

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi uraian tentang deskripsi data hasil penelitian untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi skor dari subyek penelitian masing-masing variabel yang diteliti, yaitu korelasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Selanjutnya disajikan uji perhitungan persyaratan analisis pengujian hipotesis, interpretasi dan pembahasan serta keterbatasan penelitian.

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup nilai rata-rata, simpangan baku, distribusi frekuensi, median, modus dan grafik histogram dari ketiga variabel penelitian. Data mentah diolah dengan menggunakan metode statistik deskriptif.

Metode statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil pemangkasan tersebut. Uraian hasil perhitungan deskriptif tersebut dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Motivasi ( $X_1$ )

Rentangan skor jawaban responden pada variabel motivasi dijabarkan berdasarkan hasil dari penyebaran instrumen terhadap 52 orang responden, skor variabel motivasi memiliki rentang teoritik 27 sampai 135, dan rentang skor empirik antara 69 sampai dengan 135. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata ( $M$ ) = 107,154 standar deviasi ( $SD$ ) = 15,47 varian = 239,33 median ( $ME$ ) = 110,72 dan modus ( $MO$ ) = 114,06.

Tingkat motivasi didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0 % - 20 %	=	Sangat Tidak Baik
21 % - 40 %	=	Tidak Baik
41 % - 60 %	=	Cukup Baik
61 % - 80 %	=	Baik
81 % - 90 %	=	Sangat Baik <sup>1</sup>

Tingkat ketercapaian motivasi berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 79.37% termasuk dalam kategori baik. Hal ini berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), 305.

$$\text{Rata-rata} = \frac{107.154}{135} \times 100 = 79,37.$$

Adapun sebaran data variabel motivasi dapat digambarkan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel 4.1 dan histogram pada grafik 4.1:

**Tabel 4.1**  
Distribusi Frekuensi Motivasi

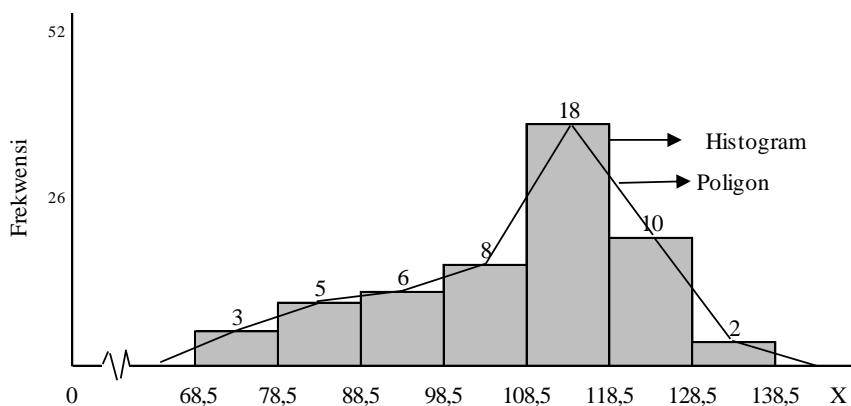
Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif	Interprestasi
69-78	3	6	6	Sangat Rendah
79-88	5	10	15	Rendah
89-98	6	12	27	Kurang
99-108	8	15	42	Sedang
109-118	18	35	77	Tinggi
119-128	10	19	96	Sangat Tinggi
129-138	2	4	100	Sempurna
	52	100		

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada Tabel 4.1, secara deskriptif tingkat motivasi pada kelas interval pertama yaitu antara 69 – 78 kategori sangat rendah. Frekuensi berjumlah 3 orang merupakan 6 % dari jumlah responden. Tingkat motivasi pada kelas interval kedua yaitu antara 79 – 88 kategori rendah. Frekuensi berjumlah 5 orang merupakan 10 % dari jumlah responden. Tingkat motivasi kelas interval ketiga yaitu

antara 89 – 98 kategori kurang. Frekuensi berjumlah 6 orang merupakan 12 % dari jumlah responden.

Tingkat motivasi kelas interval keempat yaitu antara 99 – 108 kategori sedang. Frekuensi berjumlah 8 orang merupakan 15% dari jumlah responden. Tingkat motivasi kelas interval kelima yaitu antara 109 – 118 kategori tinggi. Frekuensinya berjumlah 18 orang merupakan 35% dari jumlah responden. Tingkat motivasi kelas interval keenam ategori sakngat tinggi, yaitu antara 119 – 128. Frekuensi berjumlah 10 orang merupakan 19% dari jumlah responden. Tingkat motivasi kelas interval ketujuh, yaitu antara 129 – 138 kategori sempurna. Frekuensinya berjumlah 2 orang merupakan 4% dari jumlah responden.

Distribusi frekuensi pada tabel 4.1 apabila digambarkan ke dalam bentuk histogram pada Grafik 4.1 sebagai berikut:



**Grafik 4.1**  
Histogram Frekuensi Motivasi

Berdasarkan tabel interpretasi tingkat motivasi pada Tabel 4.1 dan dalam bentuk hisogram pada Grafik 4.1 menunjukkan histogram motivasi pada batas nyata 68,5 – 78,5 frekuensinya mencapai 3 orang dari 52 orang responden. Motivasi pada batas nyata 78,5 – 88,5 frekuensinya mencapai 5 orang dari 52 orang responden. Motivasi pada batas nyata 88,5 – 98,5 frekuensinya mencapai 6 orang dari 52 orang responden.

Motivasi pada batas nyata 98,5 – 108,5 frekuensinya mencapai 8 orang dari 52 orang responden. Motivasi pada batas nyata 108,5 – 118,5 frekuensinya mencapai 18 orang dari 52 orang responden. Motivasi pada batas nyata 118,5 – 128,5 frekuensinya mencapai 10 orang dari 52 orang responden. Motivasi pada batas nyata 128,5 – 138,5 frekuensinya mencapai 2 orang dari 52 orang responden.

Penyebaran data di atas apabila persentase kelompok motivasi sangat rendah ditambahkan dengan motivasi rendah dikategorikan rendah berjumlah 16%. Apabila persentase kelompok kurang, sedang dan tinggi dikategorikan tinggi berjumlah 62%. Dan apabila persentase kelompok sangat tinggi ditambahkan dengan kelompok sempurna dikategorikan sangat tinggi berjumlah 23%.

