

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA YA BAKII
KESUGIHAN



Oleh :

ADIT TIANA SARI

NIM 212321020

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP
2026

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA YA BAKII
KESUGIHAN

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyusun skripsi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Oleh :

ADIT TIANA SARI

NIM 212321020

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP
2026

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMA YA BAKII KESUGIHAN

Oleh :

ADIT TIANA SARI

NIM 212321020

Disetujui dan Disahkan

Pembimbing I

Pembimbing II

Suwono, S.E.,M.Si.
NIDN.06301006509

Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN.0619129101

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Hatta Setiabudhi, M.Ak..
NIDN.0631128201

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMA YA BAKII KESUGIHAN**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyusun skripsi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Oleh:

ADIT TIANA SARI

NIM 212321020

Disetujui Untuk

Mendapatkan gelar strata satu (S-1) Pada tanggal 04 Agustus 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Suwono, S.E.,M.Si.

NIDN.06301006509

Dr. Dina Prasetyaningrum,

M.M.

NIDN.0619129101

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP
2026

NOTA KONSULTAN

Hal : Naskah Sripsi

Lamp : -

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama

Al Ghazali Cilacap

Di- Cilacap

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Adit Tiana Sari

NIM : 212321020

Fakultas/ Prodi : Ekonomi/ Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Ya Bakii Kesugihan

Telah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar strata satu(S-1).

Wassalamualaikum wr. wb.

Cilacap, 14 Agustus 2026
Konsultan

Hatta Setiabudhi, M.Ak.,
NIDN.0631128201

NOTA PEMBIMBING

Cilacap, 04 Agustus 2026

Kepada Yth.

Kaprodi Manajemen

Fakultas Ekonomi UNUGHA

Di Cilacap

Assalamualaikum wr.wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Adit Tiana Sari

NIM : 212321020

Fakultas/ Prodi : Ekonomi/ Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Ya Bakii Kesugihan

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami setuju dan dapat diajukan untuk mendapatkan gelar strata satu (S-1), atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Pembimbing I

Pembimbing II

Suwono, S.E.,M.Si.
NIDN.06301006509

Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN.0619129101

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adit Tiana Sari

NIM : 212321020

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 04 Agustus 2026
Yang membuat pernyataan

Adit Tiana Sari
212321020

MOTTO

“Hidup bukan tentang mendapatkan apa yang engkau inginkan, tetapi tentang apa yang engkau miliki”

“Nanti kita akan paham tentang skenario Alloh yang paling indah, disaat engkau tidak berniat mencari sesuatu, tetapi Alloh justru menghadirkan anugrah. Disaat engkau tidak pernah berfikir untuk mengejar, tetapi Alloh memberikan kemudahan untuk tiba-tiba engkau dapatkan”

(KH.Bahauddin Nursalim)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa hormat, cinta, dan syukur kepada semua pihak yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik saya.

1. Orang tua tercinta, atas do'a, kasih sayang dan dukungan tanpa henti yang selalu menjadi sumber kekuatan saya.
2. Keluarga dan sahabat, yang selalu memberikan motivasi, semangat dan keceriaan di setiap langkah perjalanan studi saya.
3. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga karya sederhana ini dapat menjadi bentuk rasa syukur dan penghargaan saya kepada semua yang saya cintai dan hormati.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Alloh SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Ya Bakii Kesugihan”.

Saya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.H.A Luthfi Hamidi,M.Ag. selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
2. Ibu Dr.Mutia Pamikatsih, M.E.Sy. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
3. Bapak Hatta Setiabudhi, M.AK. selaku kepala program studi manajemen fakultas ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
4. Bapak Suwono, S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing 1, atas bimbingan, arahan, serta waktu dan kesabaran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Dina Prasetyaningrum, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan motivasinya selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Keluarga tercinta, atas do'a, dukungan dan kasih sayang yang tiada henti.

7. Teman-teman dan semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan demi kesempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, pembaca dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Cilacap, 04 Agustus 2026

Adit Tiana Sari
212321020

RINGKASAN

Sekolah merupakan suatu organisasi yang berfungsi sebagai wadah untuk mengkoordinasikan seluruh upaya dan tindakan kolektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Dalam hal ini kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Ya Bakii Kesugihan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru di SMA Ya Bakii Kesugihan dengan jumlah populasi sebanyak 34 orang. Penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, metode analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis untuk analisis data.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan bantuan software SPSS menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Uji determinasi variabel independen menunjukkan adanya pengaruh sebesar 7,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Implikasi dari hasil diatas adalah perlunya memberikan penghargaan bagi guru yang disiplin dan memberikan pembinaan bagi yang melanggar disekolah untuk memperkuat sikap kedisiplinan di lingkungan guru. Selain itu, untuk meningkatkan motivasi kerja di lingkungan guru sekolah dapat menerapkan adanya pengembangan karir secara berkala dan menciptakan lingkungan yang nyaman.

Kata kunci : disiplin kerja dan motivasi kerja.

SUMMARY

A school is an organization that functions as a forum for coordinating all collective efforts and actions to achieve educational goals. Teacher performance is one of the main factors determining educational success in schools. Teacher performance is influenced by several factors, including work discipline and work motivation. Based on this, the purpose of this study is to determine the effect of work discipline and work motivation on teacher performance at Ya Bakii Kesugihan High School.

This study uses quantitative methods. The sample taken in this study was all teachers at Ya Bakii Kesugihan High School, with a population of 34. This study used instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis methods, and hypothesis testing for data analysis.

Based on research results and data analysis using SPSS software, it shows that work discipline and work motivation do not have a significant effect on teacher performance. The determination test of the independent variables shows an influence of 7.1%, while the rest is influenced by other factors outside this study.

The implication of the above results is the need to give rewards to disciplined teachers and provide guidance for those who violate rules in school to strengthen disciplinary attitudes among teachers. In addition, to boost work motivation among teachers, schools can implement regular career development and create a comfortable environment.

Keywords: work discipline and work motivation.

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	vi
PERNYATAAN KEASLIAN.....	vii
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
RINGKASAN	xii
SUMMARY	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat teoritis.....	8
2. Manfaat praktis.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
A. Telaah Pustaka	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Guru).....	11
2. Disiplin Kerja Guru	13
3. Motivasi.....	16
4. Kinerja Guru.....	19
B. Pengembangan Hipotesis	21
1. Penelitian Terdahulu.....	21
3. Pengembangan hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Desain Penelitian.....	24
1. Jenis Penelitian.....	24
2. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	24
3. Sumber Data.....	25
4. Populasi Dan Sampel.....	26
B. Definisi Konseptual Dan Oprasional Variabel.....	27
1. Definisi Konseptual.....	27
2. Definisi Oprasional Variabel.....	28
C. Teknik Pengumpulan Data.....	29
1. Kuesioner Atau Angket.....	29
2. Wawancara.....	30
3. Dokumentasi.....	30
D. Metode Analisis Data.....	31
1. Uji Instrumen.....	31
2. Uji Asumsi Klasik.....	32
3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
4. Uji Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Profil SMA ya bakii kesugihan.....	37
1. Sejarah SMA Ya Bakii Kesugihan.....	37
2. Data Sekolah.....	38
3. Letak Geografis.....	39
4. Visi Dan Misi.....	40
5. Jumlah Siswa Tahun Pelajaran 2025/2026.....	40
6. Sarana Dan Prasarana.....	40
7. Data Guru 2026.....	41
B. Analisis Data.....	42
1. Uji Instrumen.....	42
2. Uji Asumsi Klasik.....	49
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
4. Uji Hipotesis.....	53

C. Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Implikasi.....	60
C. Keterbatasan penelitian.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
Uji Asumsi Klasik.....	75
Uji Hipotesis	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	21
Tabel 3. 1 data Jabtan Guru SMA Ya Bakii.....	26
Tabel 3. 2 Definisi Oprasional Variabel	28
Tabel 3. 3 Skala Likret.....	30
Tabel 4. 1 data siswa	40
Tabel 4. 2 data sarana dan prasarana.....	40
Tabel 4. 3 Data Guru SMA Ya Bakii Kesugihan.....	41
Tabel 4. 4 Uji Validitas X1	44
Tabel 4. 5 Uji Validitas X2	45
Tabel 4. 6 Uji Validitas Y	46

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2. 1 Kerangka Berfikir	23
Tabel 4. 1 Uji Validitas X1	43
Tabel 4. 2 Uji Validitas X2	44
Tabel 4. 3 Uji Validitas Y	46
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas X1	47
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas X2	47
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Y	48
Tabel 4. 7 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas.....	50
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 4. 10 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4. 11 Uji Parsial (t).....	54
Tabel 4. 12 Uji Statistik F	55
Tabel 4. 13 Uji Koefisien Dterminasi (R ²).....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 1. 2 Data Tabulasi Hasil Kuesioner	69
Lampiran 1. 3 hasil uji SPSS.....	72
Lampiran 1. 4 r tabel	78
Lampiran 1. 5 t tabel	79
Lampiran 1. 6 F tabel	80
Lampiran 1. 7 Dokumentasi.....	81
Lampiran 1. 8 Biodata Penulis.....	82

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam tatanan organisasi agar dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia berperan sebagai tokoh utama dalam melaksanakan kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut (Aliffia Ori Enjarwati & Riska Fii Ahsani, 2024). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berperan strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui proses perencanaan, pengembangan, kompetensi, pengawasan kinerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan guru dapat berkontribusi secara optimal dan berkelanjutan terhadap kemajuan organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan seperti sekolah.

