemahaman mengenai permasalahan dan penyebab permasalahan tersebut.

3.6 Instrumen Penelitian

Hendajany dkk (2023:11) “Melakukan pengukuran dalam arti menyiapkan Instrumen Pengukuran dengan maksud mengukur Penelitian Konsep-konsep atau Konstruk yang telah didefinisikan secara operasional.” Proses dalam penelitian kuantitatif Secara khusus, ini menekankan bahwa dalam penelitian kuantitatif, pengukuran dilakukan dengan menggunakan instrumen yang telah dirancang untuk mengukur konsep-konsep atau konstruk yang telah didefinisikan secara operasional. Pengukuran merupakan suatu proses kuantifikasi yang melibatkan usaha untuk memberikan angka pada suatu sistem materi yang tidak berbentuk bilangan, dengan

tujuan untuk menyatakan sifat-sifat yang dimiliki oleh materi tersebut sesuai dengan peraturan yang relevan dengan karakteristiknya.

Metode Pengukuran Sikap atau *Attitude* mencakup:

Metode Likert – Summated Rating

Summated Rating adalah suatu cara untuk pengelompokan variabel dengan memberi skor kepada responden yang menjawab setuju serta memberikan skor 0 kepada yang menjawab tidak setuju. Kemudian skor tersebut dijumlahkan jika semua responden menjawab, maka skor yang diperoleh merupakan skor tertinggi sedangkan apabila semua menjawab tidak setuju, maka skor yang diperoleh yaitu menjadi skor terendah. Skala Likert dirancang untuk menguji sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tertentu, menggunakan skala lima point dengan jangkar (a) Sangat Setuju (SS), (b) Setuju (S), (c) Kurang Setuju (KS), (d) Tidak Setuju (TS) dan (e) Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 3.4 Skala Likert

Kategori	Jawaban	
	Positif (+)	Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono, (2021:147)

3.7 Teknik Analisis Data

Waruwu (2023:104) “Analisis data adalah proses mencari dan Menyusun data secara sistematis dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi.”

Pelaksanaan analisis data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipengaruhi oleh paradigma pemikiran dari filsafat positivistik. Filsafat positivistik berargumen bahwa eksistensi sesuatu dapat dinyatakan jika dapat diukur dan diuji secara empiris. Pengetahuan yang dianggap benar bersumber dari ilmu pengetahuan alam yang dapat diukur secara pasti, berlandaskan pada fakta dan kenyataan. Pemikiran ini menjadi landasan bagi pendekatan kuantitatif yang diterapkan dalam penelitian ilmiah.

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang mengandalkan pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian dari data numerik dalam setiap tahap, mulai dari perencanaan, proses, pembangunan hipotesis, teknik, analisis data, hingga menarik kesimpulan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka serta dasar-dasar ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono & Lestari (2021:21), “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, bermaksud membuat kesimpulan

yang berlaku umum atau generalisasi.” Dalam pengukuran variabel bebas motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta variabel independent kinerja guru (Y), penelitian ini menggunakan jenjang berupa data yang diperoleh melalui kuesioner, yang merupakan data ordinal. Oleh karena itu, peneliti perlu mengubah data kuesioner ordinal tersebut menjadi data interval. Untuk melakukan konversi ini, peneliti menerapkan Metode MSI (*Method of Successive Interval*). Beberapa cara mentransformasikan data ordinal menjadi data interval ialah berikut:

$$Nji \text{ (nilai jenjang interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Rumus diatas menggunakan data interval untuk penelitian jenjang, Dimana nilai tertinggi dan terendah telah disesuaikan dengan hasil transformasi dari data ordinal ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval*.

Penentuan kriteria nilai jenjang secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maxsimum : 2
- c. Interval : $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5-1) : 5 = 0,8$

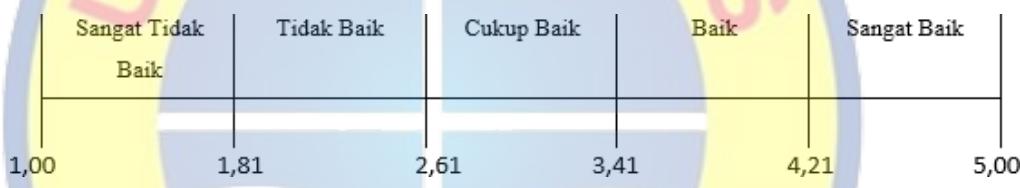
Kategori skala dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sugiyono, (2021:134)

Proses penentuan kriteria nilai jenjang interval suatu kontinum dapat digambarkan seperti berikut ini:

**Gambar 3.1 Garis Kontinum**

3.7.2 Analisis Verifikatif

Sugiyono (2021:17) “Analisis Verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Berdasarkan pengertian tersebut, analisis verifikatif bertujuan untuk menilai kebenaran atau ketidakbenaran dari fakta-fakta yang ada, serta untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Proses ini mencakup pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dengan tujuan untuk

menguji apakah faktor motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3.7.3 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:202) “Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti atau peneliti.” Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrument itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan mengorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya demikian, ketika kita mengajukan serangkaian pertanyaan yaitu, mengembangkan alat ukur dengan harapan bahwa kita dapat memanfaatkan konsep tersebut, perlu dipertimbangkan seberapa besar keyakinan kita bahwa kita benar-benar mengukur konsep yang dimaksud dan bukan hal-hal lain. Penentuan ini dapat dilakukan melalui penerapan uji validitas yang sesuai.

Menurut Hatmawan & Riyanto (2020:44), menyatakan bahwa Rumus korelasi pearson, umumnya dikenal sebagai rumus korelasi product moment, dapat digunakan untuk menentukan uji validitas instrument. Berikut ini adalah rumusnya:

$$r = \frac{N \cdot \Sigma xy - (\Sigma x) (\Sigma y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{N \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N = Jumlah subyek penelitian

\sum_x = Jumlah skor butir

\sum_y = Jumlah skor total

\sum_{xy} = Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total

\sum_x^2 = Jumlah kuadrat skor butir

\sum_y^2 = Jumlah kuadrat skor total

Nilai r tabel dan r hitung menjadi dasar dalam uji validitas ini. Nilai degree of freedom (df), Dimana $df = n - 2$ (n = jumlah data responden), dapat digunakan untuk mendapatkan nilai r tabel. Korelasi item total yang dikoreksi memberikan indofmasi tentang nilai r yang dihitung. Berikut ini adalah cara pengambilan Keputusan dalam perjuangan ini:

1. Indikasi dianggap sah jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid.
2. Indikasi dianggap tidak valid jika r hitung $<$ r tabel, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dengan cara kedua untuk pengambilan keputusan didasarkan atas nilai signifikansi dari masing-masing indikator, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila indikator memiliki nilai signifikan ≤ 0.05 ; maka indikator tersebut dinyatakan valid

2. Apabila indikator memiliki nilai signifikan $> 0,05$: maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.4 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2020:209) "Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama." Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas. Reliabilitas suatu ukuran merupakan indikator yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi yang dimiliki oleh instrumen dalam mengukur suatu konsep, serta berperan dalam penilaian "kualitas" dari suatu ukuran.

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilaksanakan baik dengan pendekatan eksternal maupun internal. Dalam pendekatan eksternal, pengujian ini dapat dilakukan melalui metode test-retest yang mengukur stabilitas, metode equivalen, serta kombinasi dari kedua metode tersebut. Sementara itu, pada pendekatan internal, reliabilitas instrumen dapat dianalisis melalui konsistensi item-item yang terdapat dalam instrumen dengan menggunakan teknik tertentu.

Hatmawan & Riyanto (2020:25) menyatakan bahwa, untuk pengujian reliabilitas, dapat merujuk pada nilai Cronbach Alpha (α), Dimana suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha (α) $> 0,6$.

Rumus untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

σ^2 = Varians total

k = Banyak butir pertanyaan atau bank soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variant butir

Hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya:

1. jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan reliabel
2. jika r terhitung $<$ r tabel, maka pernyataan gugur (tidak reliabel)

3.7.5 Method Of Successive Interval (MSI)

Langkah ini melibatkan perubahan data dari format ordinal menjadi format interval. Dalam distribusi kuesioner, data yang dikumpulkan umumnya memiliki karakteristik ordinal. Untuk melanjutkan ke tahap analisis berikutnya, diperlukan transformasi data agar dapat memenuhi kriteria sebagai data skala interval dengan menggunakan Metode Successive Intervals (MSI). Alasan di balik transformasi ini adalah untuk memfasilitasi penerapan analisis regresi linier berganda, yang memerlukan data dalam skala interval. Oleh karena itu, proses ini bertujuan untuk menyesuaikan sifat data agar selaras dengan kebutuhan analisis yang akan dilakukan. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam proses transformasi dengan metode ini adalah sebagai berikut:

1. periksa setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang telah disebarluaskan.

2. Tentukan frekuensi setiap butir jawaban responden yang menjawab , 2, 3, 4, dan 5.
3. Bagi setiap frekuensi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Untuk mengetahui nilai proporsi kumulatif, jumlahkan nilai proporsi secara berurutan disetiap kolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal untuk menghitung nilai Z dari setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tabel tinggi densitas harus digunakan untuk menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z
7. Untuk menghitung nilai skala, gunakan rumus berikut:

$$SV = \frac{Kepadatan \ batas \ bawah - Kepadatan \ batas \ atas}{Daerah \ di \ bawah \ batas \ atas - Daerah \ di \ bawah \ batas \ bawah}$$

8. Untuk mengitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban gunakan rumus berikut:

$$Y = |NS + NS_{min}|$$

3.7.6 Uji Asumsi Klasik

Priyatno (2022:89) "Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auto korelasi, serta uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi." Uji asumsi klasik

dilakukan untuk menilai apakah model regresi yang dikembangkan dapat berfungsi sebagai alat prediksi yang andal serta untuk mengetahui tingkat keakuratan hasil analisis regresi. Beberapa uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.6.1 Uji Normalitas

Kasmir (2022:34) "Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menilai apakah sebaran data dalam suatu kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Pendekatan yang diterapkan dalam analisis ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal. Pengambilan Keputusan dalam konteks asumsi normalitas pada model regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika data tersebar merata disekitar garis diagonal dan mengikuti jalur tersebut atau jika grafik histogram menunjukan pola distribusi normal, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Sebaliknya, jika data tersebar secara signifikan menjauhi garis diagonal, tidak mengikuti arah garis tersebut, atau grafik histogram tidak menunjukan pola distribusi normal, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.6.2 Uji Multikolinearitas

Duli (2021:114-115) “Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda.” Dampak dari kondisi multikolinearitas dapat menyebabkan peningkatan variabilitas variabel dalam sampel. Akibatnya, standar kesalahan akan mengalami kenaikan, yang pada akhirnya berimplikasi pada rendahnya nilai t-hitung saat menguji koefisien. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Menurut Hatmawan & Riyanto (2020:137) menunjukkan sebagai berikut:

1. Meskipun model regresi empiris menghasilkan R^2 yang tinggi, banyak variable independent secara individual tidak memiliki dampak signifikan terhadap variable dependen.
2. Analisis matriks korelasi antar variabel independent dapat memberikan indikasi adannya multikolinearitas, terutama jika terdapat hubungan yang kuat, biasanya dengan nilai korelasi melebihi 0,90.
3. Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai toleransi dan Varians Inflasi Faktor (VIF). Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan VIF dibawah 0, maka penelitian tidak terpengaruh oleh multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 0, maka penelitian mungkin terpengaruh oleh masalah multikolinearitas.

3.7.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Kasmir (2022:45) "Uji heteroskedastisitas adalah untuk menilai apakah variasi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya bersifat inkonsisten dalam model regresi." Heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat perbedaan dalam varians residual di antara pengamatan-pengamatan. Penyelidikan terhadap heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilakukan melalui uji Glejser.

Hatmawan & Riyanto (2020:107) "Uji statistic glejser dipilih dari pada uji plot grafik, yang bepotensi menimbulkan bias, karena kemampuannya yang lebih unggul untuk memastikan kebenaran hasil." Menggunakan regresi variabel independen terhadap nilai absolut residual dari variabel dependen adalah metode yang diterapkan dalam uji Glejser. Melalui koefisien signifikansi, bahwa dapat dipahami parameter yang diperlukan untuk mengevaluasi apakah data observasi menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Ambang batas signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 5%, berfungsi sebagai acuan membandingkan koefisien signifikansi tersebut. Heteroskedastisitas dianggap ada apabila koefisien signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari ambang batas yang telah ditentukan.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Persamaan Linier Berganda

Sugiyono & Lestari (2021:66) "Analisis regresi linier berganda adalah regresi yang melibatkan satu variabel dependent dan dua atau lebih variable

independent.” Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh dari variabel independen, yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y).

Berikut ini adalah ekspresi untuk persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependend (Kinerja Guru)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X₁ : Variabel Independen (Motivasi)

X₂ : Variabel Independen (Disiplin)

E : Error, Variabel Gangguan

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Sugiyono (2020:224) “Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih.” Analisis ini dilakukan untuk mengungkapkan orientasi serta intensitas kekuatan interkoneksi antara dua variabel atau lebih. Arah hubungan yang terjalin dapat bersifat positif maupun negatif, sementara tingkat kekuatan hubungan tersebut diukur melalui koefisien korelasi, yang menunjukkan sejauh mana keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

$$r = \frac{N \cdot \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{N \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N = Jumlah subyek penelitian

\sum_x = Jumlah skor butir

\sum_y = Jumlah skor total

\sum_{xy} = Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total

\sum_x^2 = Jumlah kuadrat skor butir

\sum_y^2 = Jumlah kuadrat skor total

Tabel 3.6 Interpretasi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2021:248)

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Sugiyono & Lestari (2021:69) "Mengetahui sejauh mana variabel independent (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), maka dilakukan analisis koefisien determinasi. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen meningkat seiring dengan peningkatan nilai koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Sebaliknya, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

akan semakin kecil apabila nilai koefisien determinasi semakin rendah. Adapun rumus untuk koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2$$

keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien variable X dan Y



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Kegiatan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil penelitian seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan 75 Guru sebagai responden. Berikut disampaikan hasil penelitian berupa:

- 1) Validitas
- 2) Reliabilitas
- 3) Deskriptif
- 4) MSI
- 5) Uji asumsi klasik
- 6) Analisis data dengan uji linier berganda
- 7) Uji analisis korelasi
- 8) Uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 25.