## 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Rentangan skor jawaban responden pada variabel disiplin kerja dijangar berdasarkan hasil dari penyebaran instrumen terhadap 52 orang responden, skor variabel disiplin kerja memiliki rentang teoritik 27 sampai 135, dan rentang skor empirik antara 85 sampai dengan 129. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata ( $M$ ) = 107,923 standar deviasi ( $SD$ ) = 10,68 varian = 114,11 median ( $ME$ ) = 108,22 dan modus ( $MO$ ) = 108,82.

Tingkat disiplin kerja didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0 % - 20 %	=	Sangat Tidak Baik
21 % - 40 %	=	Tidak Baik
41 % - 60 %	=	Cukup Baik
61 % - 80 %	=	Baik
81 % - 90 %	=	Sangat Baik <sup>2</sup>

Tingkat ketercapaian disiplin kerja berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 79.94% termasuk dalam kategori baik. Hal ini berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Supardi, *Statistik Penelitian* ...305.

$$\text{Rata-rata} = \frac{107.923}{135} \times 100 = 79,94.$$

Adapun sebaran data variabel disiplin kerja dapat digambarkan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel 4.2 dan histogram pada grafik 4.2:

**Tabel 4.2**  
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

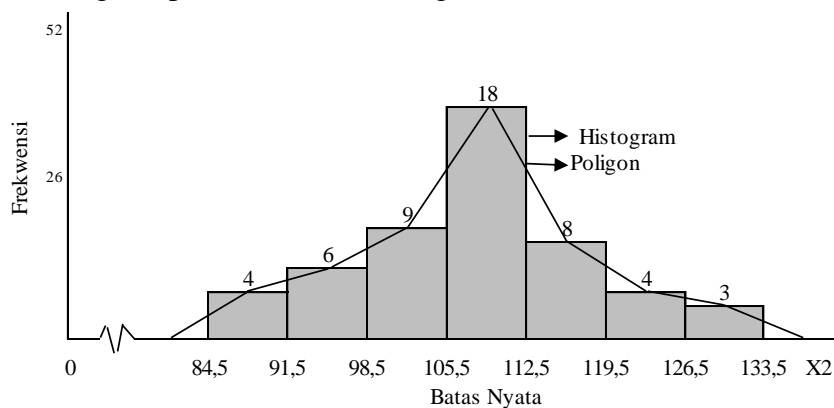
Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif	Interprestasi
85-91	4	8	8	Sangat Rendah
92-98	6	12	19	Rendah
99-105	9	17	37	Kurang
106-112	18	35	71	Sedang
113-119	8	15	87	Tinggi
120-126	4	8	94	Sangat Tinggi
127-133	3	6	100	Sempurna
	52	100		

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada Tabel 4.2, secara deskriptif tingkat disiplin kerja pada kelas interval pertama yaitu antara 85 – 91 kategori sangat rendah. Frekuensi berjumlah 4 orang merupakan 8 % dari jumlah responden. Tingkat disiplin kerja pada kelas interval kedua yaitu antara 92 – 98 kategori rendah. Frekuensi berjumlah 6 orang merupakan 12 % dari jumlah responden. Tingkat disiplin kerja kelas

interval ketiga yaitu antara 99 – 105 kategori kurang. Frekuensi berjumlah 9 orang merupakan 17 % dari jumlah responden.

Tingkat disiplin kerja kelas interval keempat yaitu antara 106 – 112 kategori sedang. Frekuensi berjumlah 18 orang merupakan 35% dari jumlah responden. Tingkat disiplin kerja kelas interval kelima yaitu antara 113 – 119 kategori tinggi. Frekuensinya berjumlah 8 orang merupakan 15% dari jumlah responden. Tingkat disiplin kerja kelas interval keenam kategori sangat tinggi, yaitu antara 120 – 126. Frekuensi berjumlah 4 orang merupakan 8% dari jumlah responden. Tingkat disiplin kerja kelas interval ketujuh, yaitu antara 127 – 133 kategori sempurna. Frekuensinya berjumlah 3 orang merupakan 6% dari jumlah responden.

Distribusi frekuensi pada tabel 4.2 apabila digambarkan ke dalam bentuk histogram pada Grafik 4.2 sebagai berikut:



**Grafik 4.2**  
Histogram Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja



Berdasarkan tabel interpretasi tingkat disiplin kerja pada Tabel 4.2 dan dalam bentuk hisogram pada Grafik 4.2 menunjukkan histogram disiplin kerja pada batas nyata 84,5 – 91,5 frekuensinya mencapai 4 orang dari 52 orang responden. Disiplin kerja pada batas nyata 91,5 – 98,5 frekuensinya mencapai 6 orang dari 52 orang responden. Disiplin kerja pada batas nyata 98,5 – 105,5 frekuensinya mencapai 9 orang dari 52 orang responden.

Disiplin kerja pada batas nyata 105,5 – 112,5 frekuensinya mencapai 18 orang dari 52 orang responden. Disiplin kerja pada batas nyata 112,5 – 119,5 frekuensinya mencapai 8 orang dari 52 orang responden. Disiplin kerja pada batas nyata 119,5 – 126,5 frekuensinya mencapai 4 orang dari 52 orang responden. Disiplin kerja pada batas nyata 126,5 – 133,5 frekuensinya mencapai 3 orang dari 52 orang responden.

Penyebaran data di atas apabila persentase kelompok disiplin kerja sangat rendah ditambahkan dengan disiplin kerja rendah dikategorikan rendah berjumlah 20%. Apabila persentase kelompok kurang, sedang dan tinggi dikategorikan tinggi berjumlah 67%. Dan apabila persentase kelompok sangat tinggi ditambahkan dengan kelompok sempurna dikategorikan sangat tinggi berjumlah 14%.

### 3. Kinerja Guru (Y)

Rentangan skor jawaban responden pada variabel kinerja guru dijangar berdasarkan hasil dari penyebaran instrumen terhadap 52 orang responden, skor variabel kinerja guru memiliki rentang teoritik 28 sampai 140, dan rentang skor empirik antara 76 sampai dengan 131. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata (M) = 109,962 standar deviasi (SD) = 11,32 varian = 128,10 median (ME) = 110,17 dan modus (MO) = 109,50.