Sekolah adalah sebuah lembaga yang dibentuk untuk menciptakan situasi dan kondisi yang sesuai untuk berlangsungnya proses kegiatan belajar mengajar. Proses kegiatan belajar mengajar sendiri pada umumnya sering disebut dengan pendidikan (Simanjorang & Naibaho, 2023). Sekolah merupakan suatu organisasi yang berfungsi sebagai wadah untuk mengkoordinasikan seluruh upaya dan tindakan kolektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Dengan

demikian, organisasi di sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Kinerja guru yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi individu mereka, tetapi juga pada dukungan pimpinan kepala sekolah, ketersediaan fasilitas, lingkungan yang sehat dan iklim kolaborasi yang kuat diantara seluruh staf. Efektivitas sekolah juga merupakan cerminan langsung dari sinergi antara struktur kelembagaan, upaya kolektif, dan dedikasi profesional para guru.

SMA Ya BAKII 01 Kesugihan merupakan sekolah menengah atas yang berbasis pesantren dan berada dibawah naungan Ya BAKII (Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah) yang beralamatkan di Jl. Kebon Salak No.111, Salakan, Kesugihan, Kec. Kesugihan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. SMA Ya BAKII memiliki visi mencetak generasi islam yang berahlak mulia, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mampu mengamalkan ajaran agama dengan tekun. Misi yang dijalankan untuk mencapai visi tersebut adalah mengembangkan program akademik berbasis kurikulum nasional, memperkaya kegiatan akademik dengan proyek penguatan profil pelajar pancasila (P5), mengembangkan karakter islami dan keterampilan abad 21, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang ramah dan berkualitas. Dalam mewujudkan visi dan misi, guru merupakan pemegang peranan paling penting sebagai sumber daya manusia utama yang mempengaruhi produktivitas sekolah. Tingkat kualitas pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru.

Adapun *Grand Theory* Pada penelitian ini menggunakan *Two-Factor Theory* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1959). *Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivasi. Faktor *hygiene* meliputi unsur-unsur eksternal seperti kebijakan organisasi, kondisi kerja, gaji, hubungan antar pegawai, pengawasan dan faktor-faktor lain yang mencegah ketidakpuasan kerja. Jika faktor *hygiene* tidak terpenuhi, maka pegawai cenderung merasakan ketidakpuasan, tetapi terpenuhinya faktor *hygiene* hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan, sehingga belum cukup untuk menciptakan motivasi atau kepuasan kerja yang mendalam. Sebaliknya, faktor motivasi meliputi aspek intrinsik seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karir, dan sifat pekerjaan itu sendiri, yang mampu menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi ketika terpenuhi.

Teori Herzberg ini memusatkan perhatian pada pentingnya faktor pekerjaan, kekuatan internal dan motivasi guru. Disiplin kerja disini masuk secara khusus dalam aspek pengawasan sebagai elemen utama faktor keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan yang tidak optimal cenderung mengakibatkan pelanggaran disiplin kerja, seperti keterlambatan absensi guru, keterlambatan dalam memulai pembelajaran, serta penurunan mutu pembelajaran yang berdampak langsung pada prestasi siswa. Guru merupakan panutan bagi para siswa di sekolah, sehingga sudah seharusnya guru memiliki disiplin kerja yang baik. disiplin kerja adalah

upaya-upaya untuk mengendalikan perilaku, kesadaran dan kepatuhan seseorang terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau lembaga (Arinka Dwi Azahra, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hermanto & Ikraam, 2025) menyimpulkan bahwa hasil pengujian disiplin kerja berperan penting dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan terkontrol merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran, kelancaran operasional dan pelayanan pendidikan. Dalam hal ini SMA Ya Bakii Kesugihan merupakan salah satu wadah pendidikan untuk membangun disiplin kerja bagi para guru agar terus berkembang.

Kinerja guru diukur dari efektivitas mereka dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, termasuk interaksi dengan siswa dan rekan kerja. Dijelaskan juga dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 menyebutkan bahwa :

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian

dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Dalam mencapai kualitas kinerja guru yang baik, motivasi juga merupakan motor penggerak utama yang menentukan sejauh mana seorang guru mampu mendedikasikan dirinya terhadap tugasnya. Motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau terlibat dalam suatu kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan (Ramdhona dkk., 2022). Menurut (Putri dkk., 2020) ada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, termasuk aspek sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, pendapatan dan gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, infrastruktur, teknologi dan peluang untuk berprestasi.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat dkk., 2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana semakin tinggi dorongan dan motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai setelah memenuhi tugasnya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik secara kuantitas maupun kualitasnya (Hosaini dkk., 2023). Semua kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan harus dilakukan bersama-sama oleh manajemen dan seluruh anggota organisasi (guru) dalam bentuk motivasi kerja guru yang dapat dicapai

melalui berbagai cara, seperti hubungan antar rekan kerja, pembentukan tim kerja (*team work*), pengembangan SDM, kegiatan rekreasi dan lain-lain.

Keberhasilan kinerja guru didukung oleh disiplin kerja dan motivasi itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan ibu Waka Kurikulum dan Guru di SMA Ya Bakii Kesugihan, peneliti mendapatkan informasi tentang disiplin kerja guru, motivasi, serta kinerja guru. Beberapa permasalahan yang sering terjadi di SMA Ya Bakii Kesugihan misalnya dari aspek disiplin kerja, secara umum tingkat kedisiplinan guru di SMA Ya Bakii Kesugihan dapat dikategorikan cukup baik, namun masih ditemukan beberapa guru yang kerap hadir terlambat, pulang sebelum waktunya dan terdapat beberapa guru yang rangkap jabatan, kondisi ini dapat menyebabkan terpecahnya fokus dan energi guru dalam menjalankan tugas pokok sebagai tenaga pendidik. Adapun masalah faktor motivasi kerja guru, diperoleh informasi bahwa seluruh guru SMA Ya Bakii Kesugihan bersetatus sebagai tenaga honor dan tidak ada yang bersetatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kondisi ini menimbulkan keterbatasan dalam peluang pengembangan karir serta jaminan kesejahteraan jangka panjang. Hal ini tentunya berpotensi mengurangi kinerja sekolah dalam mencapai tujuannya. Salah satunya terlihat dari data penerimaan siswa melalui jalur Seleksi Nasional Berdasarkan Prestasi (SNBP) menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah siswa SMA Ya Bakii Kesugihan yang diterima melalui jalur SNBP, yakni dari 13 siswa pada tahun 2025 menjadi

hanya 8 siswa pada tahun 2026. Penurunan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam proses pendidikan yang perlu dikaji lebih mendalam.

Dalam hal ini, berdasarkan penjelasan dan fenomena diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian terkait dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Ya Bakii Kesugihan**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitin ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.
2. Untuk mngetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup dua variabel bebas (X), yaitu disiplin kerja sebagai (X_1) dan motivasi sebagai (X_2). Adapun kinerja guru pada penelitian ini berfungsi sebagai satu variabel terikat (Y), dengan guru yang bekerja di SMA YA BAKII Kesugihan sebagai objek penelitiannya.

E. Manfaat Penelitian

Harapannya hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang luas dan berkontribusi secara signifikan bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya yaitu:

1. Manfaat teoritis

Harapannya temuan dari penelitian ini dapat menambah wawasan, memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan sumber informasi tentang konsep-konsep dan teori pada ilmu pengetahuan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gagasan terhadap produktivitas kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Organisasi

Diharapkan kajian ini dapat bermanfaat menjadi bahan evaluasi dan tambahan wawasan mengenai seberapa jauh pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru untuk mewujudkan visi dan misi bersama yang lebih baik.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat pembelajaran tentang menggali lebih dalam mengenai suatu topik, menemukan sudut pandang yang berbeda dan menghasilkan gagasan-gagasan baru.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

Teori Dua Faktor (*Two-Factor theory*) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang dihasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 akuntan dan insinyur. Teori ini berpandangan bahwa faktor *intrinsik* berkaitan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor *ekstrinsik* berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa seseorang yang merasa sangat nyaman (puas) dengan pekerjaan mereka dipengaruhi oleh faktor *intrinsik* yang merupakan motivator, sedangkan faktor-faktor *ekstrinsik* yang menyebabkan ketidakpuasan kerja disebut sebagai faktor-faktor hygiene. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg mengemukakan dua hal atau dua faktor:

- a. Terdapat sejumlah kondisi *ekstrinsik* pekerjaan (konteks pekerjaan): seperti gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, tunjangan, kebijakan dan prosedur serta hubungan interpersonal.
- b. Serangkaian kondisi *intrinsik*: prestasi, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kesempatan untuk berkembang.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Guru)

Manajemen sumber daya manusia adalah tentang bagaimana mengelola dan mengarahkan potensi, pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Noor, 2024). Menurut Hasibuan (2003) dalam (Ns. Hidayati, dkk., 2022) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan karakteristiknya dominan ditentukan oleh latar belakang dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Guru merupakan sumber daya manusia sebagai pelaksana pembelajaran yang memiliki peran dalam mencapai tujuan pendidikan dan mutu sekolah. Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas, fungsi dan peran penting dalam pendidikan bangsa (Kusumaningrum dkk., 2024). Dalam UU NO. 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru yang profesional, harus memiliki kompetensi meliputi pemahaman tentang materi pembelajaran, pemahaman tentang profesi keguruan dan dunia pendidikan, serta kemampuan beradaptasi dan kepribadian baik dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam melaksanakan tugas secara profesional, guru mempunyai hak dan kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 14 dan pasal 20 adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 14, dalam menjalankan keprofesionalannya guru berhak:
 - 1) Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
 - 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
 - 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
 - 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
 - 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
 - 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru dan peraturan perundang-undangan.
 - 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas,
 - 8) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
 - 9) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.

10) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.

11) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

b. Pasal 20, dalam menjalankan keprofesionalannya, guru berkewajiban:

1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

3) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika

4) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan agama.

2. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kesiapan, kemauan dan mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungannya (Wulandari & Hamzah, 2019). Disiplin memainkan peran penting dalam pengembangan suatu organisasi. disiplin tidak hanya memotivasi guru untuk mengatur dan mengendalikan diri mereka sendiri dalam melaksanakan tugas, baik secara individu maupun dalam kerja sama tim,

tetapi juga berperan dalam membentuk kepatuhan terhadap aturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku (Lestari, 2025). Disiplin kerja menjadi dasar bagi lingkungan kerja yang profesional dan suportif, karena perilaku disiplin menciptakan ketertiban, menciptakan efektivitas pelaksanaan tugas dan meminimalkan penyimpangan. Dengan demikian, tingkat disiplin yang tinggi tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi yang berkelanjutan.

Disiplin berarti menghormati dan mematuhi kesepakatan yang dibuat antara pegawai dengan kebijakan atau peraturan yang telah diatur oleh organisasi. Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang secara konsisten berusaha untuk melaksanakan semua tugas dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan, serta siap menerima segala jenis sanksi jika melanggar tugas yang diberikan kepada mereka (Ana Sichatul Fitria & Limgiani Limgiani, 2024).

Kedisiplinan guru adalah sikap kesediaan untuk mengikuti semua aturan dan norma-norma yang ada dalam menjalankan tugasnya, sebagai wujud tanggung jawab mereka terhadap pendidikan peserta didik (Renggana, 2020). guru dengan tingkat disiplin yang tinggi umumnya mampu mengelola waktu mereka secara efektif, mematuhi prosedur kerja dan memastikan kualitas hasil kerja mereka sesuai dengan sebaik mungkin. Selain itu, disiplin kerja mampu menumbuhkan budaya akuntabilitas dalam suatu organisasi, dimana guru tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas

rutin mereka tetapi juga pada inisiatif untuk meningkatkan efisiensi keseluruhan proses kerja.

Menurut (Nurfadilah & Farihah, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah:

- a. Frekuensi kehadiran merupakan tolak ukur untuk menentukan tingkat disiplin guru. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat ketidakhadiran, semakin tinggi pula kedisiplinan guru tersebut.
- b. Tingkat kewaspadaan di tempat kerja selalu di tandai dengan perhitungan dan ketelitian.
- c. Kepatuhan terhadap standar kerja, seorang guru harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja untuk menghindari kecelakaan kerja atau standar minimum.
- d. Tujuan mematuhi peraturan kerja adalah membuat guru bekerja dengan nyaman dan lancar.
- e. Setiap guru membutuhkan etika profesional untuk menciptakan suasana harmonis dan saling menghormati antar rekan kerja.

Menurut (Lestari, 2025) menyebutkan bahwa terdapat indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib, yang ditunjukkan dengan konsistensi guru dalam menjalani peraturan sekolah, kepatuhan terhadap prosedur kerja dan kepatuhan terhadap operasional yang telah ditetapkan.

- b. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan guru untuk datang sesuai jadwal, memulai pelajaran tepat waktu dan menyelesaikan tugas pembelajaran dengan tepat.
- c. Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang ditunjukkan oleh keseriusan guru dalam melakukan pekerjaan mereka, memenuhi tugas mereka tanpa harus diawasi dan menjalankan peran profesional secara optimal.
- d. Kepatuhan terhadap pimpinan, yang berarti kesediaan guru untuk mengikuti instruksi kepala sekolah, menjaga komunikasi yang baik dan melaksanakan tugas tambahan dengan penuh komitmen.

3. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata bahasa Inggris "*Motion*" dan bahasa Latin "*Movere*", yang berarti bergerak. Oleh karena itu, motivasi dapat diterjemahkan sebagai "*Motivator*" atau sesuatu yang memberikan motif atau dorongan untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan dorongan atau gerakan dalam bentuk kekuatan yang secara sadar atau tidak sadar bertindak dalam diri setiap individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sosialisman, dkk., 2023). Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Muflihini, 2024).

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, setiap guru membutuhkan motivasi yang mampu membantu meningkatkan semangat kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja (Prasetyo dkk., 2025). Motivasi kerja berperan sebagai kekuatan internal yang mendorong guru untuk bekerja secara optimal, disiplin dan konsisten dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang (Saleh & Utomo, 2018).

Menurut Sofyan dan Uno (2003) dalam (Ismunandar, 2025) motivasi kerja guru adalah suatu proses yang mendorong guru, agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi diperlukan seorang guru agar dapat melaksanakan kegiatan pengajarannya sehingga, dapat mencapai berbagai tujuan pendidikan nasional yang telah ditetapkan (Oktaviani & Putra, 2021). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat komitmen, tanggung jawab, serta ketekunan yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang memiliki motivasi rendah (Rulianti & Nurpibadi, 2023). Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Menurut (Suswati, 2022) ada beberapa proses dalam proses timbulnya motivasi, yaitu:

- a. Timbul dorongan permintaan tertentu yang belum terpenuhi sehingga ada dorongan melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Bila belum terpenuhi, orang tersebut mencari jalan keluar bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya itu.

- c. Seseorang mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan atau pencapaian hasil kerja yang baik disepanjang jalan yang dipilih, berdasarkan kemampuan, keterampilan dan pengalamannya.
- d. Evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain.
- e. Penghargaan dan hukuman yang diterima dan dirasakannya bergantung pada penilaian atas layanan yang diberikan.
- f. Evaluasi seberapa banyak tindakan dan penghargaan telah memenuhi kebutuhannya.

Menurut Sutrisno (2014) dalam (Rasyid & Tanjung, 2020) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor internal, diantaranya yaitu: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, serta keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- b. Faktor eksternal, diantaranya yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, superioritas yang baik, adanya jaminan kerja, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel.

Menurut Pupuh Fathurrohman dalam (Abdurrahim, 2021) terdapat beberapa indikator motivasi kerja guru yaitu:

- a. Imbalan atau gaji yang layak, guru dengan gaji yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

- b. Peluang pengembangan karir, seperti promosi jabatan, kenaikan pangkat, pelatihan, sertifikasi dan pengembangan profesional berkelanjutan.
- c. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja guru, baik dalam bentuk pujian, sertifikat dan apresiasi dari kepala sekolah dan masyarakat. Pengakuan terhadap kontribusi guru dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan semangat untuk bekerja lebih baik.
- d. Keamanan dalam lingkungan kerja, dengan menciptakan lingkungan yang aman sesuai dengan standar kerja yang baik akan membuat kegiatan pembelajaran dengan baik.

4. Kinerja Guru

Kinerja merupakan sebuah penggambaran dari tingkat penyelesaian program kegiatan atau kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Manajemen kinerja diharapkan akan memenuhi fungsinya dengan baik pada taraf individu maupun organisasi. Dari perspektif organisasi manajemen kinerja akan mengatur orang-orang dalam organisasi dengan menata prioritas manajemen dan staf dengan rencana organisasi, mengintegrasikan sasaran organisasional dan kerja dari individu menekan dan merangsang kinerja yang kuat, memberikan kerangka kerja untuk pengaturan komunikasi dengan eksekutif. Sedangkan menurut perspektif individu, manajemen kinerja memungkinkan pekerja dan manajemen untuk memiliki kesadaran

yang jelas terhadap tujuan dan memahami apa yang diharapkan, memandang kinerja sendiri terhadap sasaran organisasi dan mengenali kinerja sendiri melalui identifikasi dan evaluasi teratur (Fathorrahman, 2023).

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai upaya dan hasil kerja yang dicapai oleh satu atau sekelompok guru disuatu lembaga pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran yang telah ditetapkan (Fitrianti, 2020). Kinerja guru adalah hasil kegiatan guru dalam proses pembelajaran, seperti bagaimana guru merencanakan, menilai dan mengevaluasi proses pembelajaran (Nurhafifah dkk., 2025). Dengan kata lain, kinerja guru mencerminkan sejauh mana mereka mampu memenuhi standar dan harapan yang ditetapkan oleh sekolah. Kinerja ini tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif tetapi juga mencakup kualitas kerja, efisiensi waktu, dan kontribusi aktual terhadap produktivitas keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru merupakan alat penting dalam manajemen sekolah untuk memastikan bahwa setiap guru memberikan kontribusi optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Menurut (Suliana & Nasien, 2024) ada 4 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilaksanakan guru.
- b. Otoritas atau kewenangan yang diterapkan, seperti dalam kegiatan pembelajaran.
- c. Tingkat kedisiplinan para guru.