Tujuannya untuk memahami pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang didukung oleh analisis statistik untuk memastikan dan menguji bahwa Kinerja Guru di pengaruhi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja.

4.1.1 Karakteristik Responden

Hasil rekapitulasi mengenai karakteristik responden, yaitu terdiri dari usia, jenis kelamin, lama bekerja, status pekerjaan, dan pendidikan dapat dicermati sebagai berikut:

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
26-35 tahun	24	32%
36-45 tahun	28	37,3%
>45 tahun	23	30,7%
Total	75	100%

Sumber: Data kuesioner google form 2025

Tabel diatas menunjukkan sebagian besar dari 75 responden menunjukkan bahwa kelompok usia terbesar, berada di kelompok usia 36-45 tahun dengan jumlah 28 orang dengan presentase 37,3%, disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, produktifitas tinggi guru-guru dalam rentang usia ini sering kali berada di puncak produktifitas, dengan energi yang masih tinggi dan komitmen yang lebih konsisten di bandingkan dengan kelompok usia lainnya, selain itu kesesuaian dengan tuntutan pekerjaan di SMA Negeri 1 Rancaekek ini membutuhkan stamina dan kemampuan fisik yang tinggi.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	27	36%
Perempuan	48	64%
Total	75	100%

Sumber: Data kuesioner google form 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa kelompok responden yang paling dominan yaitu perempuan berjumlah 48 orang, setara dengan 64% dari total populasi. Mayoritas responden yaitu guru perempuan karena di SMA Negeri 1 Rancaekek, perempuan cenderung lebih teliti baik dari segi melakukan pengelolaan dikelas dan metode pembelajaran nya.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-10 tahun	36	48,6%
11-20 tahun	21	28%
>20 Tahun	17	22,7%
Total	75	100%

Sumber: Data kuesioner google form 2025

Data yang terangkum pada tabel diatas memperlihatkan bahwa responden dengan masa kerja antara 1-10 tahun yang terdiri dari 36 guru dengan presentase 48,6% dari total 75 responden. Tinggi nya presentase guru yang memilih untuk bekerja selama 1-10 tahun seringkali dianggap sebagai fase dalam perkembangan karir seorang guru, dalam rentang waktu ini guru biasanya melewati berbagai tahapan mulai dari adaptasi awal,

pengembangan keahlian, peningkatan produktivitas, hingga mencapai tingkat kematangan dalam peran mereka.

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
PNS	23	30,7%
PPPK	52	69,3%
Total	75	100%

Sumber: Data kuesioner google form 2025

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan Status Pekerjaan, sebagian besar P3K terdiri dari 52 guru yaitu 69,3% dari total 75 guru, maka mayoritas status pekerjaan terbesar yaitu P3K karena banyak guru yang berhasil lolos tes dan diangkat menjadi P3K dengan jenjang karir yang lebih banyak diminati terkait jabatan, pangkat, hak tunjangan, jaminan hari tua yang lebih menjanjikan.

E. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	60	80%
S2	15	20%
Total	75	100%

Sumber: Data kuesioner google form 2025

Tabel diatas menunjukkan data mayoritas responden memiliki latar belakang Pendidikan berdasarkan lulusan S1 sebanyak 60 orang (80%), Mayoritas latar belakang

lulusan S1 karena pendidikan untuk guru minimal S1, dan relevansi kurikulum bahwa pada kebutuhan nyata nya di lapangan adalah S1, sehingga menjadi pilihan mayoritas dalam rekrutmen selain kualifikasi yang dibutuhkan.

4.1.2 Analisis Pengujian Instrumen

Dalam pelaksanaan penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat di percaya.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Uji validitas perlu dilakukan dengan maksud untuk mengukur valid atau tidaknya tiap butir kuesioner, Menurut Sugiyono (2020:202) “Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti atau peneliti.” Uji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik korelasi *Product Moment* dengan ketentuan yang dapat memenuhi syarat adalah jika r hitung = 0,30. Dengan begitu, apabila didapatkan r hitung $< 0,30$ maka butir kuesioner tersebut dianggap tidak valid, Perhitungan uji validitas di bantu dengan *Software SPSS 25 For windows*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Validitas (X_1)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.P1	0,769	0.2272	VALID
X1.P2	0,770	0.2272	VALID
X1.P3	0,893	0.2272	VALID
X1.P4	0,893	0.2272	VALID
X1.P5	0,893	0.2272	VALID
X1.P6	0,769	0.2272	VALID
X1.P7	0,769	0.2272	VALID
X1.P8	0,770	0.2272	VALID
X1.P9	0,592	0.2272	VALID
X1.P10	0,770	0.2272	VALID
X1.P11	0,769	0.2272	VALID
X1.P12	0,893	0.2272	VALID

Dalam konteks tabel di atas, hasil uji validitas variabel Motivasi menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap pernyataan lebih besar dari nilai r Tabel sebesar 0,2272. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu valid, Oleh karena itu dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.P1	0,612	0.2272	VALID
X2.P2	0,753	0.2272	VALID
X2.P3	0,682	0.2272	VALID
X2.P4	0,612	0.2272	VALID
X2.P5	0,753	0.2272	VALID
X2.P6	0,605	0.2272	VALID
X2.P7	0,682	0.2272	VALID
X2.P8	0,309	0.2272	VALID
X2.P9	0,753	0.2272	VALID

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua item dalam variable Disiplin Kerja adalah valid, karena masing-masing memiliki nilai korelasi r Hitung yang melebihi r Tabel sebesar Hal ini menegaskan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja yaitu valid, sehingga dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.P1	0,732	0.2272	VALID
Y.P2	0,799	0.2272	VALID
Y.P3	0,548	0.2272	VALID
Y.P4	0,359	0.2272	VALID
Y.P5	0,380	0.2272	VALID
Y.P6	0,799	0.2272	VALID
Y.P7	0,359	0.2272	VALID
Y.P8	0,732	0.2272	VALID
Y.P9	0,799	0.2272	VALID

Hasil tabulasi dari penilaian validitas variabel Kinerja Guru menunjukkan bahwa nilai korelasi kolektif dari item-item pernyataan melampaui nilai r Tabel sebesar 0,2272. Temuan ini mengidentifikasi bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur Kinerja Guru adalah valid sehingga layak untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu, Uji reliabilitas ini bermanfaat untuk menilai keandalan atau kesetabilan hasil pengukuran. Dalam penelitian ini, teknik untuk mengukur reliabilitas kuesioner adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Ambang Batas	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,827	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,826	0,6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,797	0,6	Reliabel

Bersumber pada data variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6 yaitu sehingga hasilnya dinyatakan reliabel. Sehingga instrument atau kuesioner ini termasuk instrument yang andal dan konsisten. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variable Disiplin Kerja (X_2) juga diatas 0,6 yaitu sebesar yang menunjukkan bahwa hasilnya reliabel. Oleh karena itu instrument atau kuesioner ini tergolong reliabel dan konsisten. Variabel Kinerja Guru (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar yang juga diatas 0,6 menandakan bahwa hasil tersebut reliabel. Maka instrument atau kuesioner ini termasuk dalam instrument yang konsisten dan andal. Maka semua instrument variabel dinyatakan reliabel dan layak untuk diuji pada tingkat selanjutnya karena hasil uji reliabilitasnya lebih 0,6.

4.1.5 Analisis Statistik Uji Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keseluruhan data jawaban kuesioner yang sudah terkumpul. Jawaban yang sudah terkumpul dikategorikan berdasarkan rata-rata jumlah skor tanggapan responden berdasarkan interval yang telah ditentukan. Setiap jawaban responden akan diberi nilai berdasarkan skala *likert*. Penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)

Kriteria penilaian dalam kuesioner yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Skala Likert

Kategori	Jawaban	
	Positif (+)	Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono, (2021:147)

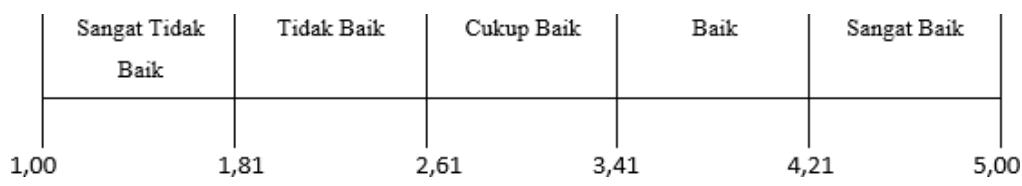
Berdasarkan hasil dari perhitungan panjang kelas setiap interval, dituangkan dalam tabel bentuk klasifikasi kategori penilaian terhadap nilai rata-rata hitung.

Tabel 4.11 Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sugiyono, (2021:134)

Proses penentuan kriteria nilai jenjang suatu kontinum dapat di gambarkan seperti berikut ini:



Gambar 4.1

4.1.5.1 Analisis Deskriptif Mengenai Motivasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi pada guru SMA Negeri 1 Rancaekek, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner yang telah disebarluaskan kepada responden sebanyak 75 guru, adapun pernyataan yang terdapat dalam kuesioner terdiri dari 12 pernyataan mengenai motivasi terdapat beberapa dimensi yang dapat diukur, yaitu dimensi kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan harga diri atau pengakuan. Berikut ini akan disajikan data tanggapan mengenai pertanyaan-pertanyaan dalam variabel motivasi:

A. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Fisiologi

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai motivasi

pertanyaan nomor 1: Penghasilan yang diterima saat ini telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	0	0%	0
2.	Setuju	4	6	8%	24
3.	Kurang Setuju	3	6	8%	18
4.	Tidak Setuju	2	50	66,7%	100
5.	Sangat Tidak Setuju	1	13	17,3%	13
Jumlah		75		100%	155
Rata-Rata					2,06
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil olah data primer

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (66,7%) dan “Sangat Tidak Setuju” (17,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor

aktual 155 dengan skor rata-rata 2,06 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap penghasilan yang diterima masih kurang mencukupi dan menjadi persoalan yang perlu mendapat perhatian dalam kesejahteraan guru.

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai motivasi

pertanyaan nomor 2: Biaya pendidikan anak akan berpengaruh terhadap fokus dan motivasi dalam bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	3	4%	15
2.	Setuju	4	3	4%	12
3.	Kurang Setuju	3	4	5,3%	12
4.	Tidak Setuju	2	40	53,3%	80
5.	Sangat Tidak Setuju	1	25	33,3%	25
Jumlah			75	100%	144
Rata-Rata					1,92
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (53,3%) dan “Sangat Tidak Setuju” (33,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 144 dengan skor rata-rata 1,92 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap pendidikan anak tidak berpengaruh terhadap fokus dan motivasi para guru, karena banyak guru yang tidak terganggu oleh pendidikan anak yang dimana biaya pendidikan anak sebagian sudah tercukupi sehingga tidak mempengaruhi motivasi guru.

B. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai motivasi

pertanyaan nomor 3: Menyampaikan ide dan pendapat kepada kepala sekolah dengan nyaman

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	2	2,7%	10
2.	Setuju	4	5	6,7%	20
3.	Kurang Setuju	3	5	6,7%	15
4.	Tidak Setuju	2	51	68%	102
5.	Sangat Tidak Setuju	1	12	16%	12
Jumlah		75	100%	159	
Rata-Rata					2,12
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (68%) dan “Sangat Tidak Setuju” (16%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 159 dengan skor rata-rata 2,12 yang masuk dalam kategori tidak baik. Persepsi responden terhadap penyampaian pendapat kepada kepala sekolah masih banyak yang tidak nyaman dan menjadi persoalan yang perlu mendapat perhatian dalam kebutuhan rasa aman.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai motivasi

pertanyaan nomor 4: Apakah anda merasa termotivasi karena rekan kerja menyenangkan untuk diskusi bersama.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	2	2,7%	10
2.	Setuju	4	5	6,7%	20
3.	Kurang Setuju	3	5	6,7%	15
4.	Tidak Setuju	2	51	68%	102
5.	Sangat Tidak Setuju	1	12	16%	12
Jumlah			75%	100%	159
Rata-Rata					2,12
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (68%) dan “Sangat Tidak Setuju” (16%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 159 dengan skor rata-rata 2,12 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap diskusi antara rekan kerja masih banyak yang tidak menyenangkan jika berdiskusi bersama , hal ini menjadi persoalan yang harus mendapat perhatian antar para guru agar kinerja guru menjadi lebih termotivasi.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai motivasi pertanyaan nomor 5: Memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan memulihkan energi setelah jam mengajar

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	14	18,7	70
2.	Setuju	4	43	57,3%	172
3.	Kurang Setuju	3	13	17,3	39
4.	Tidak Setuju	2	5	6,7%	10
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		75		100%	291
Rata-Rata					3,88
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas responden menyatakan “Setuju” (57,3%) dan “Sangat Setuju” (18,7%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 291 dengan skor rata-rata 4,0 yang masuk dalam kategori baik. Persepsi responden terhadap memiliki cukup waktu untuk beristirahat sudah baik yang membuat guru nyaman untuk mengajar kembali.

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai motivasi

pertanyaan nomor 6: Program pensiun atau jaminan hari tua yang ada saat ini memberikan rasa aman bagi masa depan finansial setelah tidak bekerja.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	0	0%	0
2.	Setuju	4	6	8%	24
3.	Kurang Setuju	3	6	8%	18
4.	Tidak Setuju	2	50	66,7%	100
5.	Sangat Tidak Setuju	1	13	17,3%	13
Jumlah			75	100%	155
Rata-Rata					2,0
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (66,7%) dan “Sangat Tidak Setuju” (17,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 155 dengan skor rata-rata 2,06 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap jaminan hari tua yang diterima masih kurang mencukupi dan menjadi persoalan yang perlu mendapat perhatian dalam kesejahteraan guru yang memberikan rasa aman setelah guru tidak bekerja.

C. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Sosial

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai motivasi

pertanyaan nomor 7: Kepala sekolah memahami tantangan atau kesulitan yang dihadapi oleh para guru dalam menyelesaikan pekerjaan.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	14	18,7	70
2.	Setuju	4	43	57,3	172
3.	Kurang Setuju	3	13	17,3	39
4.	Tidak Setuju	2	5	6,7	10
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		75		100%	291
Rata-Rata					3,88
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas responden menyatakan “Setuju” (57,3%) dan “Sangat Setuju” (18,7%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 291 dengan skor rata-rata 3,88 yang masuk dalam kategori baik. Persepsi responden terhadap pemahaman kepala sekolah dalam menghadapi kesulitan oleh para guru sudah baik dan banyak yang sudah cukup terbantu untuk permasalahan tersebut.

Tabel 4 .19 Tanggapan responden mengenai motivasi

pertanyaan nomor 8: Kepala sekolah menunjukkan empati dan pengertian terhadap situasi atau kondisi pribadi yang dialami oleh para guru.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	3	4%	15
2.	Setuju	4	3	4%	12
3.	Kurang Setuju	3	4	5,3%	12
4.	Tidak Setuju	2	40	53,3%	80
5.	Sangat Tidak Setuju	1	25	33,3%	22
Jumlah		75		100%	141
Rata-Rata					1,88
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (53,3%) dan “Sangat Tidak Setuju” (33,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 141 dengan skor rata-rata 1,88 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap empati kepala sekolah terhadap masalah pribadi para guru masih sangat kurang, hal ini harus mendapat perhatian agar bisa membuat para guru merasa dihargai.

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai motivasi
pertanyaan nomor 9: Kesempatan pengembangan karir di sekolah tidak merata bagi semua guru

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	1	3	4%	3
2.	Setuju	2	15	20%	30
3.	Kurang Setuju	3	9	12%	18
4.	Tidak Setuju	4	40	53,3%	160
5.	Sangat Tidak Setuju	5	8	10,7%	40
Jumlah			75	100%	251
Rata-Rata					3,34
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (53,3%) dan “Setuju” (20%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 251 dengan skor rata-rata 3,34 yang masuk dalam kategori baik. Persepsi responden terhadap kesempatan pengembangan karir sebagian sudah merata dengan banyaknya guru yang menjawab tidak setuju.

D. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Akan Harga Diri

Atau Pengakuan, Untuk Dihormati Dan Dihargai

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai motivasi
pertanyaan nomor 10: Kepala sekolah seringkali tidak sopan memperlakukan guru-guru

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	1	3	4%	3
2.	Setuju	2	3	4%	6
3.	Kurang Setuju	3	4	5,3%	12
4.	Tidak Setuju	4	40	53,3%	160
5.	Sangat Tidak Setuju	5	25	33,3%	75
Jumlah			75	100%	256
Rata-Rata					3,41
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (53,3%) dan “Sangat Tidak Setuju” (33,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 256 dengan skor rata-rata 3,41 yang masuk dalam kategori Baik. Presepsi responden terhadap perlakuan kepala sekolah sudah cukup baik, dengan banyaknya guru yang menjawab tidak setuju atas pertanyaan tersebut.

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai motivasi pertanyaan nomor 11: Kepala sekolah tidak pernah memberikan apresiasi terhadap pencapaian para guru.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	1	0	0%	0
2.	Setuju	2	6	8%	12
3.	Kurang Setuju	3	6	8%	18
4.	Tidak Setuju	4	51	68%	204
5.	Sangat Tidak Setuju	5	12	16%	60
Jumlah			75	100%	294
Rata-Rata					3,92
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (68%) dan “Sangat Tidak Setuju” (16%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 294 dengan skor rata-rata 3,92 yang masuk dalam kategori baik. Presensi responden terhadap apresiasi dari kepala sekolah sudah cukup baik, dengan banyaknya guru yang tidak setuju atas pertanyaan tersebut.

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai motivasi pertanyaan nomor 12 : Pendapat yang diajukan oleh para guru tidak ditanggapi oleh kepala sekolah.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	1	2	2,7%	2
2.	Setuju	2	5	6,7%	10
3.	Kurang Setuju	3	5	6,7%	15
4.	Tidak Setuju	4	51	68%	204
5.	Sangat Tidak Setuju	5	12	16%	60
Jumlah			75	100%	291
Rata-Rata					3,88
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (68%) dan “Sangat Tidak Setuju” (16%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 291 dengan skor rata-rata 3,88 yang masuk dalam kategori baik. Presepsi responden terhadap pendapat yang diajukan oleh para guru kepada kepala sekolah sudah cukup baik , yang dimana banyak guru menjawab tidak pada pertanyaan tersebut.

E. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari pernyataan jawaban kuesioner terhadap 75 responden guru untuk Motivasi (X_1) diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Rekapitulasi Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor	Mean	Keterangan
		5	4	3	2	1			
Kebutuhan Fisiologi									
1.	Penghasilan yang diterima saat ini telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup.	0	6	6	50	13	155	2,06	Tidak Baik
2.	Biaya pendidikan anak akan mempengaruhi fokus dan motivasi dalam bekerja.	3	3	4	40	25	144	1,92	Tidak Baik
Kebutuhan Rasa Aman									
3.	Menyampaikan ide dan pendapat kepada kepala sekolah dengan nyaman.	2	5	5	51	12	159	2,12	Tidak Baik
4.	Apakah anda merasa termotivasi karena rekan kerja menyenangkan untuk diskusi bersama.	2	5	5	51	12	159	2,12	Tidak Baik
5.	Memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan memulihkan energi setelah jam mengajar.	14	43	13	5	0	291	3,88	Baik
6.	Program pensiun atau jaminan hari tua yang ada saat	0	6	6	50	13	155	2,06	Tidak Baik

ini memberikan rasa aman bagi masa depan finansial setelah tidak bekerja.								
Kebutuhan Sosial								
7. Kepala sekolah memahami tantangan atau kesulitan yang hadapi oleh para guru dalam menyelesaikan pekerjaan.	14	43	13	5	0	291	3,88	Baik
8. Kepala sekolah menunjukkan empati dan pengertian terhadap situasi atau kondisi pribadi yang dialami oleh para guru.	3	3	4	40	25	141	1,88	Tidak Baik
9. Kesempatan pengembangan karir di sekolah tidak merata bagi semua guru	3	15	9	40	8	190	3,34	Baik
Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan								
10. Kepala sekolah seringkali tidak sopan memperlakukan guru-guru	3	3	4	40	25	144	3,41	Baik
11. Kepala sekolah tidak pernah memberikan apresiasi terhadap pencapaian para guru.	0	6	6	51	12	156	3,92	Baik
12. Pendapat yang diajukan oleh para guru tidak ditanggapi oleh kepala sekolah.	2	5	5	51	12	159	3,88	Baik
Total							34,4	Cukup Baik
Rata-rata							2,86	

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2025

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara keseluruhan berada dalam kategori “ Cukup Baik” dengan skor 2,86 atau berada pada interval 2,61-3,40. Hasil penelitian diperoleh nilai rata – rata tertinggi sebesar 3,92 yaitu pada dimensi kebutuhan akan harga diri dengan pernyataan “Kepala sekolah tidak pernah memberikan apresiasi terhadap pencapaian para guru.” Nilai terendah sebesar 1,88 yaitu pada dimensi kebutuhan sosial dengan pernyataan “Kepala sekolah menunjukkan

empati dan pengertian terhadap situasi atau kondisi pribadi yang dialami oleh para guru.” Motivasi guru di SMA Negeri 1 Rancaekek sudah cukup baik, namun masih ada beberapa aspek yang tidak baik dan diperlukan evaluasi lebih lanjut.

4.1.5.2 Analisis Deskriptif Mengenai Disiplin Kerja (X_2)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada guru SMA Negeri 1 Rancaekek, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner yang telah disebarluaskan kepada responden sebanyak 75 guru, adapun pernyataan yang terdapat dalam kuesioner terdiri dari 9 pernyataan mengenai disiplin kerja terdapat beberapa dimensi yang dapat diukur, yaitu dimensi ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggungjawab yang tinggi, ketiaatan terhadap aturan kantor

Berikut ini akan disajikan data tanggapan mengenai pertanyaan-pertanyaan dalam variabel disiplin kerja:

A. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Ketepatan Waktu

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja

pertanyaan nomor 13: Sering terlambat datang ke sekolah karena berbagai alasan.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	5	6,7%	25
2.	Setuju	4	17	22,7%	68
3.	Kurang Setuju	3	4	5,3%	12
4.	Tidak Setuju	2	24	32%	48
5.	Sangat Tidak Setuju	1	25	33,3%	25
Jumlah		75		100%	178
Rata-Rata					2,37
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas responden menyatakan “Sangat Tidak Setuju” (33,3%) dan “Kurang Setuju” (5,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 178 dengan skor rata-rata 2,37 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap ketepatan waktu sudah cukup optimal yang banyaknya responden menjawab tidak setuju, namun masih ada beberapa guru masih terlambat untuk datang tepat waktu.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja
pertanyaan nomor: 14 Masuk kelas sesuai jadwal mengajar.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	8	10,7%	40
2.	Setuju	4	5	6,7%	20
3.	Kurang Setuju	3	0	0%	0
4.	Tidak Setuju	2	35	46,7%	70
5.	Sangat Tidak Setuju	1	27	36%	27
Jumlah		72	100%	157	
Rata-Rata					2,09
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (46,7%) dan “Setuju” (6,7%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 157 dengan skor rata-rata 2,09 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap jadwal mengajar secara tepat waktu masih banyak yang tidak melakukannya , hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari semua guru untuk mengevaluasi agar murid pun tidak mengikuti sikap tidak disiplin tersebut.

B. Dimensi Menggunakan Perlatan Kantor Dengan Baik

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja
pertanyaan nomor 15: Memeriksa kondisi peralatan kantor sebelum menggunakananya

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	6	8%	30
2.	Setuju	4	7	9,3%	28
3.	Kurang Setuju	3	1	1,3%	3
4.	Tidak Setuju	2	40	53,3%	80
5.	Sangat Tidak Setuju	1	21	28%	21
Jumlah		75	100%	162	
Rata-Rata					2,16
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (53,3%) dan “Kurang Setuju” (1,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 162 dengan skor rata-rata 2,16 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap memeriksa kondisi peralatan kantor sebelum menggunakananya masih kurang optimal dan banyak guru yang kurang memperhatikan fasilitas yang ada disekolah.

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja

pertanyaan nomor 16: Ketika sudah memakai peralatan kantor saya selalu memastikan dalam kondisi baik dan siap digunakan kembali.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	5	6,7%	25
2.	Setuju	4	17	22,7%	68
3.	Kurang Setuju	3	4	5,3%	12
4.	Tidak Setuju	2	24	32%	48
5.	Sangat Tidak Setuju	1	25	33,3%	25
Jumlah		75		100%	178
Rata-Rata					2,37
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas responden menyatakan “Sangat Tidak Setuju” (33,3%) dan “Kurang Setuju” (5,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 178 dengan skor rata-rata 2,37 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap pemakaian peralatan kantor tidak baik dan masih banyak yang tidak memperhatikan fasilitas yang diberikan oleh pihak sekolah

C. Dimensi Tanggungjawab Yang Tinggi

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja

pertanyaan nomor 17: Menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	8	10,7%	40
2.	Setuju	4	5	6,7%	20
3.	Kurang Setuju	3	0	0%	0
4.	Tidak Setuju	2	35	46,7%	70
5.	Sangat Tidak Setuju	1	27	36%	27
Jumlah		75		100%	157
Rata-Rata					2,09
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (46,7%) dan “Kurang Setuju” (0%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 157 dengan skor rata-rata 2,09 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap penyelesaian tugas sesuai prosedur masih banyak yang tidak sesuai dengan prosedur sehingga perlu evaluasi untuk permasalahan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja
pertanyaan nomor 18: Menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya
diselesaikan tepat waktu.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	4	5,3%	20
2.	Setuju	4	16	21,3	64
3.	Kurang Setuju	3	6	8%	18
4.	Tidak Setuju	2	27	36%	54
5.	Sangat Tidak Setuju	1	22	29,3%	22
Jumlah		75		100%	178
Rata-Rata					2,37
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (36%) dan “Sangat Setuju” (5,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 178 dengan skor rata-rata 2,37 yang masuk dalam kategori baik. Persepsi responden Terhadap menyelesaikan tugas secara tepat waktu masih banyak yang tidak tepat sehingga harus dilakukan evaluasi.

D. Dimensi Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja

pertanyaan nomor 19: Tidak memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	1	6	8%	6
2.	Setuju	2	7	9,3%	14
3.	Kurang Setuju	3	1	1,3%	3
4.	Tidak Setuju	4	40	53,3%	80
5.	Sangat Tidak Setuju	5	21	28%	105
Jumlah			75	100%	208
Rata-Rata					2,77
Kategori					Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (53,3%) dan “Kurang Setuju” (1,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 208 dengan skor rata-rata 2,77 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap ketaatan dalam pemakaian seragam sudah cukup baik dengan banyaknya responden yang menjawab tidak setuju.

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja

pertanyaan nomor 20: Selama berada di lingkungan sekolah tidak memakai kartu tanda pengenal/identitas.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	1	1	1,3%	1
2.	Setuju	2	11	14,7%	22
3.	Kurang Setuju	3	10	13,3%	30
4.	Tidak Setuju	4	41	54,7%	164
5.	Sangat Tidak Setuju	5	12	16%	60
Jumlah		75		100%	277
Rata-Rata					3,69
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (54,7%) dan “Sangat Setuju” (1,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 277 dengan skor rata-rata 3,69 yang masuk dalam kategori baik. Presensi responden terhadap penggunaan kartu tanda pengenal sudah baik, dengan banyaknya responden yang menjawab tidak setuju.

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja

pertanyaan nomor 21: Jika saya berhalangan hadir tidak mengajukan izin kepada pihak sekolah.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	1	8	10,7%	8
2.	Setuju	2	5	6,7%	10
3.	Kurang Setuju	3	0	0%	0
4.	Tidak Setuju	4	35	46,7%	140
5.	Sangat Tidak Setuju	5	27	36%	135
Jumlah		75		100%	293
Rata-Rata					3,9
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (46,7%) dan “Kurang Setuju” (0%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 293 dengan skor rata-rata 3,9 yang masuk dalam kategori baik. Persepsi responden terhadap laporan kehadiran sudah baik, dengan banyaknya responden yang menjawab tidak setuju.

E. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.34 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor	Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5			
Ketepatan Waktu									
13.	Sering terlambat datang ke sekolah karena berbagai alasan.	5	17	4	24	25	178	2,37	Tidak Baik
14.	Masuk kelas sesuai jadwal mengajar.	8	5	0	35	27	157	2,09	Tidak Baik
Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik									
15.	Memeriksa kondisi peralatan kantor sebelum menggunakannya.	6	7	1	40	21	162	2,16	Tidak Baik
16.	Ketika sudah memakai peralatan kantor saya selalu memastikan dalam kondisi baik dan siap digunakan kembali.	5	17	4	24	25	178	2,37	Tidak Baik
Tanggung jawab yang tinggi									
17.	Menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	8	5	0	35	27	157	2,09	Tidak Baik
18.	Menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu.	4	16	6	27	22	178	2,37	Tidak Baik
Ketaatan terhadap aturan kantor									
19.	Tidak memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	6	7	1	40	21	208	2,77	Cukup Baik

20.	Selama berada di lingkungan sekolah tidak memakai kartu tanda pengenal/identitas.	1	11	10	41	12	277	3,69	Cukup Baik
21.	Jika saya berhalangan hadir tidak mengajukan izin kepada pihak sekolah.	8	5	0	35	27	293	3,9	Baik
Total								23,81	Cukup Baik
Rata-rata								2,64	

Sumber: Data primer yang telah diolah Peneliti 2025

Tabel 4.34 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan berada dalam kategori “Cukup Baik” dengan skor 2,64 atau berada pada interval 2,61-3,40. Hasil penelitian diperoleh nilai rata – rata tertinggi sebesar 3,69 yaitu pada dimensi ketepatan terhadap aturan kantor dengan pernyataan “Selama berada di lingkungan sekolah tidak memakai kartu tanda pengenal/identitas.” Nilai rata – rata terendah sebesar 2,09 pada dimensi ketepatan waktu, tanggungjawab yang tinggi dengan pernyataan “Masuk kelas sesuai jadwal mengajar.” dan pertanyaan “Menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.” Disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek sudah cukup baik baik namun masih ada beberapa aspek yang tidak baik dan diperlukan evaluasi agar kedepannya mampu memberikan contoh yang baik kepada para murid dan menjadikan murid yang berkarakter dan disiplin.

4.1.5.3 Analisis Deskriptif Mengenai Kinerja Guru (Y)

A. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kualitas

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai kinerja guru

pertanyaan nomor 22: Pekerjaan konsisten serta memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	5	6,7%	25
2.	Setuju	4	4	5,3%	16
3.	Kurang Setuju	3	2	2,7%	6
4.	Tidak Setuju	2	43	57,3%	86
5.	Sangat Tidak Setuju	1	21	28%	42
Jumlah		75	100%	175	
Rata-Rata					2,3
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (57,3%) dan “Kurang Setuju” (2,7%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 175 dengan skor rata-rata 2,3 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap konsisten dan memenuhi standar kualitas dalam bekerja tidak baik, dan masih banyak yang tidak konsisten sehingga diperlukan evaluasi kinerja.

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai kinerja guru

pertanyaan nomor 23: Komitmen terhadap kualitas sangat penting dalam mencapai tujuan.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	3	4%	15
2.	Setuju	4	12	16%	48
3.	Kurang Setuju	3	6	8%	18
4.	Tidak Setuju	2	36	48%	72
5.	Sangat Tidak Setuju	1	18	24%	18
Jumlah		75		100%	171
Rata-Rata					2,28
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (48%) dan “Sangat Setuju” (4%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 171 dengan skor rata-rata 2,28 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap komitmen perihal kualitas tidak baik, karena masih banyak guru yang tidak berkomitmen akan kualitas, sehingga perlu ditindak lanjuti untuk memperbaiki kinerja.

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai kinerja guru

pertanyaan nomor 24: Sulit memahami prosedur yang ditetapkan untuk mencapai kualitas yang baik.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	7	9,3%	35
2.	Setuju	4	20	26,7%	80
3.	Kurang Setuju	3	8	10,7	24
4.	Tidak Setuju	2	29	38,7%	58
5.	Sangat Tidak Setuju	1	11	14,7%	11
Jumlah			75	100%	208
Rata-Rata					2,77
Kategori					Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (38,7%) dan “Sangat Setuju” (9,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 208 dengan skor rata-rata 2,77 yang masuk dalam kategori cukup baik. Presepsi responden terhadap memahami prosedur sudah cukup baik, namun masih ada beberapa guru yang masih belum memahami prosedurnya.

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai kinerja guru
pertanyaan nomor 25: Menerima masukan saran dan kritik dari rekan kerja juga siswa atas kualitas pekerjaan.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	7	9,3%	35
2.	Setuju	4	20	26,7	80
3.	Kurang Setuju	3	8	10,7%	24
4.	Tidak Setuju	2	29	38,7	58
5.	Sangat Tidak Setuju	1	11	14,7%	11
Jumlah		75		100%	208
Rata-Rata					2,77
Kategori					Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (38,7%) dan “Sangat Setuju” (9,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 208 dengan skor rata-rata 2,77 yang masuk dalam kategori cukup baik. Presepsi responden terhadap masukan saran dan kritik sudah cukup baik, namun masih ada beberapa responden yang masih tidak menerima saran dan kritik.

B. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kuantitas

Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai kinerja guru

pertanyaan nomor 26: Merasa kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	9	12%	45
2.	Setuju	4	15	20%	60
3.	Kurang Setuju	3	12	16%	36
4.	Tidak Setuju	2	31	41,3%	62
5.	Sangat Tidak Setuju	1	8	10,7%	8
Jumlah		75	100%	211	
Rata-Rata					2,9
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (41,3%) dan “Sangat Setuju” (12%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 211 dengan skor rata-rata 2,9 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden untuk mencapai target tidak baik, karena banyak guru yang merasa kesulitan akan hal itu dan perlu dilakukan evaluasi.

Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai kinerja guru

pertanyaan nomor 27: Beban pekerjaan yang diberikan, sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	5	3	4%	15
2.	Setuju	4	12	16%	48
3.	Kurang Setuju	3	6	8%	18
4.	Tidak Setuju	2	36	36%	72
5.	Sangat Tidak Setuju	1	18	24%	18
Jumlah			75	100%	171
Rata-Rata					2,28
Kategori					Tidak Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (36%) dan “Sangat Setuju” (4%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 155 dengan skor rata-rata 2,06 yang masuk dalam kategori tidak baik. Presepsi responden terhadap beban kerja yang diberikan dalam kategori baik karena banyaknya responden yang menjawab tidak setuju

C. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Ketepatan Waktu

Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai kinerja guru

pertanyaan nomor 28: Tenggat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup optimal.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	1	0	0%	0
2.	Setuju	2	11	14,7%	22
3.	Kurang Setuju	3	6	8%	18
4.	Tidak Setuju	4	50	66,7%	200
5.	Sangat Tidak Setuju	5	8	10,7%	40
Jumlah			75	100%	280
Rata-Rata					3,73
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (66,7%) dan “Sangat Setuju” (0%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 280 dengan skor rata-rata 3,73 yang masuk dalam kategori baik. Presensi responden terhadap tenggat waktu yang diberikan sudah cukup optimal, namun masih ada beberapa guru yang masih tidak cukup optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai kinerja guru pertanyaan nomor 29: Dalam meyelesaikan pekerjaan tidak selalu tepat waktu.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	1	5	6,7%	5
2.	Setuju	2	4	5,3%	8
3.	Kurang Setuju	3	2	2,7%	6
4.	Tidak Setuju	4	43	57,3%	172
5.	Sangat Tidak Setuju	5	21	28%	105
Jumlah			72	100%	296
Rata-Rata					3,94
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (57,3%) dan “Setuju” (5,3%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 296 dengan

skor rata-rata 3,94 yang masuk dalam kategori baik. Presepsi responden terhadap menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu sudah cukup baik karena banyak responden yang memilih tidak setuju yang menunjukkan bahwa banyak guru yang menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

D. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Efektifitas Biaya

Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai kinerja guru

pertanyaan nomor 30: Tidak mampu menciptakan materi pembelajaran yang efektif dengan biaya yang minimal.

No.	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1.	Sangat Setuju	1	3	4%	3
2.	Setuju	2	12	16%	24
3.	Kurang Setuju	3	6	8%	18
4.	Tidak Setuju	4	36	48%	144
5.	Sangat Tidak Setuju	5	18	24%	90
Jumlah		75		100%	279
Rata-Rata					3,72
Kategori					Baik

Sumber: Hasil Olah Data Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas responden menyatakan “Tidak Setuju” (48%) dan “Sangat Setuju” (4%) terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor aktual 279 dengan skor rata-rata 3,72 yang masuk dalam kategori baik. Presepsi responden terhadap menciptakan materi pembelajaran dengan biaya yang minimal sudah baik, namun masih ada beberapa responden yang masih tidak bisa meminimalisir biaya tersebut.

E. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.44 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor	Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5			
Kualitas (Quality)									
22.	Pekerjaan konsisten serta memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.	5	4	2	43	21	175	2,3	Tidak Baik
23.	Komitmen terhadap kualitas sangat penting dalam mencapai tujuan.	3	12	6	36	18	171	2,28	Tidak Baik
24.	Sulit memahami prosedur yang ditetapkan untuk mencapai kualitas yang baik.	7	20	8	29	11	208	2,77	Cukup Baik
25.	Menerima masukan saran dan kritik dari rekan kerja juga siswa atas kualitas pekerjaan.	7	20	8	29	11	208	2,77	Cukup Baik
Kuantitas (Quality)									
26.	Merasa kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan.	9	15	12	31	8	211	2,9	Tidak Baik
27.	Beban pekerjaan yang diberikan, sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	3	12	6	36	18	171	2,28	Tidak Baik
Ketepatan waktu (Timeliness)									
28.	Tenggat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup optimal.	0	11	6	50	8	280	3,73	Baik
29.	Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak selalu tepat waktu.	5	4	2	43	21	296	3,94	Baik
Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness)									
30.	Tidak mampu menciptakan materi pembelajaran yang efektif dengan biaya yang minimal.	3	12	6	36	18	279	3,72	Baik
Total								26,6	Cukup Baik
Rata-rata								2,95	

Sumber: Data primer yang telah diolah Penulis, kuesioner, 2025

Tabel 4.44 menunjukkan bahwa variable Kinerja secara keseluruhan berada dalam kategori “ Cukup Baik” dengan rata-rata skor 2,64 atau berada pada interval 2,61-3,40. Hasil penelitian diperoleh nilai rata – rata tertinggi sebesar 3,94 pada dimensi ketepatan waktu dengan pernyataan “Dalam meyelesaikan pekerjaan tidak selalu tepat waktu.” Nilai rata – rata terendah yaitu sebesar 2,3 pada dimensi kualitas dengan pernyataan “Pekerjaan konsisten serta memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.” Kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek sudah cukup baik namun masih ada beberapa aspek yang tidak baik dan diperlukan evaluasi agar dapat meningkatkan kinerja guru.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas data yaitu untuk menentukan apakah distribusi data dalam suatu model regresi dapat dianggap normal atau tidak. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan grafik normal plot, dengan melihat histogram dan residunya. Dalam penelitian ini, teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, keputusan diambil berdasarkan Asymp, Sig, (2 tailed) dengan melihat kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan $>0,05$ berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika nilai signifikan $<0,05$ berarti model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

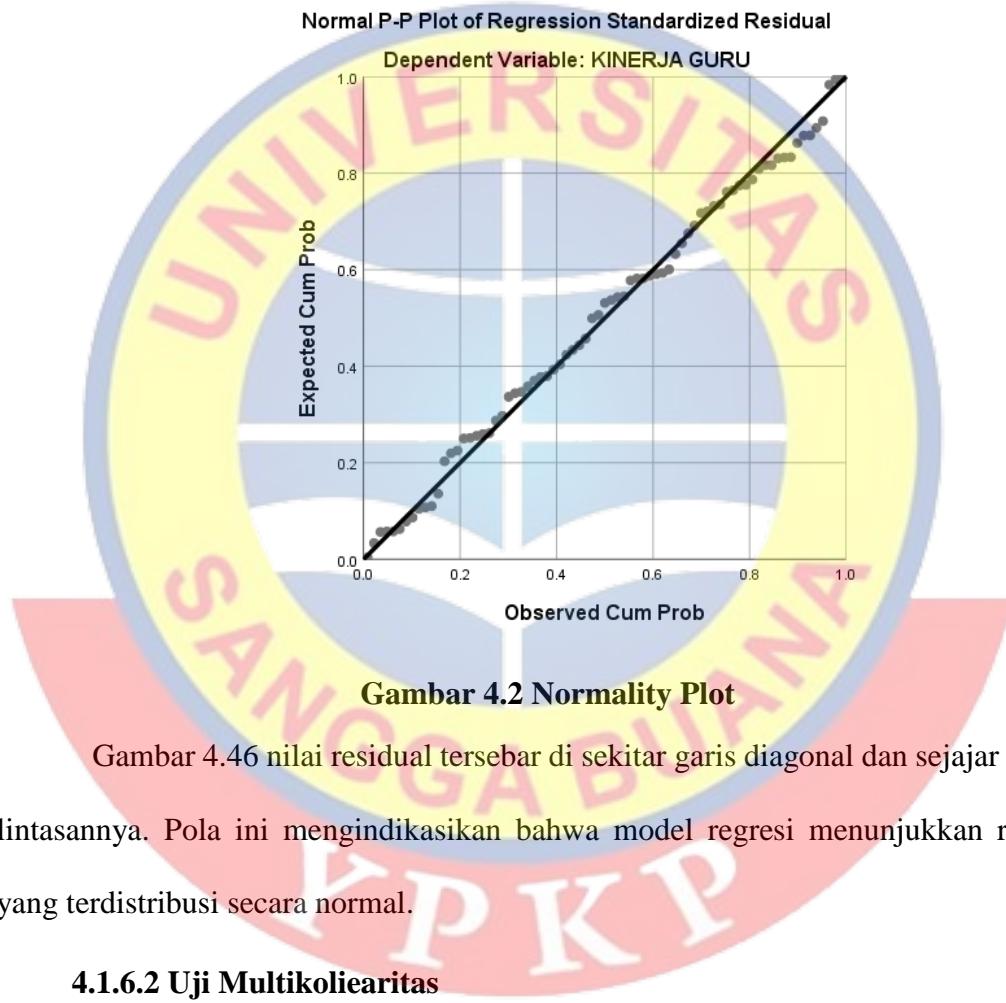
Berikut pada Tabel 4.45 hasil output SPSS Uji Normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 4.45 Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48084691
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.047
	Test Statistic	.057
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.		

Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru menunjukkan distribusi yang normal, sebagaimana dibuktikan dengan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang digambarkan pada tabel diatas, Analisis tersebut menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05. Representasi grafis menunjukkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal.

Ilustrasi berikut Gambar 4.45 menyajikan output dari Uji Normalitas SPSS yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25,0. hasil uji normalitas yang divisualisasikan melalui P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.46 nilai residual tersebar di sekitar garis diagonal dan sejajar dengan lintasannya. Pola ini mengindikasikan bahwa model regresi menunjukkan residual yang terdistribusi secara normal.

4.1.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merujuk pada ketentuan bahwa dalam model regresi tidak boleh ada keberadaan multikolinieritas, yang berarti tidak diperkenankan terdapat korelasi atau hubungan yang mendekati atau mencapai tingkat kesempurnaan antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Uji multikolinearitas menjadi

salah satu syarat uji asumsi klasik dimana model regresi yang baik adalah yang terbebas dari gejala asumsi klasiknya.

Metode untuk mengidentifikasi tanda - tanda miltikolinearitas melibatkan pemeriksaan uji *Variance Inflation factor* (VIF), Jika nilai VIF kurang dari 10, hal ini menunjukkan bahwa model tidak mengalami multikolinearitas dan memiliki tingkat toleransi yang mendekati 1, Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Berdasarkan pengujian multikolinearitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS 25,0 for Windows*, diperolah hasil sebagai berikut:

Tabel 4.46 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.123	.281		3.990	.000		
	MOTIVASI	.073	.122	.066	.601	.550	.756	1.323
	DISIPLIN	.530	.105	.553	5.050	.000	.756	1.323
	KERJA							

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan tabel 4.46 Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa VIF untuk variabel independent motivasi, disiplin kerja dan variabel dependent kinerja guru sama-sama sebesar 1,323. Mengingat nilai VIF tersebut berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap/sama, maka disebut homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residual).

Tabel 4.47 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.656	1.687		2.761	.007
	MOTIVASI	-.081	.060	-.166	-1.340	.185
	DISIPLIN KERJA	.089	.051	.215	1.729	.088

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas didapatkan nilai signifikan (sig) untuk varibel independen nya yaitu motivasi sebesar 0,185 dan variabel disiplin kerja 0,88, Dengan hasil tersebut, nilai signifikan (sig) yang didapat lebih dari 0,05, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

4.1.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini mengaplikasikan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis untuk menjelajahi sejauh mana motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru secara bersamaan, Rumus persamaan umum regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Variabel dependen (Kinerja Guru)

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

Pengujian linier menggunakan bantuan *software SPSS 25,0 for windows* didapatkan hasil output sebagai berikut:

Tabel 4.48 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.123	.281		3.990	.000
	MOTIVASI	.073	.122	.066	.601	.550
	DISIPLIN KERJA	.530	.105	.553	5.050	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.48 dapat dibentuk suatu persamaan dengan taksiran sebagai berikut:

$$Y=1,123 + 0,073 X_1 + 0,530 X_2$$

Deskripsi dari model persamaan analisis regresi linear berganda:

1. Jika nilai konsta sebesar 1,123 artinya apabila konstanta (bernilai 0), maka kinerja guru akan bernilai sebesar 1,123
2. Jika nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan sebesar 0,073, artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel disiplin kerja dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 1,196
3. Jika nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan sebesar 0,530. artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel motivasi dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 1,653

4.1.8 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel, maka dapat diketahui melalui hasil analisis korelasi, dengan menggunakan korelasi *Pearson*. Berikut hasil pengolahan data uji korelasi dengan program SPSS 25,0 sebagai berikut:

Tabel 4.49 Analisis Koefisien Korelasi

Correlations				
		MOTIVASI	DISIPLIN KERJA	KINERJA GURU
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.494**	.339**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	75	75	75
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.494**	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	75	75	75
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.339**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	75	75	75

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

Berdasarkan Tabel 4.49 Hasil dari Uji Koefisien Korelasi menggunakan korelasi pearson menghasilkan:

1. Nilai hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,339 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja guru termasuk kategori “rendah”.
2. Nilai hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,586 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru termasuk kategori “sedang”.
3. Nilai hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,494 menunjukkan bahwa hubungan tersebut termasuk dalam kategori “sedang”.

4.1.9 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono & Lestari (2021:69) untuk mengetahui sejauh mana variabel independent (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) dan dipakai untuk menguji analisis regresi baik secara parsial maupun simultan, maka dilakukan analisis koefisien determinasi, Kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen meningkat seiring dengan nilai koefisien determinasi. Adapun nilai yang dijadikan kriteria penilaian koefisien korelasi yaitu antara nol dan satu dimana nilai-nilai yang mendekati satu dapat diartikan bahwa variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mengukur variabel dependen, Begitupun sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi kecil menandakan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4.50 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Standardized Coefficients	Correlations			Part
		Beta	Zero-order	Partial	
1 (Constant)					
MOTIVASI	0,740	0,322	0,081	0,066	
DISIPLIN KERJA	0,553	0,586	0,522	0,494	

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 4.50 maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru = $0,740 \times 0,322 = 0,238$ atau 23,8%

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru = $0,553 \times 0,586 = 0,324$ atau 32,4%.

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa dari kedua variabel bebas dianalisis, terlihat bahwa besarnya variabel Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,8%. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 32,4%.

Tabel 4.51 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.328	.48748
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI				

Berdasarkan Tabel 4.51 diatas menunjukan bahwa nilai R^2 sebesar 0,347 yang berarti bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi variabel motivasi dan disiplin kerja dalam penelitian ini sebesar 34,7% sedangkan sisanya 65,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian, misalnya kompetensi dan lingkungan kerja

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

1. Pendapat responden terhadap motivasi, dari empat dimensi yang memiliki kategori penilaian “Baik” dari 12 pertanyaan yaitu 6 pertanyaan dan kategori penilaian “Tidak Baik” yaitu 6 pertanyaan. Menunjukkan bahwa variabel

Motivasi secara keseluruhan berada dalam kategori “ Cukup Baik” dengan skor 2,86 atau berada pada interval 2,61-3,40. Hasil penelitian diperoleh nilai rata – rata tertinggi sebesar 3,92 yaitu pada dimensi kebutuhan akan harga diri dengan pernyataan “Kepala sekolah tidak pernah memberikan apresiasi terhadap pencapaian para guru.” Nilai rata – rata terendah sebesar 1,88 yaitu pada dimensi kebutuhan sosial dengan pernyataan “Kepala sekolah menunjukkan empati dan pengertian terhadap situasi atau kondisi pribadi yang dialami oleh para guru.” Motivasi guru di SMA Negeri 1 Rancaekek sudah cukup baik, namun masih ada beberapa aspek yang tidak baik dan diperlukan evaluasi agar masalah tersebut dapat di perbaiki dengan melakukan diskusi antar guru. Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi, didukung kajian teori dari Pratiwi dkk (2023) dan Nur Hasanudin,Aryo Santiko (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

2. Variabel disiplin kerja secara keseluruhan berada dalam kategori “ Cukup Baik” dengan skor 2,64 atau berada pada interval 2,61-3,40.Pendapat responden terhadap disiplin kerja, dari empat dimensi yang memiliki kategori penilaian “Baik” dari 9 pertanyaan yaitu 1, serta penilaian “Cukup Baik” yaitu 2, dan kategori penilaian “Tidak Baik” yaitu 6 pertanyaan. Hasil penelitian diperoleh nilai rata – rata tertinggi sebesar 3,69 yaitu pada dimensi ketaatan terhadap aturan kantor dengan pernyataan “Selama berada di lingkungan sekolah tidak memakai kartu tanda pengenal/identitas.” Nilai rata – rata terendah sebesar 2,09 pada dimensi ketepatan waktu dan tanggungjawab yang

tinggi dengan pernyataan “Masuk kelas sesuai jadwal mengajar.” dan “Menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.” Disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek sudah cukup baik namun masih ada beberapa aspek yang tidak baik dan diperlukan evaluasi agar kedepannya mampu memberikan contoh yang baik kepada para murid agar berkarakter dan disiplin. Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi, didukung kajian teori dari Bustanul Arif (2021) dan Diyah Purnama Sari (2022)

3. Variabel kinerja secara keseluruhan berada dalam kategori “Cukup Baik” dengan skor 2,64 atau berada pada interval 2,61-3,40. Pendapat responden terhadap kinerja guru, dari empat dimensi yang memiliki kategori penilaian “Baik” dari 9 pertanyaan yaitu 1, penilaian “Cukup Baik” yaitu 2, dan kategori penilaian “Tidak Baik” yaitu 6 pertanyaan. Hasil penelitian diperoleh nilai rata – rata tertinggi sebesar 3,94 pada dimensi ketepatan waktu dengan pernyataan “Dalam meyelesaikan pekerjaan tidak selalu tepat waktu.” Nilai rata – rata terendah yaitu sebesar 2,3 pada dimensi kualitas dengan pernyataan “Pekerjaan konsisten serta memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.” Kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek sudah cukup baik baik namun masih ada beberapa aspek yang tidak baik dan diperlukan evaluasi agar dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi, didukung kajian teori dari Pratiwi dkk (2023) dan Alhusaini dkk (2020).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneltian yang telah dilakukan serta pembahasan Bab IV mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai kondisi motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
 - a. Kondisi motivasi di SMA Negeri 1 Rancaekek memiliki nilai rata-rata cukup baik, namun masih ada 6 pernyataan yang nilainya tidak baik yaitu pada pernyataan nomor 1,2,3,4,6, dan 8, yang perlu di cari solusi agar keadaan tersebut menjadi lebih baik.
 - b. Kondisi Disiplin Kerja di SMA Negeri 1 Rancaekek memiliki nilai rata-rata cukup baik dengan skor 2,64, namun masih ada 7 pernyataan yang nilainya tidak baik yaitu pada pernyataan nomor 13,14,15,16,17,18 dan 20, yang perlu di cari solusi agar keadaan tersebut menjadi lebih baik.
 - c. Kondisi Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rancaekek memiliki nilai rata-rata cukup baik dengan skor 2,95, namun masih ada 4 pernyataan yang nilainya tidak baik yaitu pada pernyataan nomor 22,23,26 dan 27 yang perlu di cari solusi agar keadaan tersebut menjadi lebih baik.

2. Berdasarkan hasil perhitungan uji determinasi simultan kinerja guru dipengaruhi motivasi dan disiplin kerja dalam penelitian ini sebesar 34,7%, sedangkan sisanya 65,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian, misalnya kompetensi dan lingkungan kerja
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis pada uji determinasi parsial, diketahui bahwa dari kedua variabel **bebas dianalisis**, terlihat bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,8%.
4. Berdasarkan hasil perhitungan analisis pada uji determinasi parsial, diketahui bahwa dari kedua variabel bebas dianalisis, terlihat bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 32,4%

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat memberikan sumbangan saran mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai terendah pernyataan kuisioner variabel motivasi pada nomor 8 dengan skor 1.88 yaitu kepala sekolah menunjukan empati dan pengertian terhadap situasi atau kondisi pribadi yang dialami oleh para guru, maka kepala sekolah disarankan untuk lebih proaktif dalam mendengarkan dan memahami kondisi pribadi para guru,bisa dilakukan melalui percakapan informal, kunjungan ke ruang guru, atau sekadar bertanya kabar secara tulus. Rasa empati yaitu pondasi dari hubungan yang kuat. Ketika guru merasa kepala sekolah peduli, mereka akan lebih

termotivasi dan loyal. Para guru sebagian besar mungkin merasa tidak nyaman untuk langsung berbicara kepada kepala sekolah, dengan adanya saluran yang terstruktur, mereka memiliki wadah untuk mencari bantuan dan dukungan, yang pada gilirannya dapat mencegah masalah pribadi mengganggu pekerjaan.

2. Berdasarkan nilai terendah pernyataan kuisioner variabel disiplin kerja pada nomor 14 dengan skor 2,09 yaitu masuk kelas sesuai jadwal mengajar, maka disarankan perilaku guru yang tidak disiplin dapat menjadi contoh negatif bagi siswa. Jika guru tidak menghargai waktu, siswa pun cenderung menyepelekan ketepatan waktu. Sekolah bisa mengimplementasikan sistem penghargaan atau apresiasi bagi guru yang selalu disiplin, dengan memberikan penghargaan bulanan, pengakuan di forum rapat, atau insentif kecil. Selain sanksi, motivasi positif juga sangat efektif. Apresiasi akan membuat guru merasa dihargai dan mendorong mereka untuk mempertahankan kebiasaan baik tersebut.
3. Berdasarkan nilai terendah pernyataan kuisioner variabel kinerja guru pada nomor 27 dengan skor 2,28 yaitu beban pekerjaan yang diberikan, sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, maka disarankan pihak sekolah, khususnya kepala sekolah dan manajemen, perlu melakukan evaluasi ulang terhadap beban kerja guru secara berkala, hal ini mencakup tugas mengajar, administrasi, kegiatan ekstrakurikuler, dan tugas-tugas tambahan lainnya. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan emosional dan menurunkan motivasi, dengan menyeimbangkan kembali tugas, guru akan memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk fokus pada tugas inti mereka, yaitu mengajar.

4. Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini masih dimungkinkan untuk dikembangkan secara lebih lanjut, sehingga peneliti selanjutnya tidak hanya terpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini, namun dapat menambahkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti variabel kompetensi, lingkungan kerja dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku dan E-Book:

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Penerbit : Remaja Rosdakarya
- Dodiet Aditya Setyawan. (2021). Modul Hipotesis dan Variabel. Penerbit : Tahta Media (Grup Penerbitan Cv Tahta Media Grup)
- Fadli, R. (2022). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan. Penerbit: Ghalia Indonesia Jakarta
- Hasmin, & Jumiati, N. (2021). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Pradina Pustaka (Grup Penerbitan CV. Pradina Pustaka Grup)
- Hendajany, N., Sedarmayanti, Mulyani, S. R., & Riyadi, S. (2023). Metode Penelitian. Penerbit : CV. BUDI UTAMA
- Kasmir. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian untuk ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis. Penerbit : Rajagrafindo Persada, 2022
- Mukhyi. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Gunadarma, 2023.
- Muflihin, H. (2024). Motivasi Kinerja. Penerbit : Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi Dan Penelitian.
- Muhammad Busro. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Prenadamedia Group (Divisi Kencana)
- Prahendratno, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Sonpedia Publishing Indonesia
- Pranita & Khotimah. (2022). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Penerbit : Diah Pranitasari dan Khusnul Khatimah
- Siregar, E. (2021). Pengantar Manajemen Bisnis. Penerbit : Widina Bhati Persada Grup (Grup CV. Widina Media Utama)
- Siswanto. (2021a). Buku Pengantar Manajemen. Penerbit : Bumi Aksara

- Siswanto. (2021b). Manajemen Keuangan Dasar. Penerbit : Universitas Negeri Malang
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). Buku Metode Penelitian Komunikasi. Penerbit : Alfabeta
- Syamsul dan lindawati. (2021). Buku Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit : PT Penerbit IPB Press

Jurnal:

- Amiruddin, S. M. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Biak Numfor. Qiara Media.
- Gustiawati Syariah dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor. Pomad, 5.
- Hatmawan, & Riyanto. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen.
- Muhammad.(2020).Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kliori Kab.Rembang. Buletin Bisnis & Manajemen, 07.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. Jumma, 11, 41–51.
- Priyatno 2022. Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Soejono. (2020). Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin. Manajemen Dan Kewirausahaan., Vol. 3 No.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). 7.
- Yuliana. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kab.Sigi. Jurnal Ekonomi Trend, 12(31–40).



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Bandung, 24 Maret 2025

Kepada Yth :

Bapak / Ibu

di-tempat

Assalamu'alaikum wa Rahmatullahi wa Barokatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Fadila Nur Ramadhan (NIM : 1111218686) Mahasiswa Program Sarjana, Prodi Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, bermaksud untuk memohon bantuan dari Bapak/Ibu yang saya pilih sebagai responden dari penelitian yang saya lakukan. Penelitian ini saya perlukan sebagai bahan untuk penyusunan Skripsi saya, dalam rangka penyelesaian studi saya dengan judul "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 RANCAEKEK". Saya mohon kesediaannya bapak/ibu untuk mengisi semua pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademik, sehingga identitas responden akan dijaga kerahasiannya dan tidak akan disebarluaskan. Kesediaan bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya akan sangat berarti bagi objektivitas hasil penelitian skripsi ini.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah Nya kepada Bapak / Ibu.

Wassalamu'alaikum wa Rahmatulahi wa Barakatuh,

Bertanda tangan

Fadila Nur Ramadhan

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, adapun saya ajukan pertanyaan yang harus diisi dengan menceklis pada kolom sebagai berikut:

- | | |
|------------------|--|
| Usia | <input type="checkbox"/> 36 - 45 tahun
<input type="checkbox"/> 26 - 35 tahun <input type="checkbox"/> > 45 tahun
 |
| Jenis kelamin | <input type="checkbox"/> Laki-Laki <input type="checkbox"/> Perempuan |
| Lama Bekerja | <input type="checkbox"/> 1-10 tahun
<input type="checkbox"/> 11 - 20 tahun
<input type="checkbox"/> >20 tahun |
| Status Pekerjaan | <input type="checkbox"/> PNS
<input type="checkbox"/> PPPK |
| Pendidikan | <input type="checkbox"/> D3/D4 <input type="checkbox"/> S2
<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S3 |

Petunjuk Pengisian

1. Bapak/ibu, Sdr/Sdri dimohon untuk mengisi pernyataan-pernyataan sesuai dengan keadaan sebenarnya.
2. Setiap jawaban adalah jawaban pribadi bukan jawaban kelompok.
3. Jawaban Bapak/ibu, Sdr/i ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan bersifat rahasia.
4. Jawablah pertanyaan dengan memberikan tanda **silang (X)** pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat.

Keterangan:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-ragu (R)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

MOTIVASI (X₁)

Kebutuhan Fisiologi

1. Penghasilan yang diterima saat ini telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Sangat Tidak Cukup

Tidak Cukup

Kurang Cukup

Cukup

Sangat Cukup

2. Biaya pendidikan anak akan berpengaruh terhadap fokus dan motivasi dalam bekerja.

Sangat Tidak Berpengaruh

Tidak Berpengaruh

Cukup Berpengaruh

Berpengaruh

Sangat Berpengaruh

Kebutuhan Rasa Aman

3. Menyampaikan ide dan pendapat kepada kepala sekolah dengan nyaman.

Sangat Tidak Nyaman

Tidak Nyaman

Cukup Nyaman

Nyaman

Sangat Nyaman

4. Apakah anda merasa termotivasi karena rekan kerja menyenangkan untuk diskusi bersama.

Sangat Tidak Termotivasi

Tidak Termotivasi

Cukup Termotivasi

Termotivasi

Sangat Termotivasi

5. Memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan memulihkan energi setelah jam mengajar.

Sangat Tidak Cukup

Tidak Cukup

Kurang Cukup

Cukup

Sangat Cukup

6. Program pensiun atau jaminan hari tua yang ada saat ini memberikan rasa aman bagi masa depan finansial setelah tidak bekerja.

Sangat Tidak Aman

Tidak Aman

Cukup Aman

Aman

Sangat Aman

Kebutuhan Sosial

7. Kepala sekolah memahami tantangan atau kesulitan yang dihadapi oleh para guru dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Sangat Tidak Memahami
- Tidak Memahami
- Cukup Memahami
- Memahami
- Sangat Memahami
8. Kepala sekolah menunjukkan empati dan pengertian terhadap situasi atau kondisi pribadi yang dialami oleh para guru.
- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Ragu-Ragu
- Setuju

Sangat Setuju

9. Kesempatan pengembangan karir di sekolah tidak merata bagi semua guru

Sangat Tidak Merata

Tidak Merata

Cukup Merata

Merata

Sangat Merata

Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan

10. Kepala sekolah seringkali tidak sopan memperlakukan guru-guru

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Ragu-Ragu

Setuju

Sangat Setuju

11. Kepala sekolah tidak pernah memberikan apresiasi terhadap pencapaian para guru.

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Ragu-Ragu

Setuju

Sangat Setuju

12. Pendapat yang diajukan oleh para guru tidak ditanggapi oleh kepala sekolah.

Sangat Tidak Ditanggapi

Tidak Ditanggapi

Cukup Ditanggapi

Ditanggapi

Sangat Ditanggapi

DISIPLIN KERJA (X₂)

Ketepatan Waktu

13. Sering terlambat datang ke sekolah karena berbagai alasan.

Sangat Tidak Sering

Tidak Sering

Cukup Sering

Sering

Sangat Sering

14. Masuk kelas sesuai jadwal mengajar.

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Cukup Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik

15. Memeriksa kondisi peralatan kantor sebelum menggunakannya.

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Ragu-Ragu
- Setuju
- Sangat Setuju

16. Ketika sudah memakai peralatan kantor saya selalu memastikan dalam kondisi baik dan siap digunakan kembali.

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Ragu-Ragu
- Setuju
- Sangat Setuju

Tanggung jawab yang tinggi

17. Menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Cukup Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

18. Menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu.

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Ragu-Ragu
- Setuju
- Sangat Setuju

Ketaatan terhadap aturan kantor

19. Tidak memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Cukup Sesuai

Sesuai

Sangat Sesuai

20. Selama berada di lingkungan sekolah tidak memakai kartu tanda pengenal/identitas.

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Ragu-Ragu

Setuju

Sangat Setuju

21. Jika saya berhalangan hadir tidak mengajukan izin kepada pihak sekolah.

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Ragu-Ragu

Setuju

Sangat Setuju



KINERJA GURU (Y)**Kualitas (*Quality*)**

22. Pekerjaan konsisten serta memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.

Sangat Tidak Konsisten

Tidak Konsisten

Cukup Konsisten

Konsisten

Sangat Konsisten

23. Komitmen terhadap kualitas sangat penting dalam mencapai tujuan.

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Ragu-Ragu

Setuju

Sangat Setuju

24. Sulit memahami prosedur yang ditetapkan untuk mencapai kualitas yang baik.

Sangat Tidak Memahami

Tidak Memahami

Cukup Memahami

Memahami

Sangat Memahami

25. Menerima masukan saran dan kritik dari rekan kerja juga siswa atas kualitas pekerjaan.

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Ragu-Ragu

Setuju

Sangat Setuju

Kuantitas (Quality)

26. Merasa kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Sangat Tidak Sulit

Tidak Sulit

Cukup Sulit

Sulit

Sangat Sulit

27. Beban pekerjaan yang diberikan, sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sangat Tidak Sesuai

Tidak Sesuai

Kurang Sesuai

Sesuai

Sangat Sesuai

Ketepatan waktu (Timeliness)

28. Tenggat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup optimal.

Sangat Tidak optimal

Tidak optimal

cukup optimal

optimal

Sangat optimal

29. Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak selalu tepat waktu.

Sangat Tidak tepat waktu

Tidak Tepat Waktu

Cukup Tepat Waktu

Tepat Waktu

Sangat Tepat Waktu

Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

30. Tidak mampu menciptakan materi pembelajaran yang efektif dengan biaya yang minimal.

Sangat Tidak Mampu

Tidak Mampu

Cukup Mampu

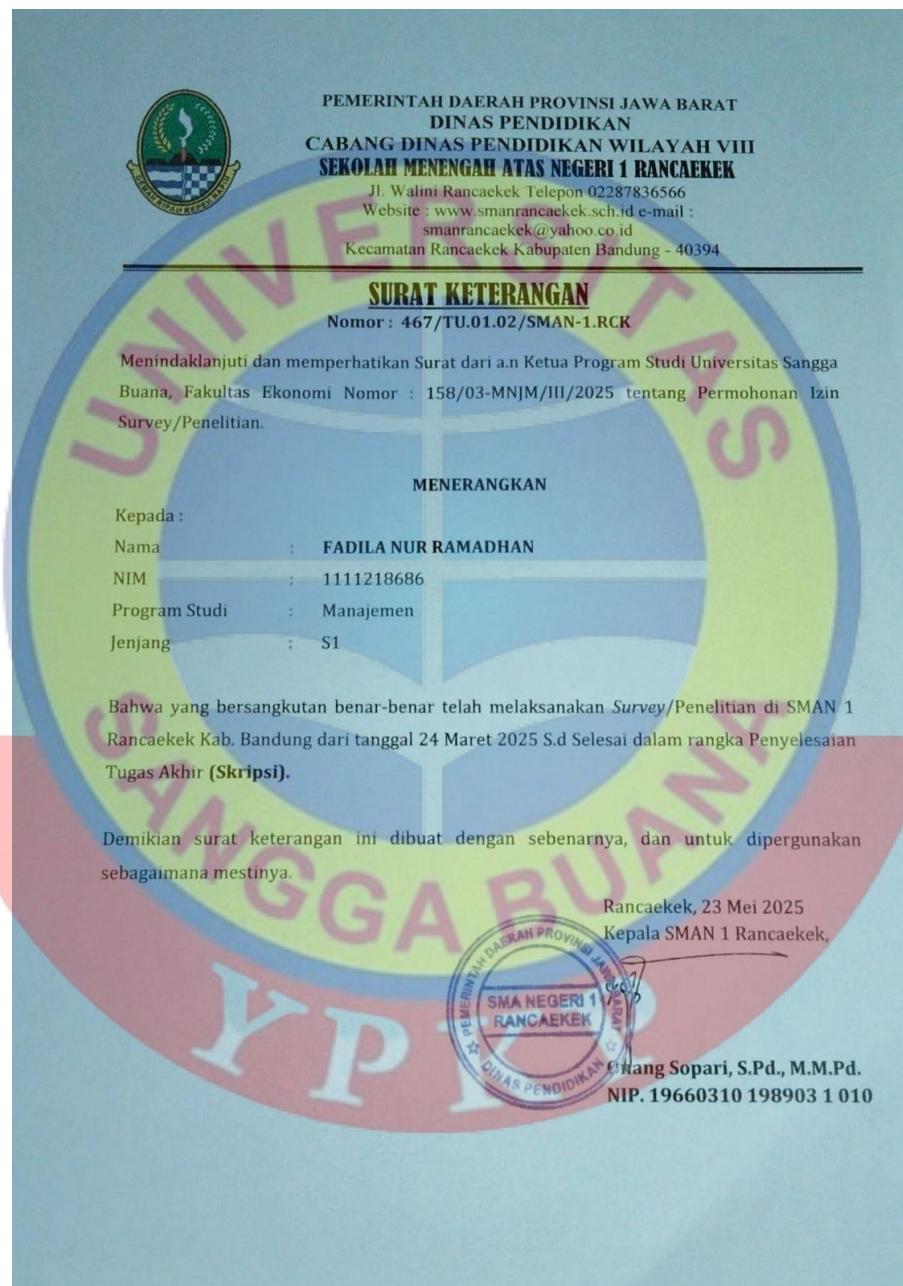
Mampu

Sangat Mampu



Lampiran 2

Surat Izin Penelitian



Lampiran 3

Uji Validitas Motivasi (X1)