Tingkat kinerja guru didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0 % - 20 %	=	Sangat Tidak Baik
21 % - 40 %	=	Tidak Baik
41 % - 60 %	=	Cukup Baik
61 % - 80 %	=	Baik
81 % - 90 %	=	Sangat Baik <sup>3</sup>

Tingkat ketercapaian kinerja guru berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 78.54% termasuk dalam kategori baik. Hal ini berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Supardi, *Statistik Penelitian* ...305.

$$\text{Rata-rata} = \frac{109,962}{140} \times 100 = 78,54$$

Adapun sebaran data variabel kinerja guru dapat digambarkan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel 4.3 dan histogram pada grafik 4.3:

**Tabel 4.3**  
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

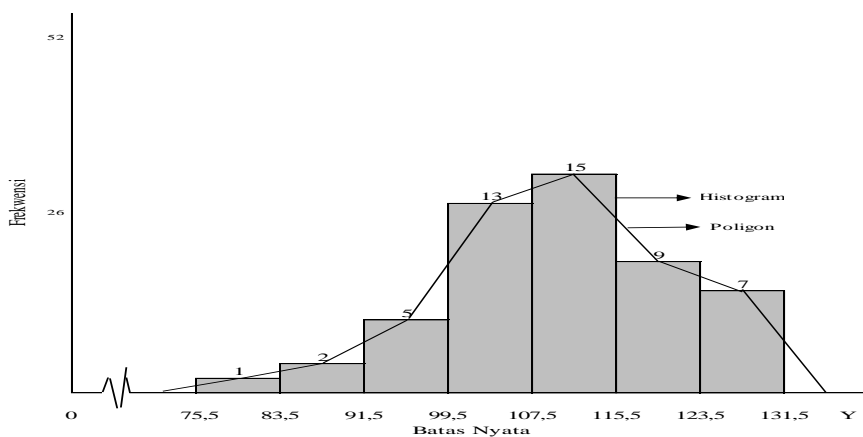
Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif	Interprestasi
76-83	1	2	2	Sangat Rendah
84-91	2	4	6	Rendah
92-99	5	10	15	Kurang
100-107	13	25	40	Sedang
108-115	15	29	69	Tinggi
116-123	9	17	87	Sangat Tinggi
124-131	7	13	100	Sempurna
	52	100		

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada Tabel 4.3, secara deskriptif tingkat kinerja guru pada kelas interval pertama yaitu antara 76 – 83 kategori sangat rendah. Frekuensi berjumlah 1 orang merupakan 2% dari jumlah responden. Tingkat kinerja guru pada kelas interval kedua yaitu antara 84 – 91 kategori rendah. Frekuensi berjumlah 2 orang merupakan 4% dari jumlah responden.. Tingkat kinerja guru kelas

interval ketiga yaitu antara 92 – 99 kategori kurang. Frekuensi berjumlah 5 orang merupakan 10% dari jumlah responden.

Tingkat kinerja guru kelas interval keempat yaitu antara 100 – 107 kategori sedang. Frekuensi berjumlah 13 orang merupakan 25% dari jumlah responden. Tingkat kinerja guru kelas interval kelima yaitu antara 108 – 115 kategori tinggi. Frekuensinya berjumlah 15 orang merupakan 29% dari jumlah responden. Tingkat kinerja guru kelas interval keenam kategori sangat tinggi, yaitu antara 116 – 123. Frekuensi berjumlah 9 orang merupakan 17% dari jumlah responden. Tingkat kinerja guru kelas interval ketujuh, yaitu antara 124 – 131 kategori sempurna. Frekuensinya berjumlah 7 orang merupakan 13% dari jumlah responden.

Distribusi frekuensi pada tabel 4.3 apabila digambarkan ke dalam bentuk histogram pada Grafik 4.3 sebagai berikut:



**Grafik: 4.3**  
Histogram Frekuensi Kinerja Guru

Berdasarkan tabel interpretasi tingkat kinerja guru pada Tabel 4.3 dan dalam bentuk hisogram pada Grafik 4.3 menunjukkan histogram kinerja guru pada batas nyata 75,5 – 83,5 frekuensinya mencapai 1 orang dari 52 orang responden. Kinerja guru pada batas nyata 83,5 – 91,5 frekuensinya mencapai 2 orang dari 52 orang responden. Kinerja guru pada batas nyata 91,5 – 99,5 frekuensinya mencapai 7 orang dari 52 orang responden.

Kinerja guru pada batas nyata 99,5 – 107,5 frekuensinya mencapai 13 orang dari 52 orang responden. Kinerja guru pada batas nyata 107,5 – 115,5 frekuensinya mencapai 15 orang dari 52 orang responden. Kinerja guru pada batas nyata 115,5 – 123,5 frekuensinya mencapai 9 orang dari 52 orang responden. Kinerja guru pada batas nyata 123,5 – 131,5 frekuensinya mencapai 7 orang dari 52 orang responden.

Penyebaran data di atas apabila persentase kelompok kinerja guru sangat rendah ditambahkan dengan disiplin kerja rendah dikategorikan rendah berjumlah 6%. Apabila persentase kelompok kurang, sedang dan tinggi dikategorikan tinggi berjumlah 64%. Dan apabila persentase kelompok sangat tinggi ditambahkan dengan kelompok sempurna dikategorikan sangat tinggi berjumlah 30%.