- d. Inisiatif yang berkaitan dengan kreatifitas dan daya pikir para guru.

Menurut Usman dalam (Rita Hayati, Yasir Arafat, 2020) indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Aspek kepribadian seperti inisiatif, kerjasama, tanggung jawab, disiplin dan kejujuran.
- b. Aspek metodologis seperti persiapan pembelajaran, metode dan tahapan pengajaran.
- c. Aspek teknis seperti manajemen dan perencanaan kegiatan pembelajaran, proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar.
- d. Aspek pengembangan seperti pelatihan, seminar, karya ilmiah, pengembangan program dan pengembangan media pembelajaran.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Penelitian Terdahulu

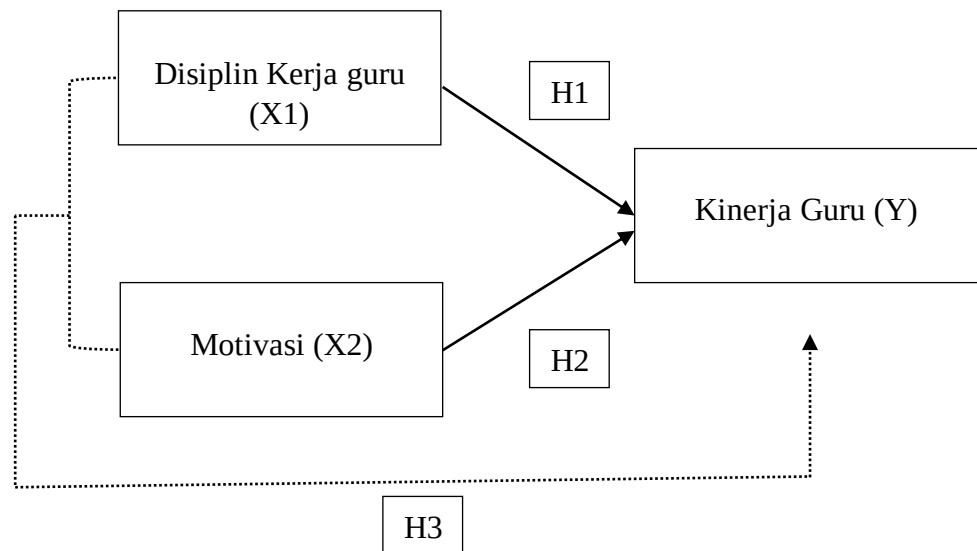
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No.	Penelitian Dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Setiyaningsih, 2020) Influence Of School Leadership Discipline And Work Motivation Toward High School Teacher Performance (Studi Kasus SMA Di Kabupaten Kulonprogo).	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,5%, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 66,6% dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 64,3%.
2.	(Nurfadilah & Fariyah, 2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah (MTS Negeri 2 Bondowoso).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Bondowoso

No.	Penelitian Dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
3.	(Eka Murti dkk., 2024) The Influence Of Work Experience, Competence, and Work Discipline On Teacher Performance With Work Motivation As An Intervening Variabel At Nur Al Hiraa Character School	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 85,90%.
4.	(Suryadi, 2020) Pengaruh Budya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makasar	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota makasar 4. Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota makasar.
5.	(Aliffia Ori Enjarwati & Riska Fii Ahsani, 2024) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Warga Surakarta	Variabel motivasi Kerja, kompetensi dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Warga Surakarta.

2. Kerangka Berfikir

Dari uraian diatas, dapat diperjelas melalui variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru, secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Tabel 2. 1 Kerangka Berfikir

3. Pengembangan hipotesis

Berdasarkan uraian kajian diatas, peneliti telah merumuskan sejumlah hipotesis untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Di SMA YA BAKII Kesugihan.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.

H3 : Disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengukur variabel Independen (disiplin dan motivasi) dan variabel dependen (kinerja guru) secara numerik dengan pengolahan data melalui analisis statistik. Dalam penelitian ini variabel independen berpengaruh dan variabel dependen dipengaruhi. Penelitian ini menggambarkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Tempat atau lokasi yang digunakan oleh peneliti adalah SMA YA BAKII Kesugihan. Lokasi SMA YA BAKII Kesugihan berada di Jl. Kebon salak no. 111, Salakan, Kesugihan, Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap, Jawa tengah.

b. Waktu Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh peneliti pada awal bulan November 2025 sampai dengan April 2026 dengan rincian pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No.	kegiatan	Bulan ke-							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Penyusunan outline								
2.	Konsultasi awal dan menyusul rencana kegiatan awal								
3.	Proses bimbingan awal penyusunan propoal								
4.	Proses survey lokasi untuk observasi penelitian								
5.	Seminar proposal								
6.	Revisi proposal skripsi dan persetujuan revisi								
7.	Pengmpulan data dan pengolahan data								
8.	Ujian skripsi								
9.	Revisi skripsi dan pengesahan								

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data responden diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai produktivitas guru sebagaimana terlihat dari disiplin kerja dan motivasi dengan cara mengukur, menghitung sendiri berupa penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, dan lain-lain.

b. Data Sekunder

Data skunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber pendukung, seperti laporan kantor, profil organisasi, buku pedoman atau pustaka, situs internet, serta sumber-sumber pendukung lainnya. Data tersebut tidak dikumpulkan secara langsung

dari sumber utama, melainkan melalui dokumen dan informasi yang telah tersedia sebelumnya.

4. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subyek yang berada dalam suatu wilayah generalisasi yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh guru di SMA YA BAKII Kesugihan yang berjumlah 34.

Tabel 3. 1 data Jabatan Guru SMA Ya Bakii

Jabatan	Jumlah
Kepala Sekolah	1
Bendahara Sekolah/wali kelas	1
Bendahara BOS	1
Waka Humas	1
Waka Kurikulum/wali kelas	1
Waka Kesiswaan/wali kelas	1
Operator Sekolah	1
Ka. Tata Usaha	1
Ka. Unit Laboratorium/wali kelas	1
Wali kelas	11
Guru	14
Total	34

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Abdullah dkk., 2022). jumlah populasi pada penelitian ini adalah 34 guru di SMA YA BAKII Kesugihan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* (*sensus*) karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sampel. *Sampling jenuh* adalah sampel yang apabila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh sebelumnya (Sugiyono, 2022).

B. Definisi Konseptual Dan Oprasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan definisi variabel yang kita kumpulkan berdasarkan pendapat para pakar atau ahli. Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dikemukakan definisi konseptual untuk masing-masing variabel, yaitu:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Kedisiplinan guru adalah sikap kesediaan untuk mengikuti semua aturan dan norma-norma yang ada dalam menjalankan tugasnya, sebagai wujud tanggung jawab mereka terhadap pendidikan peserta didik (Renggana, 2020).

b. Motivasi (X_2)

Motivasi merupakan dorongan atau gerakan dalam bentuk kekuatan yang secara sadar atau tidak sadar bertindak dalam diri setiap individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sosialisman, dkk., 2023).

c. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah upaya dan hasil kerja yang dicapai oleh satu atau sekelompok guru disuatu lembaga pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran yang telah ditetapkan (Fitrianti, 2020).

2. Definisi Oprasional Variabel

Berdasarkan judul dalam penelitian ini, yaitu: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA YA BAKII Kesugihan, maka terdapat suatu variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator
Disiplin Kerja Guru (X_1)	Disiplin kerja guru adalah tingkat kesedian dan konsistensi pendidik dalam menaati peraturan, menjalankan prosedur, serta menunaikan tanggung jawab secara profesional sesuai ketentuan yang berlaku.	a. Kepatuhan terhadap tata tertib. b. Ketepatan waktu dalam pembelajaran. c. Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. d. Kepatuhan terhadap pimpinan sekolah (Lestari, 2025).
Motivasi (X_2)	motivasi guru diukur melalui tanggapan responden terhadap	a. Imbalan atau gaji yang layak.

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator
	pernyataan dalam angket skala likert yang menggambarkan tingkat antusiasme dalam bekerja, keinginan untuk berprestasi, kesungguhan menjalankan tanggung jawab, serta respon terhadap penghargaan, peluang berkembang, dan rasa aman ditempat kerja.	b. Peluang pengembangan karir. c. Penghargaan atau pengakuan dari pimpinan sekolah atas prestasi kerja guru. d. Keamanan lingkungan kerja (Abdurrahim, 2021).
Kinerja Guru (Y)	kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melakukan penilaian, serta menjanjikan komitmen untuk meningkatkan kualitas diri sesuai standar yang ditetapkan lembaga pendidikan.	a. Aspek kepribadian. b. Aspek metodologis. c. Aspek teknis. d. Aspek pengembangan (Rita Hayati, Yasir Arafat, 2020).

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah penting dalam melakukan penelitian ini karena data yang diperoleh berdasarkan metode yang digunakan berfungsi sebagai alat pengambilan keputusan dan pemecah suatu masalah. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner Atau Angket

Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dan jawabannya untuk memperoleh tanggapan langsung sebagai dasar data penelitian (Sugiyono, 2022). Kuesioner yang dipakai

dalam penelitian ini menggunakan pengukuran *skala likert* untuk mengukur tingkat pengaruh masing-masing indikator variabel.