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	MOTIVASI
X1.1	Pearson Correlation	1	,324**	,592**	,592**	,592**	,1,000**	,1,000**	,324**	,286*	,324**	,1,000**	,592**	,769**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,013	,005	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	,324**	1	,592**	,592**	,592**	,324**	,324**	,1,000**	,428*	,1,000**	,324**	,592**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,000	,000	,005	,005	,000	,000	,000	,005	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	,592**	,592**	1	,1,000**	,1,000**	,592**	,592**	,592**	,325*	,592**	,592**	,1,000**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	,592**	,592**	,1,000**		,1,000**	,592**	,592**	,592**	,325*	,592**	,592**	,1,000**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson Correlation	,592**	,592**	,1,000**	,1,000**		,1,000**	,592**	,592**	,325*	,592**	,592**	,1,000**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.6	Pearson Correlation	1,000**	,324**	,592**	,592**	,592**	,1,000**		,324**	,286*	,324**	,1,000**	,592**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000		,000	,005	,013	,005	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.7	Pearson Correlation	1,000**	,324**	,592**	,592**	,592**	,1,000**		,324**	,286*	,324**	,1,000**	,592**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000		,000	,005	,013	,005	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.8	Pearson Correlation	,324**	1,000**	,592**	,592**	,592**	,324**	,324**		,1,428*	,1,000**	,324**	,592**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,005	,005		,000	,000	,005	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.9	Pearson Correlation	,286*	,428**	,325**	,325**	,325**	,286*	,286*	,428**		,428**	,286*	,325**	,529**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,004	,004	,004	,013	,013	,000		,000	,013	,004	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.10	Pearson Correlation	,324**	1,000**	,592**	,592**	,592**	,324**	,324**	,1,000**	,428*		,324**	,592**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,005	,005	,000	,000		,005	,000	,000

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.11	Pearson Correlation	1,000**	.324**	.592**	.592**	.592**	1,000**	1,000**	.324**	.286*	.324**	1	.592**	.769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,013	,005		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.12	Pearson Correlation	,592**	,592**	1,000**	1,000**	1,000**	,592**	,592**	,592**	,325*	,592**	,592**	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000			,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MOTIVASI	Pearson Correlation	,769**	,770**	,893**	,893**	,893**	,769**	,769**	,770**	,529**	,770**	,769**	,893**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.115	.263*	1,000**	.115	.382**	.263*	.163	.115	.612**
	Sig. (2-tailed)		,325	,022	,000	,325	,001	,022	,162	,325	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	,115	1	.326**	,115	1,000**	.241*	.326**	.233*	1,000**	.753**
	Sig. (2-tailed)	,325		,004	,325	,000	,038	,004	,045	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	,263*	,326**	1	,263*	,326**	,489**	1,000**	-,008	,326**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,022	,004		,022	,004	,000	,000	,945	,004	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation	1,000**	,115	,263*	1	,115	,382**	,263*	,163	,115	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000	,325	,022		,325	,001	,022	,162	,325	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.5	Pearson Correlation	,115	1,000**	,326**	,115	1	,241*	,326**	,233*	1,000**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,325	,000	,004	,325		,038	,004	,045	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.6	Pearson Correlation	,382**	,241*	,489**	,382**	,241*	1	,489**	-,018	,241*	,605**
	Sig. (2-tailed)	,001	,038	,000	,001	,038		,000	,880	,038	,000

Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Y.6	Pearson Correlation	.395**	1.000**	.304**	-.066	.284*	1	-.066	.395**	1.000**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.576	.014		.576	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.7	Pearson Correlation	.300**	-.066	.172	1.000**	-.147	-.066	1	.300**	-.066	.359**
	Sig. (2-tailed)	.009	.576	.139	.000	.208	.576		.009	.576	.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.8	Pearson Correlation	1.000**	.395**	.261*	.300**	.080	.395**	.300**	1	.395**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.009	.494	.000	.009		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.9	Pearson Correlation	.395**	1.000**	.304**	-.066	.284*	1.000**	-.066	.395**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.576	.014	.000	.576	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.732**	.799**	.548**	.359**	.380**	.799**	.359**	.732**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.002	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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



Lampiran 4

R tabel (Uji Reabilitas)

df = (N-2)	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

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
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	0.2542	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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678



Lampiran 5

MSI (*Method Of Successive*)

Variabel Motivasi (X1)

Tabulasi Data Motivasi (X1)

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2,2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2,2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1,8
2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2,4
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1,8
1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1,4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2,1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1,1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2,2
2	5	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2	2	2	2,9
2	1	3	3	3	2	2	1	4	1	2	3	2	3	2,3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
2	1	1	1	1	1	2	2	1	5	1	2	1	1	1,7
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1,1
3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2,5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	1,9
4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4,2
2	1	1	1	1	1	2	2	1	4	1	2	1	1	1,6
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3,8
3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2,3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2,1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1,1
1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	5	1,5
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1,8
2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2,4
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1,8
2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2,6
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2,1

MSI (*Method Of Successive*) Motivasi (X1)

Successive Interval														
2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	Rata-rata
2.497	2.369	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	2.369	2.350	2.369	2.497	2.521	2.558		
2.497	2.369	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	2.369	3.820	2.369	2.497	2.521	2.680		
2.497	2.369	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	2.369	3.820	2.369	2.497	2.521	2.680		
2.497	1.000	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	1.000	3.213	1.000	2.497	2.521	2.288		
2.497	2.369	3.668	3.668	3.091	2.497	3.091	2.369	3.213	2.369	2.497	3.668	2.917		
2.497	1.000	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	1.000	2.350	1.000	2.497	2.521	2.216		
1.000	1.000	2.521	2.521	3.091	1.000	3.091	1.000	2.350	1.000	1.000	2.521	1.841		
2.497	2.369	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	2.369	3.213	2.369	2.497	2.521	2.630		
1.000	1.000	1.000	1.000	3.091	1.000	3.091	1.000	2.350	1.000	1.000	1.000	1.461		
2.497	2.369	2.521	2.521	1.924	2.497	1.924	2.369	2.350	2.369	2.497	2.521	2.363		
2.497	2.369	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	2.369	3.820	2.369	2.497	2.521	2.680		
2.497	4.245	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	4.245	3.820	4.245	2.497	2.521	3.149		
2.497	1.000	3.668	3.668	3.091	2.497	3.091	1.000	3.820	1.000	2.497	3.668	2.625		
2.497	2.369	2.521	2.521	1.924	2.497	1.924	2.369	2.350	2.369	2.497	2.521	2.363		
2.497	1.000	1.000	1.000	3.091	2.497	3.091	1.000	4.879	1.000	2.497	1.000	2.046		
1.000	1.000	1.000	1.000	3.091	1.000	3.091	1.000	2.350	1.000	1.000	1.000	1.461		
3.661	2.369	2.521	2.521	1.924	3.661	1.924	2.369	3.820	2.369	3.661	2.521	2.777		
2.497	2.369	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	2.369	2.350	2.369	2.497	2.521	2.558		
2.497	1.000	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	1.000	3.820	1.000	2.497	2.521	2.338		
4.336	3.340	4.834	4.834	1.000	4.336	1.000	3.340	4.879	3.340	4.336	4.834	3.701		
2.497	1.000	1.000	1.000	3.091	2.497	3.091	1.000	3.820	1.000	2.497	1.000	1.958		
4.336	3.340	4.098	4.098	1.000	4.336	1.000	3.340	3.820	3.340	4.336	4.098	3.429		
3.661	2.369	2.521	2.521	1.924	3.661	1.924	2.369	2.350	2.369	3.661	2.521	2.654		
2.497	2.369	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	2.369	3.213	2.369	2.497	2.521	2.630		
1.000	1.000	1.000	1.000	4.474	1.000	4.474	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.579		
1.000	1.000	1.000	1.000	3.091	1.000	3.091	1.000	2.350	1.000	1.000	1.000	1.461		
1.000	1.000	2.521	2.521	4.474	1.000	4.474	1.000	3.213	1.000	1.000	2.521	2.144		
2.497	1.000	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	1.000	2.350	1.000	2.497	2.521	2.216		
2.497	3.340	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	3.340	3.820	3.340	2.497	2.521	2.923		
2.497	1.000	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	1.000	2.350	1.000	2.497	2.521	2.216		
2.497	1.000	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	1.000	2.350	1.000	2.497	2.521	2.216		
2.497	3.653	2.521	2.521	1.924	2.497	1.924	3.653	3.213	3.653	2.497	2.521	2.756		
2.497	2.369	2.521	2.521	1.924	2.497	1.924	2.369	3.213	2.369	2.497	2.521	2.435		
2.497	2.369	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	2.369	2.350	2.369	2.497	2.521	2.558		
2.497	1.000	2.521	2.521	3.091	2.497	3.091	1.000	2.350	1.000	2.497	2.521	2.216		
1.000	1.000	1.000	1.000	4.474	1.000	4.474	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.579		
1.000	1.000	1.000	1.000	4.474	1.000	4.474	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.579		

Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X2)

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1,8
4	5	2	4	5	3	2	4	5	3,8
3	1	1	3	1	3	1	3	1	1,9
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1,4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
2	2	1	2	2	2	1	3	2	1,9
1	2	1	1	2	1	1	2	2	1,4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2,2
1	2	2	1	2	1	2	2	2	1,7
4	1	2	4	1	4	2	4	1	2,6
2	1	1	2	1	2	1	3	1	1,6
2	1	1	2	1	1	1	2	1	1,3
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1,1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2,1
1	1	2	1	1	2	2	4	1	1,7
1	1	2	1	1	2	2	2	1	1,4
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1,2
2	2	2	2	2	2	2	4	2	2,2
1	5	1	1	5	1	1	4	5	2,7
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2,1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
1	5	2	1	5	1	2	1	5	2,6
1	1	2	1	1	2	2	2	1	1,4
3	4	2	3	4	2	2	2	4	2,9
4	2	4	4	2	2	4	2	2	2,9
1	1	1	1	1	1	1	3	1	1,2
1	1	2	1	1	2	2	1	1	1,3
3	1	2	3	1	2	2	3	1	2,0
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
2	1	2	2	1	1	2	4	1	1,8
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
1	1	2	1	1	2	2	2	1	1,4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
1	1	1	1	1	1	1	4	1	1,3

2	5	2	2	5	1	2	4	5	3,1
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1,4
1	1	5	1	1	1	5	1	1	1,9
2	4	2	2	4	2	2	2	4	2,7
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1,8
4	1	2	4	1	2	2	4	1	2,3
5	1	1	5	1	1	1	1	1	1,9
1	1	1	1	1	1	1	3	1	1,2
5	1	1	5	1	1	1	3	1	2,1
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2,2
4	2	2	4	2	4	2	2	2	2,7
1	5	4	1	5	4	4	2	5	3,4
1	4	4	1	4	1	4	3	4	2,9
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4,4
2	5	4	2	5	4	4	1	5	3,6
4	4	1	4	4	2	1	4	4	3,1
4	4	5	4	4	2	5	5	4	4,1
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2,2
2	2	4	2	2	5	4	2	2	2,8
5	2	5	5	2	4	5	2	2	3,6
5	2	5	5	2	3	5	2	2	3,4
5	2	4	5	2	3	4	1	2	3,1
4	2	5	4	2	4	5	2	2	3,3
1	2	3	1	2	5	3	2	2	2,3
1	2	5	1	2	5	5	2	2	2,8
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2,2
4	2	2	4	2	3	2	2	2	2,6
4	2	2	4	2	1	2	2	2	2,3
4	2	2	4	2	4	2	2	2	2,7
4	2	2	4	2	3	2	2	2	2,6
4	2	2	4	2	4	2	2	2	2,7
3	5	2	3	5	4	2	2	5	3,4
4	2	2	4	2	4	2	2	2	2,7
4	2	2	4	2	4	2	2	2	2,7
4	2	2	4	2	4	2	2	2	2,7



MSI (*Method Of Successive*) Disiplin Kerja (X2)

1.000	1.000	2.330	1.000	1.000	2.104	2.330	2.336	1.000	1.567
2.074	2.292	2.330	2.074	2.292	2.104	2.330	2.336	2.292	2.236
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.946	1.000	1.327
2.074	3.763	2.330	2.074	3.763	1.000	2.330	3.946	3.763	2.783
2.074	1.000	1.000	2.074	1.000	2.104	1.000	2.336	1.000	1.510
1.000	1.000	4.061	1.000	1.000	1.000	4.061	1.000	1.000	1.680
2.074	3.124	2.330	2.074	3.124	2.104	2.330	2.336	3.124	2.513
1.000	2.292	2.330	1.000	2.292	2.104	2.330	2.336	2.292	1.997
3.039	1.000	2.330	3.039	1.000	2.104	2.330	3.946	1.000	2.199
4.030	1.000	1.000	4.030	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.673
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.277	1.000	1.253
4.030	1.000	1.000	4.030	1.000	1.000	1.000	3.277	1.000	1.926
2.074	2.292	2.330	2.074	2.292	3.205	2.330	2.336	2.292	2.358
3.039	2.292	2.330	3.039	2.292	3.205	2.330	2.336	2.292	2.573
1.000	3.763	3.355	1.000	3.763	3.205	3.355	2.336	3.763	2.838
1.000	3.124	3.355	1.000	3.124	1.000	3.355	3.277	3.124	2.484
3.039	3.763	3.355	3.039	3.763	4.209	3.355	3.946	3.763	3.581
2.074	3.763	3.355	2.074	3.763	3.205	3.355	1.000	3.763	2.928
3.039	3.124	1.000	3.039	3.124	2.104	1.000	3.946	3.124	2.611
3.039	3.124	4.061	3.039	3.124	2.104	4.061	5.087	3.124	3.418
2.074	2.292	2.330	2.074	2.292	3.205	2.330	2.336	2.292	2.358
2.074	2.292	3.355	2.074	2.292	4.209	3.355	2.336	2.292	2.697
4.030	2.292	4.061	4.030	2.292	3.205	4.061	2.336	2.292	3.178
4.030	2.292	4.061	4.030	2.292	2.680	4.061	2.336	2.292	3.119
4.030	2.292	3.355	4.030	2.292	2.680	3.355	1.000	2.292	2.814
3.039	2.292	4.061	3.039	2.292	3.205	4.061	2.336	2.292	2.957
1.000	2.292	3.118	1.000	2.292	4.209	3.118	2.336	2.292	2.406
1.000	2.292	4.061	1.000	2.292	4.209	4.061	2.336	2.292	2.616
2.074	2.292	2.330	2.074	2.292	3.205	2.330	2.336	2.292	2.358
3.039	2.292	2.330	3.039	2.292	2.680	2.330	2.336	2.292	2.514
3.039	2.292	2.330	3.039	2.292	1.000	2.330	2.336	2.292	2.328
3.039	2.292	2.330	3.039	2.292	3.205	2.330	2.336	2.292	2.573
3.039	2.292	2.330	3.039	2.292	2.680	2.330	2.336	2.292	2.514
3.039	2.292	2.330	3.039	2.292	3.205	2.330	2.336	2.292	2.573
2.559	3.763	2.330	2.559	3.763	3.205	2.330	2.336	3.763	2.957
3.039	2.292	2.330	3.039	2.292	3.205	2.330	2.336	2.292	2.573
3.039	2.292	2.330	3.039	2.292	3.205	2.330	2.336	2.292	2.573
3.039	2.292	2.330	3.039	2.292	3.205	2.330	2.336	2.292	2.573