Rekapitulasi angka statistik dari motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru dapat dirangkum dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Jenis Data	Rata-rata	Standar Deviasi	Median	Modus
Motivasi	107,15	15,47	110,72	114,06
Disiplin Kerja	107,92	10,68	108,22	108,82
Kinerja Guru	109,96	11,32	110,17	109,50

Dari tabel 4.4 di atas semua variabel sama baik kondisinya, hal ini dapat dilihat rata-ratanya sama atau mendekati mediannya yaitu variabel motivasi rata-rata 107,15 berbanding median 110,72, variabel disiplin kerja rata-rata 107,92 berbanding median 108,22, dan variabel kinerja guru rata-rata berbanding 109,96 berbanding median 110,17.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

Pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel (pengertian statistik disini adalah data yang

diperoleh dari sampel).<sup>4</sup> Persyaratan analisis yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Ada tiga syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis (1) syarat analisis galat taksiran ( $Y-\hat{Y}$ ) dari suatu regresi sederhana, (2) syarat homogenitas varian kelompok-kelompok skor Y yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan data prediktor (X), (3) syarat kelinieran untuk regresi Y atas X untuk regresi sederhana. Dari ketiga persyaratan tersebut, dua persyaratan disajikan pada bagian ini, yaitu uji persyaratan normalitas galat taksiran Y atas X dan uji persyaratan homogenitas kelompok-kelompok skor Y berdasarkan data X, sedangkan uji kelinieran bentuk regresi sederhana Y atas X pada bagian pengujian hipotesis pada bagian penelitian.

### **1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka

---

<sup>4</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandng: Alfabeta, 2015), 149.

hasil uji statistik akan mengalami penurunan.<sup>5</sup> Pengujian normalitas pasangan data Y atas X dilakukan dengan maksud mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri yang berdistribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan masing-masing variabel untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan menggunakan galat taksiran Y atas X. Dengan menggunakan teknik analisis tersebut, diperoleh nilai  $L_{hitung}$  kurang dari nilai  $L_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru berdistribusi normal. Agar jelasnya hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

---

<sup>5</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 160.



**Tabel 4.5**  
Rangkuman Analisis Uji Normalitas Data Dengan Galat Taksiran

NO	Galat Taksiran	N	A	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keputusan	Kesimpulan
1	Y atas $X_1$ Kinerja Guru Atas Motivasi	52	0,05	0,052	0,125	$H_0$ diterima	Normal
2	Y atas $X_2$ Kinerja Guru Atas Disiplin Kerja	52	0,05	0,083	0,125	$H_0$ diterima	Normal

Keterangan

$L_0$  = Harga Mutlak terbesar

$L_t$  = Nilai kritis L untuk uji Liliefors dengan  $\alpha = 0,05$  (tabel)

Tabel 4.5 rangkuman analisis uji normalitas data dengan galat taksiran didapati  $L_{hitung} = 0,052$ , kinerja guru atas motivasi, sedangkan  $L_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ ; dk 52 = 0,125. Karena  $L_{hitung} = 0,052 < 0,125 L_{tabel}$  maka data variabel kinerja guru atas motivasi berdistribusi normal. Kinerja guru atas disiplin kerja didapati  $L_{hitung} = 0,083$ , sedangkan  $L_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ ; dk 52 = 0,125. Karena  $L_{hitung} = 0,083 < 0,125 L_{tabel}$  maka data variabel kinerja guru atas disiplin kerja berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Homogenitas digunakan untuk menguji apakah kedua data tersebut homogen yaitu dengan membandingkan kedua variansinya.<sup>6</sup> Uji homogenitas dimaksudkan untuk menguji homogenitas varian antar kelompok-kelompok skor variabel terikat (Y) yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai variabel bebas (X). Pengujian homogenitas varian dilakukan dengan uji Bartlett. Kriteria pengujian adalah:  $H_0$  diterima jika  $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$ .  $H_1$  ditolak jika  $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$ .

Proses pengujian yang ditempuh adalah pertama-tama membuat pengelompokan Y berdasarkan kesamaan X. Selanjutnya dihitung nilai-nilai dk,  $1/dk$ , varians  $S_i^2$ ,  $\log S_i^2$ ,  $(dk) \log S_i^2$ ,  $(dk) S_i^2$ . Dari nilai-nilai tersebut dihitung  $\chi^2$ , dan hasilnya disebut  $\chi^2_{hitung}$ . Hasil pengujian homogenitas data seperti terlihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

Rangkuman Uji Homogenitas Varians Y atas  $X_1$  dan Varian Y atas  $X_2$

No.	Varians Kinerja Guru (Y) Atas Pengelompokkan	N	Dk	$\chi^2$		Keputusan
				$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel}$	
1	Motivasi	52	25	18,94*	44,8	Homogen
2	Disiplin Kerja	52	27	16,63*	47,0	Homogen

<sup>6</sup> Usman & Akbar, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: PT Buni Aksara, 2011), 133.

- Signifikansi ( $\alpha = 0,05$ )

Tabel 4.6 menunjukkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians kinerja guru (Y) atas motivasi ( $X_1$ ) diperoleh  $\chi^2_{hitung} = 18,94$ . Nilai  $\chi^2$  dengan dk 25 pada  $\alpha = 0,05$   $\chi^2_{tabel}$  sebesar = 44,8. Karena  $\chi^2_{hitung} 18,94 < 44,8 \chi^2_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok-kelompok kinerja guru (Y) atas motivasi ( $X_1$ ) adalah homogen.

Tabel 4.6 menunjukkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians kinerja guru (Y) atas disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $\chi^2_{hitung} = 16,63$ . Nilai  $\chi^2$  dengan dk 27 pada  $\alpha = 0,05$   $\chi^2_{tabel}$  sebesar = 47,0. Karena  $\chi^2_{hitung} 16,63 < 47,0 \chi^2_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok-kelompok kinerja guru (Y) atas disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah homogen.

Dari hasil perhitungan uji homogenitas pada Tabel 4.6 tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pasangan data masing-masing variabel prediktor, yaitu motivasi dan disiplin kerja variannya homogen, karena nilai  $\chi^2_{hitung}$  lebih kecil dari  $\chi^2_{tabel}$  juga sama pada masing-masing derajat kebebasan (dk) dengan taraf signifikansi 0,05.

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa sampel diambil secara *random*, data berdistribusi normal, pasangan data variabel

prediktor ( $X_1$  dan  $X_2$ ) independen satu dengan lainnya serta variannya homogen. Untuk itu maka pengujian hipotesis statistik dapat dilakukan.