Tabel 3. 3 Skala Likret

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi secara langsung antara peneliti dengan responden dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada responden atau subjek penelitian. Wawancara dilakukan agar peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih rinci dan spesifik sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data, mengelola, menyimpan, serta menyebarluaskan informasi atau dokumen yang akurat baik dalam bentuk tertulis maupun elektronik (Soesana dkk., 2023). Dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan struktur organisasi melalui sumber tertulis seperti arsip, dokumen, sejarah organisasi, profil organisasi, hasil kinerja pegawai dan lain-lain.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sudaryono, 2018). Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila item-item pertanyaan didalamnya mampu mempresentasikan variabel yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain validitas merupakan tolak ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen pengukur yang telah ditentukan. dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus uji validitas *Corelation Product Moment* dari person. Uji validitas menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan setiap variabel X dengan total skor variabel Y. Dasar pengambilan keputusan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila r hitung $>$ dari nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ dari nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji keaslian dari setiap item kuesioner sehingga hasil penelitian dapat dipercaya secara keseluruhan. Suatu kuesioner dikatakan berhasil apabila mampu menghasilkan data yang konsisten secara berulang pada kelompok atau subjek yang sama, selama aspek yang diukur dalam subjek tidak mengalami perubahan

(Sudaryono, 2018). Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai Alpha Cronbach $< 0,60$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji hetereskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linieritas

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (sig) 0,05. kriteria pengambilan dasar keputusan uji normalitas adalah:

- 1) Jika Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas. Jika korelasi, maka dikatakan terdapat adanya masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada terjadinya korelasi antara variabel bebas. Untuk melihat adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya adalah menggunakan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Asumsi *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) apabila nilai $VIF < 10$ dan toleransi $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi masalah multikolinieritas.
- 2) apabila nilai $VIF > 10$ dan toleransi $< 0,1$ maka artinya terjadi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Gleyser. Uji Gleyser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil profitabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, dengan dasar analisis sebagai berikut :

1) Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih (X) terhadap satu variabel terikat (Y) dalam rangka membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara variabel bebas (X) tersebut terhadap variabel terikat (Y). Rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Linear Berganda

e = Variabel Pengganggu (*error term*).

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kriteria penilaian uji t sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima serta H_1 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Pengaruh Simultan)

Menurut (Priyatno, 2022) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Selain itu juga dapat dengan melihat nilai probabilitas.

Kriteria pengambilan penilaian uji F adalah:

- 1) Jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

2) Jika hasil $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dapat diartikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model regresi dalam mengartikan variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) dalam kisaran nol hingga satu. Nilai (R^2) yang kecil, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil SMA ya bakii kesugihan

1. Sejarah SMA Ya Bakii Kesugihan

Pendirian Sekolah SMA Ya Bakii Kesugihan, berkaitan erat dengan sejarah Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin cilacap yang didirikan oleh Romo KH Badawi Hanafi pada tahun 1925/1344H. Pondok Pesantren Al Ihya Ulumadin lahir dari kerja sama antara para ulama dan masyarakat setempat yang bertujuan untuk memajukan umat islam. Kerja sama itu tidak hanya berfokus terhadap pendidikan non formal seperti pesantren, tetapi juga diarahkan untuk mengembangkan pendidikan formal sebagai penyeimbang.

Pendidikan formal yang digagas oleh ulama dan tokoh pendukungnya, serta dengan dukungan masyarakat setempat mencakup pada seluruh jenjang pendidikan. Dimulai dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Yang Mencakup Play Group (PG), Kelompok Bermain (KB) Dan Taman Kanak-Kanak (TK)/Roudlotul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (Mts)/Sekolah Menengah Pertama (SMP), Madrasah Aliyah (MA)/ Sekolah Menengah Atas (SMA), Termasuk SMA Ya Bakii Kesugihan, dan hingga jenjang perguruan tinggi.

Keberadaan SMA Ya Bakii kesugihan memiliki kedudukan yang sejajar dengan Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin dan keduanya mendapatkan pengakuan yang kuat dari masyarakat setempat. Oleh karena itu, tanggung jawab SMA Ya Bakii Kesugihan tidak hanya bersifat administratif kepada yayasan, tetapi juga bersifat budaya dan sosial kepada masyarakat sekitar. Bukti nyata pengakuan ini terlihat saat terjadi kesalahan dalam pengelolaan sekolah, dimana masyarakat dengan tegas memberikan kritik terhadap kekeliruan tersebut. Dalam hal ini dapat diartikan bahwasannya tidak ringan dalam mengemban amanah mengelola SMA Ya Bakii Kesugihan bagi semua warga sekolah Civitas Akademik Sekolah terutama dalam mewujudkan visi kebersamaan untuk kemajuan bersama.

2. Data Sekolah

- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| a. Nama sekolah | : SMA Ya Bakii Kesugihan |
| b. NPSN | : 20339223 |
| c. Bentuk Pendidikan | : SMA |
| d. Jenjang Pendidikan | : DIKMEN |
| e. Status sekolah | : Swasta |
| f. Alamat sekolah | : Jl. Kebon Salak, Rt. 2 Rw. 6 |
| g. Kelurahan | : Kesugihan |
| h. Kecamatan | : Kesugihan |
| i. Kabupaten/kota | : Cilacap |
| j. Provinsi | : Jawa Tengah |
| k. Negara | : Indonesia |

l. Kode pos	: 53274
m. SK pendirian sekolah	: 046/1.03.4/SWT/M.82
n. Tanggal SK pendirian	: 23-01-1982
o. Status kepemilikan	: Yayasan
p. SK izin oprasional	: 7660/II.03.01/81
q. Tanggal SK izin oprasional	: 31-12-1981
r. Akreditasi	: B
s. Luas tanah milik (m ²)	: 3.246
t. NPWP	: 21578851522006
u. No. Telp	: 618113
v. Email	: smayabakiikesugihan@gmail.com
w. Website	: https://smayabakiiksh.sch.id/

3. Letak Geografis

Bedasarkan data yang diperoleh melalui website resmi SMA Ya Bakii Kesugihan, sekolah tersebut beralamatkan di jln. Kebon Salak Desa Kesugihan, Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Pada bagian barat bersebelahan dengan Pondok Pesantren Manarul Huda, APIKK, Asasun Najah dan Hidayatul Qur'an, serta SMP PEMDA 1 dan SD 01 Kesugihan. Di depan sekolah terdapat TK Ya Bakii Kesugihan kampus 01 dan disebelah selatan terdapat Pondok Pesantren Al Ihya' Ulumaddin.

4. Visi Dan Misi

a. Visi SMA Ya Bakii Kesugihan

Terwujudnya lulusan yang luhur dalam kepribadian islam ala
ahlussunnah wal jamaah dan unggul dalam ilmu.

b. Misi SMA Ya Bakii Kesugihan

- 1) Menyiapkan komponen pendidik yang lengkap dan memadai
- 2) Meningkatkan semangat berprestasi warga sekolah pada semua bidang.
- 3) Meningkatkan pengalaman warga sekolah atas ajaran islam ahlussunnah wal jamaah.

5. Jumlah Siswa Tahun Pelajaran 2025/2026

Tabel 4. 1 data siswa

Tingkat pendidikan	L	P	Total
Tingkat 10	80	99	179
Tingkat 11	46	97	143
Tingkat 12	56	108	164
Total	182	304	486

Sumber : *Arsip Sekolah SMA Ya Bakii Kesugihan*

6. Sarana Dan Prasarana

Tabel 4. 2 data sarana dan prasarana

No.	Prasarana	Jumlah	Kondisi
1.	Kantor guru	2	Baik
2.	Ruang kepala sekolah	1	Baik
3.	Ruang tata usaha	1	Baik
4.	Ruang kelas	11	Baik
5.	Aula	1	Baik

No.	Prasarana	Jumlah	Kondisi
6.	Mushola	1	Baik
7.	perpustakaan	1	Baik
8.	Laboratorium IPA	1	Baik
9.	Ruang musik	1	Baik
10.	Ruang BK	1	Baik
11.	Koperasi	1	Baik
12.	Kantin	1	Baik
13.	Toilet guru	2	Baik
14.	Toilet siswa	6	Baik
15.	Lapangan olahraga	1	Baik
16.	Laboratorium komputer	1	Baik

Sumber : *Arsip Sekolah SMA Ya Bakii Kesugihan*

7. Data Guru 2026

Tabel 4. 3 Data Guru SMA Ya Bakii Kesugihan

N0	Nama	Jabatan Tambahan
1.	Moh Hasbulloh Maulana S.Pd.I	Kepala Sekolah
2.	Drs. Wasim Hadi Sarwono	Guru
3.	Dra. Pariyah	Wali Kelas
4.	Dra. Nur Khasanah	Bendahara sekolah
5.	Sukriniam. S.Ag., M.Pd	Kelas
6.	Iwan Agus Setiawan, S.Ag.	Wali Kelas
7.	Umi Widiyanti, SP.	Wali Kelas
8.	Sulistiyowati, ST.	Wali Kelas
9.	Asmiyah, S.Pd.	Waka Kurikulum/Wali Kelas
10.	Dwi Arso Putro, SE	Wali Kelas
11.	Qonitat Khafidzoh, SS	Wali Kelas
12.	Syrotul Umami, S.Pd.I	Bendahara BOS
13.	Imam Mahdi, S.Pd	Waka Kesiswaan/ Wali Kelas
14.	Munadzir, S. Pd.I	Wali Kelas
15.	Eka Suliyanti, S.Pd.	Wali Kelas