Tabulasi Variabel Kinerja Guru (Y)

2	2	4	2	4	2	2	2	2	2,4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
2	2	4	4	2	2	4	2	2	2,7
2	2	2	3	3	2	3	2	2	2,3
3	1	5	4	2	1	4	3	1	2,7
2	1	2	1	5	1	1	2	1	1,8
2	1	4	4	2	1	4	2	1	2,3
2	2	3	4	2	2	4	2	2	2,6
5	2	2	4	2	2	4	5	2	3,1
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2,1
2	2	4	2	4	2	2	2	2	2,4
1	2	2	2	2	2	2	1	2	1,8
4	3	4	2	4	3	2	4	3	3,2
1	2	2	2	2	2	2	1	2	1,8
1	2	4	4	2	2	4	1	2	2,4
1	1	2	2	1	1	2	1	1	1,3
4	2	2	3	2	2	3	4	2	2,7
2	2	2	3	3	2	3	2	2	2,3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
1	2	2	2	2	2	2	1	2	1,8
1	2	2	2	2	2	2	1	2	1,8
2	2	4	2	2	2	2	2	2	2,2
1	4	2	2	2	4	2	1	4	2,4
2	2	4	2	2	2	2	2	2	2,2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
1	1	2	3	1	1	3	1	1	1,6
4	1	2	4	4	1	4	4	1	2,8
2	3	1	2	3	3	2	2	3	2,3
2	2	4	2	4	2	2	2	2	2,4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
1	1	1	2	1	1	2	1	1	1,2
1	1	1	2	2	1	2	1	1	1,3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2,2
5	2	2	2	2	2	2	5	2	2,7
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
1	2	1	2	2	2	2	1	2	1,7
1	1	2	2	2	1	2	1	1	1,4

2	2	4	4	3	2	4	2	2	2,8
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1,2
1	2	1	2	2	2	2	1	2	1,7
1	2	2	2	2	2	2	1	2	1,8
5	5	2	2	2	5	2	5	5	3,7
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2,2
1	1	2	2	2	1	2	1	1	1,4
2	1	2	2	3	1	2	2	1	1,8
1	1	1	1	5	1	1	1	1	1,4
1	1	5	2	1	1	2	1	1	1,7
2	2	2	3	3	2	3	2	2	2,3
2	2	4	4	4	2	4	2	2	2,9
4	4	4	2	4	4	2	4	4	3,6
2	2	4	1	4	2	1	2	2	2,2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2,1
3	1	1	4	4	1	4	3	1	2,4
5	4	5	1	2	4	1	5	4	3,4
5	5	5	4	1	5	4	5	5	4,3
2	3	4	2	4	3	2	2	3	2,8
2	3	4	2	1	3	2	2	3	2,4
2	2	4	2	4	2	2	2	2	2,4
2	4	3	2	5	4	2	2	4	3,1
2	2	5	2	3	2	2	2	2	2,4
2	4	5	2	3	4	2	2	4	3,1
2	4	2	2	5	4	2	2	4	3,0
2	3	1	2	4	3	2	2	3	2,4
2	5	3	2	4	5	2	2	5	3,3
2	3	3	2	5	3	2	2	3	2,8
2	4	4	2	5	4	2	2	4	3,2
2	4	1	2	3	4	2	2	4	2,7
2	4	2	2	5	4	2	2	4	3,0
2	4	5	2	3	4	2	2	4	3,1
2	4	4	2	4	4	2	2	4	3,1
1	1	3	1	5	1	1	1	1	1,7
2	2	4	2	5	2	2	2	2	2,6
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2,1
2	4	4	2	4	4	2	2	4	3,1



MSI (*Method Of Successive*) Kinerja Guru (Y)

Successive Interval										Rata-rata
2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	
2.389	2.242	3.343	2.548	3.512	2.242	2.548	2.389	2.242	2.606	
2.389	2.242	2.132	2.548	2.205	2.242	2.548	2.389	2.242	2.326	
2.389	2.242	3.343	4.290	2.205	2.242	4.290	2.389	2.242	2.848	
2.389	2.242	2.132	3.618	2.979	2.242	3.618	2.389	2.242	2.650	
3.314	1.000	4.353	4.290	2.205	1.000	4.290	3.314	1.000	2.752	
2.389	1.000	2.132	1.000	4.391	1.000	1.000	2.389	1.000	1.811	
2.389	1.000	3.343	4.290	2.205	1.000	4.290	2.389	1.000	2.434	
2.389	2.242	2.786	4.290	2.205	2.242	4.290	2.389	2.242	2.786	
4.142	2.242	2.132	4.290	2.205	2.242	4.290	4.142	2.242	3.103	
2.389	2.242	2.786	2.548	2.205	2.242	2.548	2.389	2.242	2.399	
2.389	2.242	3.343	2.548	3.512	2.242	2.548	2.389	2.242	2.606	
1.000	2.242	2.132	2.548	2.205	2.242	2.548	1.000	2.242	2.018	
3.528	3.004	3.343	2.548	3.512	3.004	2.548	3.528	3.004	3.113	
1.000	2.242	2.132	2.548	2.205	2.242	2.548	1.000	2.242	2.018	
1.000	2.242	3.343	4.290	2.205	2.242	4.290	1.000	2.242	2.539	
1.000	1.000	2.132	2.548	1.000	1.000	2.548	1.000	1.000	1.470	
3.528	2.242	2.132	3.618	2.205	2.242	3.618	3.528	2.242	2.817	
2.389	2.242	2.132	3.618	2.979	2.242	3.618	2.389	2.242	2.650	
2.389	2.242	2.132	2.548	2.205	2.242	2.548	2.389	2.242	2.326	
1.000	2.242	2.132	2.548	2.205	2.242	2.548	1.000	2.242	2.018	
1.000	2.242	2.132	2.548	2.205	2.242	2.548	1.000	2.242	2.018	
2.389	2.242	3.343	2.548	2.205	2.242	2.548	2.389	2.242	2.461	
1.000	3.506	2.132	2.548	2.205	3.506	2.548	1.000	3.506	2.439	
2.389	2.242	3.343	2.548	2.205	2.242	2.548	2.389	2.242	2.461	
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	
1.000	1.000	2.132	3.618	1.000	1.000	3.618	1.000	1.000	1.707	
3.528	1.000	2.132	4.290	3.512	1.000	4.290	3.528	1.000	2.698	
2.389	3.004	1.000	2.548	2.979	3.004	2.548	2.389	3.004	2.540	
2.389	2.242	3.343	2.548	3.512	2.242	2.548	2.389	2.242	2.606	
2.389	2.242	2.132	2.548	2.205	2.242	2.548	2.389	2.242	2.326	
1.000	1.000	1.000	2.548	1.000	1.000	2.548	1.000	1.000	1.344	
1.000	1.000	1.000	2.548	2.205	1.000	2.548	1.000	1.000	1.478	
2.389	2.242	2.132	3.618	2.205	2.242	3.618	2.389	2.242	2.564	
4.142	2.242	2.132	2.548	2.205	2.242	2.548	4.142	2.242	2.716	
2.389	2.242	2.132	2.548	2.205	2.242	2.548	2.389	2.242	2.326	
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	
1.000	2.242	1.000	2.548	2.205	2.242	2.548	1.000	2.242	1.892	
1.000	1.000	2.132	2.548	2.205	1.000	2.548	1.000	1.000	1.604	

2.389	2.242	3.343	4.290	2.979	2.242	4.290	2.389	2.242	2.934
1.000	1.000	2.132	1.000	2.205	1.000	1.000	1.000	1.000	1.260
1.000	2.242	1.000	2.548	2.205	2.242	2.548	1.000	2.242	1.892
1.000	2.242	2.132	2.548	2.205	2.242	2.548	1.000	2.242	2.018
4.142	4.450	2.132	2.548	2.205	4.450	2.548	4.142	4.450	3.452
2.389	2.242	2.786	2.548	2.979	2.242	2.548	2.389	2.242	2.485
1.000	1.000	2.132	2.548	2.205	1.000	2.548	1.000	1.000	1.604
2.389	1.000	2.132	2.548	2.979	1.000	2.548	2.389	1.000	1.998
1.000	1.000	1.000	1.000	4.391	1.000	1.000	1.000	1.000	1.377
1.000	1.000	4.353	2.548	1.000	1.000	2.548	1.000	1.000	1.717
2.389	2.242	2.132	3.618	2.979	2.242	3.618	2.389	2.242	2.650
2.389	2.242	3.343	4.290	3.512	2.242	4.290	2.389	2.242	2.993
3.528	3.506	3.343	2.548	3.512	3.506	2.548	3.528	3.506	3.281
2.389	2.242	3.343	1.000	3.512	2.242	1.000	2.389	2.242	2.262
2.389	2.242	2.132	2.548	2.979	2.242	2.548	2.389	2.242	2.412
3.314	1.000	1.000	4.290	3.512	1.000	4.290	3.314	1.000	2.524
4.142	3.506	4.353	1.000	2.205	3.506	1.000	4.142	3.506	3.040
4.142	4.450	4.353	4.290	1.000	4.450	4.290	4.142	4.450	3.952
2.389	3.004	3.343	2.548	3.512	3.004	2.548	2.389	3.004	2.860
2.389	3.004	3.343	2.548	1.000	3.004	2.548	2.389	3.004	2.581
2.389	2.242	3.343	2.548	3.512	2.242	2.548	2.389	2.242	2.606
2.389	3.506	2.786	2.548	4.391	3.506	2.548	2.389	3.506	3.063
2.389	2.242	4.353	2.548	2.979	2.242	2.548	2.389	2.242	2.659
2.389	3.506	4.353	2.548	2.979	3.506	2.548	2.389	3.506	3.081
2.389	3.506	2.132	2.548	4.391	3.506	2.548	2.389	3.506	2.991
2.389	3.004	1.000	2.548	3.512	3.004	2.548	2.389	3.004	2.600
2.389	4.450	2.786	2.548	3.512	4.450	2.548	2.389	4.450	3.280
2.389	3.004	2.786	2.548	4.391	3.004	2.548	2.389	3.004	2.896
2.389	3.506	3.343	2.548	4.391	3.506	2.548	2.389	3.506	3.125
2.389	3.506	1.000	2.548	2.979	3.506	2.548	2.389	3.506	2.708
2.389	3.506	2.132	2.548	4.391	3.506	2.548	2.389	3.506	2.991
2.389	3.506	4.353	2.548	2.979	3.506	2.548	2.389	3.506	3.081
2.389	3.506	3.343	2.548	3.512	3.506	2.548	2.389	3.506	3.028
1.000	1.000	2.786	1.000	4.391	1.000	1.000	1.000	1.000	1.575
2.389	2.242	3.343	2.548	4.391	2.242	2.548	2.389	2.242	2.704
2.389	2.242	2.786	2.548	2.205	2.242	2.548	2.389	2.242	2.399
2.389	3.506	3.343	2.548	3.512	3.506	2.548	2.389	3.506	3.028

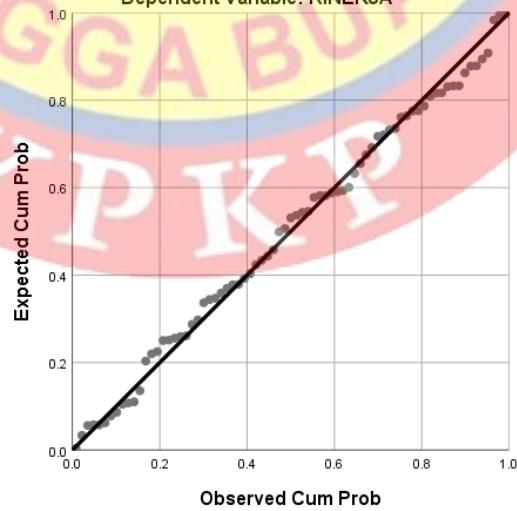
Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	75
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.48084691
Most Extreme Differences	
Absolute	.057
Positive	.057
Negative	-.047
Test Statistic	.057
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.	

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA



Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.123	.281		3.990	.000	
	MOTIVASI	.073	.122	.066	.601	.550	.756 1.323
	DISIPLIN KERJA	.530	.105	.553	5.050	.000	.756 1.323

a. Dependent Variable: KINERJA GURU



Lampiran 7

Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.264	5.16023

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761.452	2	380.726	14.298	.000 ^b
	Residual	1917.215	72	26.628		
	Total	2678.667	74			

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.656	1.687		2.761	.007
	MOTIVASI	-.081	.060	-.166	-1.340	.185
	DISIPLIN KERJA	.089	.051	.215	1.729	.088

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.123	.281		3.990	.000
	MOTIVASI	.073	.122	.066	.601	.550
	DISIPLIN KERJA	.530	.105	.553	5.050	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Correlations						
		MOTIVASI	DISIPLIN KERJA	KINERJA GURU		
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.494**	.339**		
	Sig. (2-tailed)		.000	.003		
	N	75	75	75		
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.494**	1	.586**		
	Sig. (2-tailed)	.000		.000		
	N	75	75	75		
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.339**	.586**	1		
	Sig. (2-tailed)	.003	.000			
	N	75	75	75		

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