### **C. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik).<sup>7</sup> Kebenaran hipotesis harus dibuktikan melalui data terkumpul. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis adalah menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji secara empirik. Ketiga hipotesis yang diuji sebagai berikut:

#### **1. Kontribusi Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi ( $X_1$ ) memiliki kontribusi positif dan signifikan dengan kinerja guru ( $Y$ ). Untuk mengetahui kontribusi motivasi terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi dan korelasi.

---

<sup>7</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandng: Alfabeta, 2015), 160.

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel kontribusi motivasi terhadap kinerja guru diperoleh arah regresi  $b$  sebesar  $= 0,33$  dan konstanta  $a$  sebesar  $= 75,09$ . Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut ( $X_1$  dan  $Y$ ) dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 75,09 + 0,33X_1$ .

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji  $F$  dan hasilnya disajikan pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7**  
Anava Untuk Regresi Linear Sederhana  $\hat{Y} = 75,09 + 0,33X_1$ .

Su.Va	db	JK	RJK	Fh	Ft
Total	52	637215,00			
Reg a	1	630300,48	630300,48		
Reg b	1	1432,09	1432,09	13,06	4,03
Sisa	50	5482,43	109,65		
Tu Cocok	25	1632,76	65,31		
Galat	25	3849,67	153,99	0,42	1,92

Keterangan:

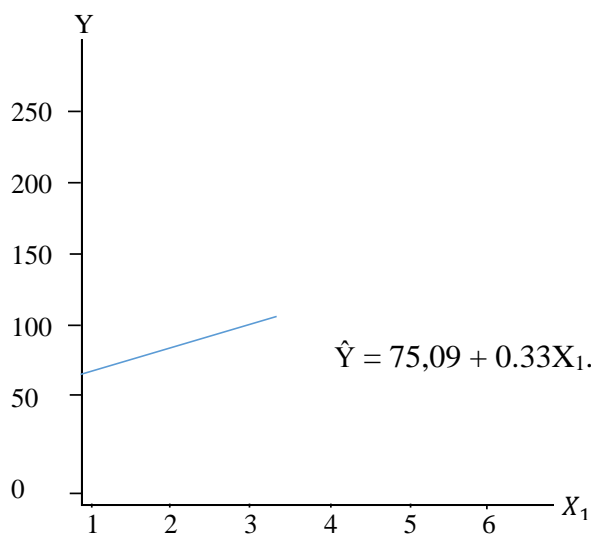
Jk = Jumlah kuadrat

RJk = Rata-rata jumlah kuadrat

Db = Derajat kebebasan

Berdasarkan hasil analisis varian pengujian signifikansi regresi antara  $X_1$  dengan  $Y$  pada tabel 4.7, diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,06 > 4,03$ ) pada  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa regresi  $Y$  atas  $X_1$  sangat signifikan. Harga  $F$  tuna cocok hasil perhitungan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,42 <$

1,92), maka bentuk regresi Y atas  $X_1$  adalah linier. Dapat disimpulkan  $\hat{Y} = 75,09 + 0,33X_1$  sangat signifikan dan linier. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila motivasi naik satu unit, maka akan berkontribusi dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0,33 unit pada konstanta 75,09. Model kontribusi variabel motivasi dengan model persamaan regresi  $\hat{Y} = 75,09 + 0,33X_1$  pada grafik 4.5 berikut:



**Grafik 4.4**  
Diagram Garis regresi  $\hat{Y} = 75,09 + 0,33X_1$ .

Kekuatan kontribusi variable  $X_1$  terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar = 0,46. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t didapat harga  $t_{hitung}$  sebesar 3,58. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ ; dk = 50 di dapat harga  $t_{tabel} = 1,67$ . Untuk lebih jelasnya kekuatan

korelasi variable  $X_1$  terhadap Y dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
Rangkuman korelasi motivasi terhadap kinerja guru

Korelasi	n	r	$t_{hitung}$	Tabel	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$r_{y1}$	52	0,46	3,58	1,67	2,39

Tabel 4.8 menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,58 > 1,67$ ), maka dapat disimpulkan terdapat korelasi positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru teruji kebenarannya, dengan perkataan lain makin tinggi motivasi, makin tinggi korelasinya dengan kinerja guru.

Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y. Koefisien determinasi  $X_1$  dengan Y sebesar  $(r_{y1})^2 = (0,46)^2 = 0,21$ . Ini berarti bahwa 21% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi melalui regresi  $\hat{Y} = 75,09 + 0,33X_1$ .

Selanjutnya dilakukan uji korelasi parsial hasilnya terlihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
Rangkuman korelasi parsial motivasi dengan kinerja guru

Korelasi	r	r <sup>2</sup>	Uji Signifikansi						
			N	$\alpha$	dk	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	keputusan	kesimpulan
r <sub>y1.2</sub>	0,41	0,17	52	0,05	50	3,15	1,67	H <sub>1</sub> diterima	Korelasi signifikan

Tabel 4.9 menunjukkan apabila variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dikontrol didapat koefisien korelasi parsial sebesar  $r_{y1.2} = 0,41$ . Uji signifikansi korelasi parsial didapat  $t_{hitung}$  sebesar 3,15, sedangkan  $t_{tabel} = 1,67$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,15 > 1,67$ ), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara motivasi dan kinerja guru dengan disiplin kerja dikontrol signifikan.

Koefisien determinasi  $r^2_{y1.2} = 0,41 = 0,17$ . Koefisien determinasi antara motivasi dan kinerja guru dengan disiplin kerja dikontrol sebesar 17%. Terjadi penurunan korelasi antara motivasi terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja dikontrol sebesar 17% dari 21%.

Harga-harga indeks koefisien korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel bebas disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diabaikan mengakibatkan terjadinya penurunan kadar korelasi atau korelasi



melemah, namun tetap dapat menjelaskan korelasi positif dan signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi tinggi, maka kinerja tinggi, sebaliknya jika motivasi rendah, maka kinerja guru rendah.

## **2. Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi positif dan signifikan dengan kinerja guru ( $Y$ ). Untuk mengetahui kontribusi disiplin kerja dengan kinerja guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel kontribusi disiplin kerja dengan kinerja guru diperoleh arah regresi  $b$  sebesar  $= 0,52$  dan konstanta  $a$  sebesar  $= 54,07$ . Dengan demikian bentuk kedua kontribusi tersebut ( $X_2$  dan  $Y$ ) dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 54,07 + 0,52X_2$ .