N0	Nama	Jabatan Tambahan
16.	Anisa Azas Arif, S.Pd	Wali Kelas
17.	K. M. Luthfillah	Guru
18.	K. Khozinatul Asror	Guru
19.	Anam Hamdan Hasbulloh, S.Pd	Operator dan Guru
20.	Muhammad Ulin Nuha, S.Pd	Wali Kelas
21.	Wisda Inaraqtud Duja, S.Pd	Wali Kelas
22.	Nur Naila Kamalia. S.Pd.I	Kepala Perpustakaan
23.	Yuni Amalia Rohmah	Guru BK
24.	Faiqotul Himmah	Guru
25.	Kuni Afifa Amalina, S.Pd	Guru BK
26.	Rounaqun Na'ma, M.Pd	Wali Kelas
27.	Achmadum Mahtubu, S.Pd.I	Guru Mapel
28.	Achmad Farhad Syakur	Kepala TU/Guru Mapel
29.	Endah Fitria Maulana, S.Sos	Wali Kelas/Guru Mapel
30.	Muhamad Farikh Khamdy, S.Ag	Guru BK
31.	Agus Mashad	Guru Mapel
32.	Roykhan Hidayat	Guru Mapel
33.	Mohamad Izzudin Asyrof, S.M	Guru Mapel
34.	Auges Amalia Diva, S.Pd	Guru Mapel

Sumber : *Arsip Sekolah SMA Ya Bakii Kesugihan*

B. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan layak dan valid dengan menggunakan alat SPSS Statistik. Tingkat kevalidan instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan jumlah responden $N=34$ dengan df merupakan $N-2=34-2=32$, sehingga

diperoleh R tabel sebesar 0,349 pengujian validitas dapat dikatakan valid dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b) Apabila r hitung $< r$ tabel. Maka instrumen tidak valid.

1) Uji validitas x1

		Correlations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	,494**	,390*	,649**	,914**
	Sig. (2-tailed)		,003	,023	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
X1_2	Pearson Correlation	,494**	1	,190	,176	,638**
	Sig. (2-tailed)	,003		,281	,319	,000
	N	34	34	34	34	34
X1_3	Pearson Correlation	,390*	,190	1	,092	,562**
	Sig. (2-tailed)	,023	,281		,603	,001
	N	34	34	34	34	34
X1_4	Pearson Correlation	,649**	,176	,092	1	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,319	,603		,000
	N	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,914**	,638**	,562**	,707**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Tabel 4. 1 Uji Validitas X1

Berdasarkan hasil olahan data IBM SPSS Statistik diatas, analisis untuk setiap butir pertanyaan variabel X1 (Disiplin kerja) menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Uji Validitas X1

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,914	0,349	Valid
	X1.2	0,638	0,349	Valid
	X1.3	0,562	0,349	Valid
	X1.4	0,707	0,349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja, seluruh item pertanyaan memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari pada *r* tabel sebesar 0,349 dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan semuanya valid. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dalam variabel disiplin kerja layak untuk digunakan.

2) Uji validitas x2

		Correlations				
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	,346*	,351*	,310	,755**
	Sig. (2-tailed)		,045	,042	,074	,000
	N	34	34	34	34	34
X2_2	Pearson Correlation	,346*	1	,302	,370*	,737**
	Sig. (2-tailed)	,045		,082	,031	,000
	N	34	34	34	34	34
X2_3	Pearson Correlation	,351*	,302	1	,132	,610**
	Sig. (2-tailed)	,042	,082		,455	,000
	N	34	34	34	34	34
X2_4	Pearson Correlation	,310	,370*	,132	1	,654**
	Sig. (2-tailed)	,074	,031	,455		,000
	N	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,755**	,737**	,610**	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Tabel 4. 2 Uji Validitas X2

Berdasarkan hasil olahan data IBM SPSS Statistik diatas,
analisis untuk setiap item pertanyaan variabel X2 (Motivasi Kerja)
menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Uji Validitas X2

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,755	0,349	Valid
	X2.2	0,737	0,349	Valid
	X2.3	0,610	0,349	Valid
	X2.4	0,654	0,349	Valid

Berdasarkan uji validitas pada variabel Motivasi kerja,
diketahui semua item pertanyaan memiliki nilai *r* hitung lebih besar
dari pada *r* tabel sebesar 0,349 dengan tingkat signifikansi dibawah
0,05. Maka dapat disimpulkan seluruh indikator motivasi kerja
dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dalam
variabel motivasi kerja layak dan dapat digunakan.

3) Uji validitas y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,737**	,797**	,714**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	,737**	1	,624**	,687**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	,797**	,624**	1	,540**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	,714**	,687**	,540**	1	,575**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	34	34	34	34	34

TOTAL	Pearson Correlation	,765**	,812**	,760**	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34

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

Tabel 4. 3 Uji Validitas Y

Berdasarkan hasil olahan data IBM SPSS Statistik diatas, analisis untuk setiap item pertanyaan variabel Y (Kinerja Guru) menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,765	0,349	Valid
	Y.2	0,812	0,349	Valid
	Y.3	0,760	0,349	Valid
	Y.4	0,575	0,349	Valid

Tabel 4. 6 Uji Validitas Y

Hasil uji validitas pada variabel kinerja guru menunjukan bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari pada *r* tabel sebesar 0,349 dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Hal ini menunjukan bahwa setiap indikator kinerja guru disimpulkan valid. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja guru layak untuk digunakan.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas jawaban dari responden terhadap setiap pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat ukur statistik

Cronbach Alpha (a). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

1) X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,680	4

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas X1

Dari hasil pengujian reliabilitas pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,680, nilai ini lebih besar dari 0,60 yang berarti instrumen indikator pada variabel disiplin kerja memiliki tingkat reliabilitas baik atau konsisten dalam mengukur variabel tersebut. Dengan demikian, kuesioner pada variabel tersebut dapat digunakan.

2) X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,636	4

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas X2

Hasil uji reliabilitas motivasi kerja menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,636 nilai ini lebih tinggi dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel motivasi kerja memiliki konsistensi dan stabilitas yang cukup baik sehingga masuk dalam kategori reliabel. Oleh karena itu, instrumen kuesioner pada variabel motivasi kerja dapat digunakan.

3) Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	4

Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Y

Berdasarkan uji reliabilitas pada variabel kinerja guru, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,894 yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel kinerja guru dinyatakan reliabel karena memiliki tingkat konsistensi dan stabilitas yang tinggi dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, instrumen kuesioner pada variabel kinerja guru layak untuk digunakan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji one-sample kolmogorov-smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5% maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5% maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,59619578
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,081
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4. 7 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan statistik kolmogorof-smirnov, menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,125. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebesar 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan

bahwa data residual berdistribusi normal. Oleh karena itu asumsi normalitas dalam model regresi ini telah terpenuhi dan analisis statistik parametrik (regresi) dapat dilanjutkan ketahap berikutnya.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen (bebas) yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). kriteria pengujian pada uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,10$, maka tidak terdapat multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,10$ maka terdapat multikolinieritas dalam data.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,150	4,722		3,632	,001		
Disiplin Kerja	,219	,198	,195	1,107	,277	,967	1,035
Motivasi Kerja	-,264	,211	-,221	-1,253	,219	,967	1,035

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel , hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 0,967 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,035 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga masing-masing variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara independen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini layak dan memenuhi asumsi multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode uji *Glejser* dengan meregresikan variabel-variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap nilai Absolut residualnya (ABS_RES). Dengan kriteria pengujian yaitu, antara lain:

- 1) Jika nilai sig variabel independen $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terkena heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai sig variabel independen $< 0,05$ maka dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,290	2,736		2,665	,012
	Disiplin Kerja	-,133	,115	-,198	-1,163	,254
	Motivasi Kerja	-,196	,122	-,273	-1,606	,118

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel , hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,254 dan motivasi kerja sebesar 0,118, dimana kedua nilai tersebut berada diatas nilai ambang batas sebesar 0,05 (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah atau gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang dilakukan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil uji regresi linier berganda berdasarkan *output* program SPSS diperoleh sebagai berikut:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,150	4,722		3,632	,001
	Disiplin Kerja	,219	,198	,195	1,107	,277
	Motivasi Kerja	-,264	,211	-,221	-1,253	,219

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4. 10 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel, menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17,150 + 0,219X_1 + -0,264X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta ($\alpha=17,150$)

Untuk nilai konstanta sebesar 17,150, menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel kinerja guru (Y) tetap sebesar 17,150.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1)

Nilai Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) bernilai positif 0,219, menunjukkan jika disiplin Kerja ditingkatkan satuan maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,219.

c. Motivasi kerja (X_2)

Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) bernilai negatif -0,264 menunjukkan jika X_2 ditingkatkan satu satuan maka tidak akan meningkatkan Y sebesar -0,264.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara individual terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Guru dengan nilai sig. Sebesar 0,05. Berikut adalah hasil dari uji Parsial t:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,150	4,722		,001
	Disiplin Kerja	,219	,198	,195	,277
	Motivasi Kerja	-,264	,211	-,221	,219

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4. 11 Uji Parsial (t)