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji  $F$  dan hasilnya disajikan pada tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10**Anava Untuk Regresi Linear Sederhana  $\hat{Y} = 54,07 + 0,52X_2$ 

Su.Va	db	JK	RJK	Fh	Ft
Total	52	637215,00			
Reg a	1	630300,48	630300,48		
Reg b	1	1523,55	1523,55	14,13	4,03
Sisa	50	5390,97	107,82		
Tu Cocok	24	1418,55	59,11		
Galat	26	3972,42	152,79	0,39	1,95

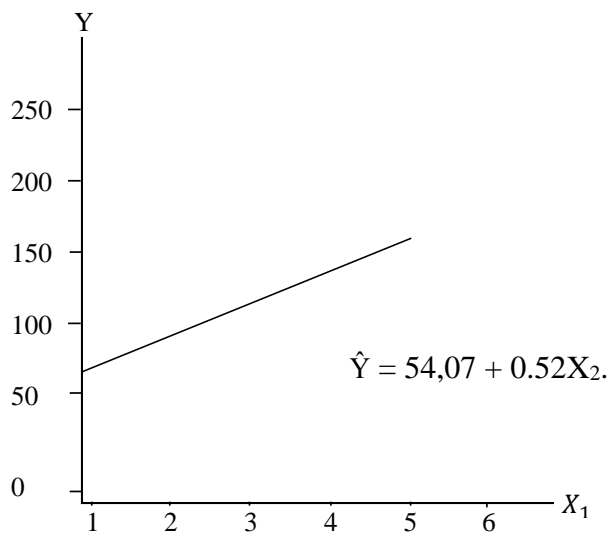
Keterangan

Jk = Jumlah kuadrat

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat

Db = Derajat kebebasan

Berdasarkan hasil analisis varian pengujian signifikansi regresi antara  $X_2$  dengan  $Y$  pada tabel 4.10, diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,13 > 4,03$ ) pada  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa regresi  $Y$  atas  $X_2$  sangat signifikan. Harga  $F$  tuna cocok hasil perhitungan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,39 < 1,95$ ), maka bentuk regresi  $Y$  atas  $X_2$  adalah linier. Dapat disimpulkan  $\hat{Y} = 54,07 + 0,52X_2$  sangat signifikan dan linier. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila disiplin kerja naik satu unit, maka akan berkontribusi dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0,52 unit pada konstanta 54,07. Model kontribusi variabel motivasi dengan model persamaan regresi  $\hat{Y} = 54,07 + 0,52X_2$  pada grafik 4.5 berikut:



**Grafik 4.5**  
Diagram Garis regresi  $\hat{Y} = 54,07 + 0.52X_2$ .

Kekuatan kontribusi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar  $= 0,47$ . Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji  $t$  didapat harga  $t_{hitung}$  sebesar  $3,72$ . Sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ ;  $dk = 50$  di dapat harga  $t_{tabel} = 1,67$ . Untuk lebih jelasnya kekuatan korelasi variable  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
Rangkuman korelasi motivasi dengan kinerja guru

Korelasi	n	r	$t_{hitung}$	Tabel	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$r_{y1}$	52	0,47	3,72	1,67	2,39

Tabel 4.11 menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,72 > 1,67$ ), maka dapat disimpulkan terdapat korelasi positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru teruji kebenarannya, dengan perkataan lain makin tinggi disiplin kerja, makin tinggi korelasinya dengan kinerja guru.

Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$ . Koefisien determinasi  $X_2$  dengan  $Y$  sebesar  $(r_{y2})^2 = (0,47)^2 = 0,22$ . Ini berarti bahwa 22% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh disiplin kerja melalui regresi  $\hat{Y} = 54,07 + 0,52X_2$ .

Selanjutnya dilakukan uji korelasi parsial hasilnya terlihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
Rangkuman korelasi parsial disiplin kerja dengan kinerja guru

Korelasi	r	r <sup>2</sup>	Uji Signifikansi						
			N	$\alpha$	dk	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	keputusan	kesimpulan
r <sub>y1.2</sub>	0,43	0,18	5	0,05	5	3,30	1,67	H1 diterima	Korelasi Signifikan

Tabel 4.12 menunjukkan apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dikontrol didapat koefisien korelasi parsial sebesar  $r_{y2.1} = 0,43$ . Uji signifikansi korelasi parsial didapat  $t_{hitung}$  sebesar 3,30, sedangkan  $t_{tabel} = 1,67$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,30 > 1,67$ ), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara disiplin kerja dan kinerja guru dengan motivasi dikontrol signifikan.

Koefisien determinasi  $r^2_{y2.1} = 0,43 = 0,18$ . Koefisien determinasi antara disiplin kerja dan kinerja guru dengan motivasi dikontrol sebesar 18%. Terjadi penurunan korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi dikontrol sebesar 18% dari 22%.

Harga-harga indeks koefisien korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) diabaikan mengakibatkan terjadinya penurunan kadar korelasi atau korelasi melemah, namun tetap dapat menjelaskan korelasi positif dan signifikan

variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja tinggi, maka kinerja tinggi, sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja guru rendah.

### **3. Kontribusi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat kontribusi positif motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ).

Perhitungan regresi ganda data variabel motivasi menghasilkan arah regresi  $a_1$  sebesar, 0,27 untuk variabel  $X_1$  (motivasi) dan  $a_2$  sebesar 0,43 untuk variabel  $X_2$  (disiplin kerja), serta konstanta  $a$  sebesar 35,14. Bentuk antar variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan oleh model persamaan regresi  $\hat{Y} = 35,14 + 0,27 X_1 + 0,43 X_2$ .

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus dilakukan uji keberartian regresi. Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi ganda, dilakukan uji F dan hasilnya disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

Analisis Varians Untuk Regresi Linear Ganda  $\hat{Y} = 35,14 + 0,27 X_1 + 0,43 X_2$

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	Fh	Ft
Total	52	6914,52			
Reg a	1	2429,48	1214,74	13,27*	4,03
Sisa	49	4485,04	91,53		

Keterangan

Jk = Jumlah kuadrat

RJk = Rata-rata jumlah kuadrat

Dk = Derajat kebebasan

\* = Signifikan ( $F_{hitung} = 13,27 > F_{tabel} = 4,03$ )

Berdasarkan analisis varian regresi ganda pada tabel 4.13 di atas diketahui harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,27 > 4,03$ ) pada  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan regresi ganda  $\hat{Y} = 35,14 + 0,27 X_1 + 0,43 X_2$ , sangat signifikan. Kekuatan korelasi ganda antar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel Y diperoleh koefisien korelasi  $R = 0,22$ . Hasil uji keberartian dengan uji F, diperoleh  $F_{hitung} = 13,27$ . Hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel Y dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

Rangkuman Uji Korelasi Jamak

Korelasi	n	r	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$Ry_{123}$	52	0,22	13,27	4,03	7,17

Dari hasil pengujian korelasi jamak pada tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,27 > 4,03$ ), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi jamak ( $R_{y12}$ ) dalam penelitian ini sangat signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi yang berbunyi terdapat kontribusi positif motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, teruji kebenarannya.

Koefisien determinasi antara variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ ), dengan variabel terikat ( $Y$ ) adalah sebesar  $R^2 = (0,22) = 0,5$  ini menunjukkan bahwa 5% variasi yang terjadi pada variabel kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel motivasi dan disiplin kerja melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 35,14 + 0,27 X_1 + 0,43 X_2$ . Variasi sisanya sebesar 95% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi parsial, maka ditemukan kekuatan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan peringkat besarnya nilai koefisien korelasi parsial adalah sebagai berikut:

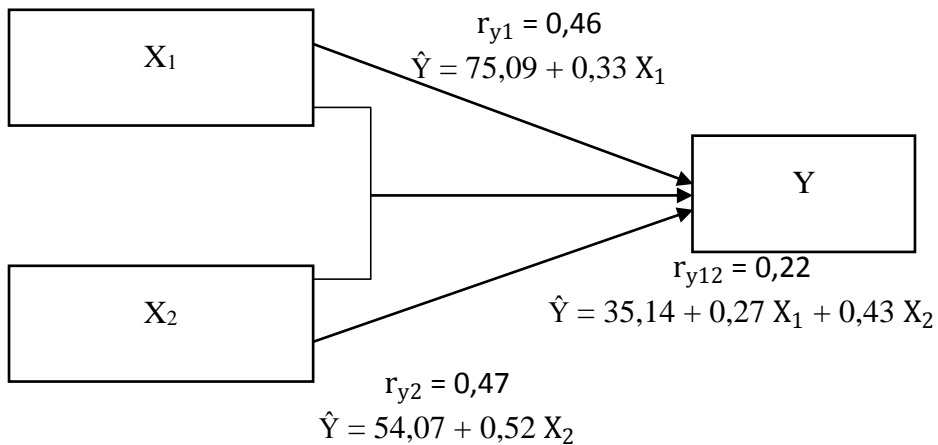


**Tabel 4.15**  
Peringkat Kekuatan Korelasi Variabel Berdasarkan  
Koefisien Korelasi Parsial

No	Variabel Bebas	Koefisien Korelasi Parsial	Peringkat
1	Motivasi $X_1$	$r_{y2.1} = 0,43$	Pertama
2	Disiplin Kerja $X_2$	$r_{y1.2} = 0,41$	Kedua

Berdasarkan nilai koefisien korelasi parsial pada tabel 4.15 di atas, maka peringkat kekuatan korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagai berikut: peringkat pertama, variabel motivasi ( $r_{y2.1} = 0,43$ ); peringkat kedua, variabel disiplin kerja ( $r_{y1.2} = 0,41$ ).

Hasil keseluruhan pengujian hipotesis dengan teknik korelasi dan regresi dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.1**

Ringkasan Nilai Korelasi dan Regresi Antara Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Dengan Variabel  $Y$

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dari dua sisi, yaitu hasil analisis dikripsi tiap variabel dan hasil analisis korelasi antar variabel.

##### 1. Tingkat Motivasi

Tingkat motivasi kerja guru di SMA Swasta Kecamatan Jayanti dalam penelitian ini adalah 79.37% tergolong dalam kategori baik. Dengan demikian secara rata-rata tingkat motivasi kerja guru di SMA Swasta Kecamatan Jayanti adalah baik.

Sebaran secara deskriptif tingkat motivasi dikategorikan rendah berjumlah 16%. Kategori tinggi 62% dan kategori sangat tinggi berjumlah 23%.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.<sup>8</sup> Secara garis besar motivasi timbul karena dua faktor, yaitu: faktor instrinsik dan ekstrinsik. Faktor instrinsik merupakan stimulus yang timbul dari dalam individu, sedangkan faktor ekstrinsik merupakan stimulus yang timbul dari luar individu.<sup>9</sup>

Dalam mengajar motivasi berperan memberikan dorongan untuk melakukan kegiatan dalam rangka pemenuhan harapan dan kebutuhan. Menurut Mc. Cleland seorang guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi, karena motivasi tinggi diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukan karena merupakan tuntutan profesinya. Jika motivasi kerja guru maksimal maka diharapkan kinerja guru juga akan maksimal.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 72.

<sup>9</sup> Darwyan Syah, *Peningkatan Hasil Pendidikan Di Sekolah*, (Ciputat: Haja Mandiri, 2015), 18.

<sup>10</sup> A.P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), 89.

Menurut M. Kadarisman yang dikutip Hardiyanto menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya”.<sup>11</sup> Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja bermanfaat sebagai pendorong bagi seseorang agar berusaha mencapai kinerja sesuai tugas yang diberikan.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang guru, apabila seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap kinerja guru, begitupun sebaliknya jika seorang guru mempunyai motivasi kerja yang lemah, maka akan berdampak terhadap kinerjanya yang menurun.

Hasil peneliian ini senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Didik Fredianto yang menyatakan bahwa: “gambaran umum tingkat motivasi adalah (84,79%) dan berada dalam kategori sangat baik.<sup>12</sup> Begitu juga hasil penelitian lain menunjukkan bahwa:

---

<sup>11</sup> Hardiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*, (Surabaya: Kencana, 2016),104.