Untuk mengetahui variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat ini dengan melihat sig. $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel maka H1 ditolak dan H0 diterima, atau ada pengaruh antara variabel diuji dan sebaliknya. Maka ditemukan nilai t tabel adalah 1,69092. Pada output diatas dapat disimpulkan yaitu:

- 1) Hasil uji t variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa t hitung kurang dari t tabel $1,107 < 1,69092$ dan memiliki nilai signifikansi $0,277 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- 2) Hasil uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel $-1,253 < 1,69092$ dan memiliki nilai signifikansi $0,219 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Jika nilai signifikansi $f > 0,05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. artinya, secara bersama-sama seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,578	2	3,789	1,184	,319 ^b
	Residual	99,158	31	3,199		
	Total	106,735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Tabel 4. 12 Uji Statistik F

Berdasarkan tabel diatas terlihat hasil uji signifikansi simultan (uji F) menunjukan bahwa nilai sig. $0,319 > 0,05$, hasil F hitung sebesar $1,184 < F$ tabel $2,883$ dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ditujukan untuk mengetahui sejauh mana presentase kontribusi variasi dari variabel-variabel bebas (independen) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 diperkirakan antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sementara semakin mendekati nilai 1, maka

semakin kuat variabel-variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,266 ^a	,071	,011	1,788	,071	1,184	2	31	,319

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Tabel 4. 13 Uji Koefisien Dterminasi (R²)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa *output* SPSS dengan nilai R sebesar 0,266 dan R *Square* sebesar 0,071 atau setara dengan 7,1%. Artinya variabel bebas disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) sebesar 7,1%, sedangkan sisanya 92,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang diolah menggunakan SPSS *for windows* dapat diinterpretasikan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SMA Ya Bakii Kesugihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disiplin kerja (X1) diketahui tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMA Ya Bakii Kesugihan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,107 lebih kecil dari t tabel 1,6909, dan memiliki nilai signifikansi $0,277 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki guru, maka tidak berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SMA Ya Bakii Kesugihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi kerja (X2) diketahui tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMA Ya Bakii Kesugihan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -1,253 lebih kecil dari t tabel 1,69092, dengan nilai signifikansi $0,219 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi

Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y).

3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Ya Bakii Kesugihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $1,184 < f \text{ tabel } 2,883$, dengan nilai signifikansi $0,319 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), Dengan demikian, hipotesis ketiga terbukti (tidak diterima) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Ya Bakii Kesugihan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square 0,071 atau 7,1%, yang berarti bahwa disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) mampu mempengaruhi 0,071 perubahan pada kinerja guru (Y), sedangkan sisanya 92,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja guru, maka tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukan dalam melaksanakan tugas pendidikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini berupa persamaan Y

$$Y = 17,150 + 0,219X_1 + -0,264X_2 + e$$

Dimana X1 menyatakan variabel disiplin kerja, X2 menyatakan variabel motivasi kerja dan Y menyatakan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja guru.

2. Berdasarkan hasil uji t, secara parsial disiplin kerja maupun motivasi kerja sebagai variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja guru. Hal ini dikarenakan pada variabel disiplin kerja nilai t hitung < t tabel yaitu $1,107 < 1,69092$. Sementara itu, pada variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai t hitung < dari t tabel yaitu $-1,253 < 1,69092$. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua pada pengembangan hipotesis ditolak.
3. Berdasarkan hasil uji F, secara simultan disiplin kerja beserta motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru karena nilai F hitung < dari

nilai F tabel yaitu sebesar $1,184 < 2,883$. Dengan demikian hipotesis ketiga pada pengembangan hipotesis juga ditolak.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun tidak berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja guru, disiplin kerja dan motivasi kerja tetap berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif di sekolah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan sikap kedisiplinan di kalangan guru, sekolah dapat menegakan aturan dan tata tertib secara adil, melakukan pengawasan, memberikan penghargaan bagi guru yang disiplin dan pembinaan bagi yang melanggar. Program ini bertujuan untuk memperkuat sikap kedisiplinan di lingkungan guru.

Selain itu untuk meningkatkan motivasi kerja di lingkungan guru sekolah dapat menerapkan pemberian penghargaan atas prestasi, penyediaan pelatihan, pengembangan karir secara berkala dan menciptakan lingkungan yang nyaman. Dalam hal ini, pengembangan karir secara berkala dapat menambah wawasan serta pengalaman para guru guna mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif.

C. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini hanya mengkaji dua faktor variabel independen untuk mengukur kinerja guru yakni disiplin kerja dan motivasi kerja. Saran untuk penelitian lanjutan yang terkait dengan topik yang diambil oleh peneliti dapat

mengkaji faktor-faktor yang lebih luas seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan sebagainya agar model yang didapat semakin akurat dalam mengukur kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metode Peneliti Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.
- Abdurrahim. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru ips di smp. *Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, 3(2), 290–302.
- Aliffia Ori Enjarwati, & Riska Fii Ahsani. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Warga Surakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 70–89. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4107>
- Ana Sichatul Fitria, & Lingiani Limgiani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Arinka Dwi Azahra, D. N. P. (2023). Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jisma, Journal Of Information Systems And Management*, 2(4), 34–42. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>
- Eka Murti, N., Widyastuti, T., & Gunawan, Y. I. (2024). The Influence of Work Experience, Competence, and Work Discipline on Teacher Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at Nur Al Hiraa Character School. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(7), 3511–3522. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i7.1236>
- Farhan, rafi muhammad, & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Environment. *jurnal Visionida, Manajemne dan Bisnis*, 1(6), 882–894.
- Fathorrahman. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan kerja*. Linus.
- Fitrianti, L. (2020). KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 5 KELAYANG KECAMATAN KELAYANG. *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 15(2), 574–584.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermanto, & Ikraam. (2025). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KECAMATAN SUNGAI MENANG OKI. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 20(2), 245–259. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v20i2.831>

- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96. <https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Hosaini, H., Manan, M. A., & Isnanto, D. (2023). Analisis Kinerja Guru Profesional Sertifikasi Terhadap Kegiatan Pendidikan di Lingkungan Pondok Pesantren. *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(3), 123–128.
- Ismunandar, A. (2025). Kontribusi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 3(4), 10–17.
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). KINERJA GURU SEBAGAI ASPEK STRATEGIS DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN. *Journal Education and Government Wiyata*, 2(2), 105–125. <https://doi.org/10.71128/e-gov.v2i2.85>
- Lestari, W. (2025). Analisis Perilaku Disiplin Kerja Guru di SDN 15 Lubuak Tarok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(12), 19383–19390. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic/article/view/5973%0Ahttps://jicnusanantara.com/index.php/jiic/article/download/5973/6015>
- Muflihini, M. H. (2024). *MOTIVASI KINERJA*. Berkah Aksara Cipta Karya. <https://share.google/Vkbb3dUfkbciIaoJ5>
- Muhammad Mufid Prasetyo, Hudyah Astuti Sudirman, & Asmadhini Handayani Rahmah. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 20–32. <https://doi.org/10.55606/jimak.v4i3.4733>
- Noor, J. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Praktik Dan Strategi* (1 ed.). Kencana.
- Ns. Hidayati, SKM, M.MKes., Hermin Nainggolan, SE., M., Dr. Rezi Erdiansyah, M.S., Wahyu Setya Ratri, SP., M., Dr. A.A. Ngr.Eddy, Supriyadinata Gorda, S.Sos., M. S., Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, S.E., M. M., Dr.H.Sukemi Kadiman, S.Sos, MM, CHRM., Putu Agus Adnyana, SE., M., Nurfitriyenny, SE., MM., Adilla Juita Siska, SE., M., & Bonataon Maruli Timothy Vincent Simandjorang, S.E., M.SE., Luh Kartika Ningsih, S.F., M. M. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka. [https://books.google.co.id/books?id=5M6dEAAAQBAJ&lpg=PR5&ots=xK_Pimd_wx&dq=sumber daya manusia&lr&pg=PR4#v=onepage&q=sumber daya manusia&f=false](https://books.google.co.id/books?id=5M6dEAAAQBAJ&lpg=PR5&ots=xK_Pimd_wx&dq=sumber%20daya%20manusia&lr&pg=PR4#v=onepage&q=sumber%20daya%20manusia&f=false)
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021a). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 109–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>

- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021b). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Nurhafifah, Novi Yanti, S. Y. (2025). Pengaruh Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMANegeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(4), 409–423.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 294–302. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Linier Dengan SPSS Dan Analisis Data Panel Dengan EVIEWS*. Cahaya Harapan. <https://books.google.co.id/books?id=ISeyEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=KcSPOTszhD&dq=olah data dengan spss&lr&pg=PR2#v=onepage&q=olah data dengan spss&f=false>
- Putri, D. M., Sutarno, S., Sutarno, S., Indriastuti, D. R., & Indriastuti, D. R. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL SMA NEGERI COLOMADU, KARANGANYAR. *JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 20(2). <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i2.4318>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya) PENDAHULUAN Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia , Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari*. 2(2), 891–914.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Renggana, K. (2020). INVESTIGASI PENGARUH DISIPLIN KERJA GURU DAN MOTIVASI BELAJAR SISWA TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DI SALAH SATU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI. *Edum Journal*, 3(1), 19–28. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v3i1.61>
- Rita Hayati, Yasir Arafat, A. P. S. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA GURU. *JMKSP(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Setiyaningsih, T. T. (2020). Influence of school leadership, discipline, and work motivation toward high school teacher performance. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v7i1.13423>
- Simanjourang, R. R., & Naibaho, D. (2023). Fungsi sekolah. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 2(4), 31–41.
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (S. K. Devy Dian Pratama (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Sosialisman, Sukmawati, L. W. (2023). Motivasi dan kepribadian dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263/http>
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian* (cetakan ke). Rajawali Pres.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (cetaan ke). Alfabeta.
- Sulianaa, Dewi Nasien, S. T. (2024). Analisis Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process Melalui Key Performance Indicators di SD Negeri 2 Selat Panjang. (*Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Sekolah Dasar*), 12(2), 373–385.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoei.v1i1.439>
- Suswati, D. E. (2022). *Buku Monograf MOTIVASI KERJA* (1 ed.). Media Nusa Creative.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA YA BAKII Kesugihan

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Perkenalkan nama saya adit tiana sari, mahasiswa UNUGHA jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut saya sampaikan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan”**. setiap informasi akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mohon berkenankan kesediannya untuk mengisi kuesioner ini dan adapun manfaat mengisi kuesioner ini untuk memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan instansi. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Data Responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin* : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Usia : Tahun
5. Pendidikan Terakhir* : ☐ SLTP ☐ Diplomat/Sarjana
☐ SLTA ☐ Lain-lain
6. Masa Kerja* : ☐ < 1 Tahun
☐ 1 – 10 Tahun
☐ > 10 Tahun

*Berikan tanda check list (✓) pada jawaban yang sesuai dengan keinginan anda.

Petunjuk Pengisian

1. Mohon beri tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setelah selesai mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu untuk menyerahkan kembali kepada pihak yang pertama kali menyerahkan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu.
3. Setiap pernyataan hanya memerlukan satu jawaban.
4. Jawablah semua pernyataan dengan keterangan alternatif jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju Skor : 5

S : Setuju Skor : 4

N : Netral Skor : 3

KS : Kurang setuju Skor : 2

TS : Tidak Setuju Skor : 1

Variabel X1 : Disiplin Kerja

No	pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.					
2.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan dan saya merasa telah menggunakan waktu dengan efektif dalam bekerja.					
3.	Saya selalu berinovasi dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab dengan bersungguh-sungguh sesuai dengan jabatan saya.					
4.	Saya selalu mematuhi instruksi dan perintah dari kepala sekolah terkait tugas mengajar dan administrasi sekolah.					

Variabel X2 : Motivasi

No	pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menerima gaji atau upah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Program pengembangan karir berkelanjutan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
3.	Atasan selalu memberikan pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
4.	Keamanan lingkungan kerja yang baik meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran.					

Variabel Y : Kinerja Guru

No	pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sering mencari peluang baru untuk meningkatkan pekerjaan saya.					
2.	Mampu menggunakan strategi pembelajaran dalam proses belajar mengajar yang disesuaikan dengan karakteristik siswa secara individual					
3.	Saya merencanakan dan mengelola kegiatan pembelajaran dengan baik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penilaian hasil belajar siswa.					
4.	Saya sering mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja.					

Lampiran 1. 2 Data Tabulasi Hasil Kuesioner

Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	4	19
3	4	5	4	4	17
4	5	4	4	5	18
5	4	5	4	4	17
6	4	5	4	4	17
7	5	4	4	4	17
8	4	4	5	4	17
9	3	4	4	3	14
10	4	5	5	4	18
11	4	4	5	4	17
12	5	5	4	5	19
13	4	4	4	4	16
14	4	4	5	4	17
15	4	5	4	4	17
16	5	5	5	5	20
17	4	4	4	5	17
18	3	4	4	4	15
19	4	4	4	5	17
20	3	4	4	4	15
21	3	4	4	4	15
22	5	5	5	5	20
23	4	4	5	4	17
24	4	4	4	5	17
25	5	5	4	5	19
26	4	5	4	4	17
27	5	5	5	5	20
28	4	5	4	4	17
29	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16
31	4	5	5	3	17
32	5	5	5	5	20
33	4	5	4	4	17
34	4	4	5	4	17

Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	JUMLAH
1	5	4	5	5	19
2	4	4	4	5	17
3	5	5	5	5	20
4	4	5	5	5	19
5	5	4	5	4	18
6	5	5	4	5	19
7	5	5	5	5	20
8	4	4	5	5	18
9	5	5	4	5	19
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	4	5	5	4	18
13	4	4	5	4	17
14	5	4	5	5	19
15	4	3	4	4	15
16	5	5	4	5	19
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	3	15
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	3	4	4	5	16
22	5	4	5	4	18
23	4	5	5	5	19
24	5	5	5	5	20
25	3	4	4	5	16
26	4	5	5	4	18
27	5	4	5	5	19
28	4	4	5	4	17
29	5	5	5	5	20
30	5	4	4	5	18
31	4	5	5	5	19
32	5	5	5	5	20
33	4	5	4	4	17
34	5	5	5	5	20

Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	JUMLAH
1	3	4	5	3	15
2	4	5	5	4	18
3	3	3	3	3	12
4	4	4	4	5	17
5	4	3	4	4	15
6	4	4	4	5	17
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	3	4	3	4	14
10	4	4	4	3	15
11	4	4	4	4	16
12	5	4	4	3	16
13	4	4	4	5	17
14	4	4	4	3	15
15	4	3	4	4	15
16	5	4	5	4	18
17	4	4	4	3	15
18	3	3	4	3	13
19	3	4	4	3	14
20	4	4	4	5	17
21	5	5	5	5	20
22	4	3	4	4	15
23	4	4	4	3	15
24	4	4	4	5	17
25	4	4	4	5	17
26	4	4	3	4	15
27	5	5	5	5	20
28	4	5	4	3	16
29	4	4	4	4	16
30	5	5	4	5	19
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	4	19
34	4	4	4	3	15

Lampiran 1. 3 hasil uji SPSS

Variabel disiplin kerja (X1)

		Correlations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	,494**	,390*	,649**	,914**
	Sig. (2-tailed)		,003	,023	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
X1_2	Pearson Correlation	,494**	1	,190	,176	,638**
	Sig. (2-tailed)	,003		,281	,319	,000
	N	34	34	34	34	34
X1_3	Pearson Correlation	,390*	,190	1	,092	,562**
	Sig. (2-tailed)	,023	,281		,603	,001
	N	34	34	34	34	34
X1_4	Pearson Correlation	,649**	,176	,092	1	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,319	,603		,000
	N	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,914**	,638**	,562**	,707**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Variabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations				
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	,346*	,351*	,310	,755**
	Sig. (2-tailed)		,045	,042	,074	,000
	N	34	34	34	34	34
X2_2	Pearson Correlation	,346*	1	,302	,370*	,737**
	Sig. (2-tailed)	,045		,082	,031	,000
	N	34	34	34	34	34
X2_3	Pearson Correlation	,351*	,302	1	,132	,610**
	Sig. (2-tailed)	,042	,082		,455	,000
	N	34	34	34	34	34
X2_4	Pearson Correlation	,310	,370*	,132	1	,654**
	Sig. (2-tailed)	,074	,031	,455		,000
	N	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,755**	,737**	,610**	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Variabel Kinerja Guru (Y)

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,737**	,797**	,714**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	,737**	1	,624**	,687**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	,797**	,624**	1	,540**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	,714**	,687**	,540**	1	,575**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,765**	,812**	,760**	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34

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

Uji reliabilitas

1) X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,680	4

2) X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,636	4

3) Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	4

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,59619578
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,081
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,150	4,722		3,632	,001		
Disiplin Kerja	,219	,198	,195	1,107	,277	,967	1,035
Motivasi Kerja	-,264	,211	-,221	-1,253	,219	,967	1,035

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,290	2,736		2,665	,012
Disiplin Kerja	-,133	,115	-,198	-1,163	,254
Motivasi Kerja	-,196	,122	-,273	-1,606	,118

a. Dependent Variable: ABS_RES

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,440	,884		14,077	,000
Disiplin Kerja	,167	,050	,149	3,313	,002
Motivasi Kerja	,040	,002	,956	21,316	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,440	,884		14,077	,000
	Disiplin Kerja	,167	,050	,149	3,313	,002
	Motivasi Kerja	,040	,002	,956	21,316	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.081	2	50.041	233.127	.000 ^b
	Residual	6.654	31	.215		
	Total	106.735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.938	.934	.463

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Lampiran 1. 4 r tabel

Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 1. 5 t tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 1. 6 F tabel

df2=(n -k- 1)	df1=(k-1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180

Lampiran 1. 7 Dokumentasi



Lampiran 1. 8 Biodata Penulis

Penulis dilahirkan di Pematang Pasir pada tanggal 30 April 2002 sebagai anak pertama dari dua saudara dari pasangan Wagimin dan Supiyani. Saat ini bertempat di Pondok Pesantren Al-Ihya' Ulumaddin Kesugihan Cilacap. Alamat Email: aditianasari08@gmail.com. Pendidikan dasar ditempuh di MI Al-Muhajirin, pendidikan menengah pertama di MTs Al-Muhajirin, dan pendidikan menengah atas di MA Roudlotul Huda Padang Ratu, Lampung Tengah lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2021 penulis diterima di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.