<sup>12</sup> Didik Fredianto, “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Dengan Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Batik Nau Kab. Bengkulu Utara,” *Jurnal Jenius* Vol. 2 No. 1, (September, 2018), 55.

“tingkat motivasi sebesar 76,52% dari skor idealnya”.<sup>13</sup> Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan Lia Asmalah menunjukkan bahwa tingkat ketercapaian motivasi dalam kategori baik.<sup>14</sup> Dan hasil penelitian lain menunjukkan bahwa: “tingkat motivasi mencapai 45,6% yang termasuk dalam kategori cukup baik”.<sup>15</sup>

## 2. Tingkat Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja di SMA Swasta Kecamatan Jayanti dalam penelitian ini adalah 79.94% tergolong dalam kategori baik. Dengan demikian secara rata-rata tingkat disiplin kerja di SMA Swasta Kecamatan Jayanti adalah baik.

Sebaran secara deskriptif tingkat disiplin kerja dikategorikan rendah berjumlah 20%. Kategori tinggi 67% dan kategori sangat tinggi berjumlah 14%.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting.<sup>16</sup> Kedisiplinan yang baik sudah tentu

---

<sup>13</sup> Sukadi, *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan*, (Tesis, Program Pascasarjana Institut Agama Islam Surakarta), 61.

<sup>14</sup> Lia Asmaliah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor,” *Jurnal Jenius* Vol, 2 No. 1, (September, 2018), 55.

<sup>15</sup> Pujiyanti & Isroah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis,” *Jurnal KPAI* Vol, 2 No. 1 (Tahun 2013), 185.

<sup>16</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *SumberDaya Manusia perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 2.

akan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Siagian, bahwa disiplin yang baik akan tercermin di lingkungan organisasi sekolah, yaitu:

- 1) Tingginya rasa afeksi guru pada pencapaian visi dan misi sekolah.
- 2) Meningkatnya semangat, antusiasme kerja dan daya usaha para guru dalam mengajar.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa empati yang tinggi di kalangan guru.
- 5) Meningkatkan ketepatan dan produktivitas kerja.<sup>17</sup>

Hasibuan mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah di antaranya ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan.<sup>18</sup> Oleh karena itu disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

---

<sup>17</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Jaya, 2002), 86.

<sup>18</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke-9*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 34.

Hasil peneliian ini senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Didik Fredianto yang menyatakan bahwa: “gambaran umum tingkat disiplin kerja adalah (73,72%) dan berada dalam kategori sangat baik.<sup>19</sup> Begitu juga hasil penelitian lain menunjukkan bahwa: “tingkat motivasi sebesar 26,27% dari skor idealnya”.<sup>20</sup> Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan Lia Asmalah menunjukkan bahwa tingkat ketercapaian motivasi dalam kategori cukup baik.<sup>21</sup> Dan hasil penelitian lain menunjukkan bahwa: “tingkat motivasi mencapai 79,5% yang termasuk dalam kategori cukup baik”.<sup>22</sup>

### **3. Tingkat Kinerja Guru**

Tingkat kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Jayanti dalam penelitian ini adalah 78.54%tergolong dalam kategori baik. Dengan demikian secara rata-rata tingkat kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Jayanti adalah baik.

Sebaran secara deskriptif tingkat kinerja guru dikategorikan rendah berjumlah 6%. Kategori tinggi 64% dan kategori sangat tinggi berjumlah 30%. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh

---

<sup>19</sup> Didik Fredianto, “Hubungan Antara Motivasi Kerja ... 55.

<sup>20</sup> Sukadi, *Hubungan Motivasi Kerja ... 61.*

<sup>21</sup> Lia Asmaliah, “Pengaruh Motivasi Kerja... 55.

<sup>22</sup> Pujiyanti & Isroah, “Pengaruh Motivasi ... 185.

dua faktor, yaitu: faktor individu dan situasi kerja. Faktor individu menentukan bagaimana ia dapat mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, sementara faktor situasi kerja mempengaruhi bagaimana individu dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan lingkungan sekitarnya.<sup>23</sup>

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang mutlak yang harus dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Agar guru mempunyai kinerja yang baik, maka guru harus mempunyai kompetensi dasar, sebab guru dipandang sebagai pengambil keputusan dalam pembelajaran.<sup>24</sup>

Seorang guru harus menunjukkan kinerjanya karena, dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial.<sup>25</sup>

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performace*” atau level kinerja. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan / di atas standar yang ditentukan,

---

<sup>23</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 259.

<sup>24</sup> Rulitawati, *Model Pengelolaan Kinerja Guru*, (Palembang: Tunas Gemilang Press, 2020), 9.

<sup>25</sup> Supardi, *Kinerja Guru...* 259



begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.<sup>26</sup>

Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam pendidikan Soedijarto berpendapat “Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pertama meningkatkan kualitas rekrutmen, pelatihan, kondisi sosial, dan kondisi kerja guru, mereka membutuhkan pengetahuan yang tepat, keterampilan, karakter pribadi, profesionalitas dan motivasi sesuai dengan tujuan rekrutmen guru”.<sup>27</sup>

Seorang guru dapat mengajar secara profesional karena pada dirinya terdapat kinerja yang tinggi. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut.

Hasil peneliian ini senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Didik Fredianto yang menyatakan bahwa: “gambaran umum tingkat kinerja guru adalah (65,54%) dan berada dalam kategori sangat baik.”<sup>28</sup> Begitu juga hasil penelitian lain menunjukkan bahwa:

---

<sup>26</sup> Euis Karwato dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas...* 66.

<sup>27</sup> Soedijarto, *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Gramedia, 2008), 160.

<sup>28</sup> Didik Fredianto, “Hubungan Antara Motivasi Kerja ... 55.

“tingkat kinerja guru sebesar 77,45% dari skor idealnya”.<sup>29</sup> Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan Lia Asmalah menunjukkan bahwa tingkat ketercapaian motivasi dalam kategori cukup baik.<sup>30</sup> Dan hasil penelitian lain menunjukkan bahwa: “tingkat kinerja guru mencapai 88% yang termasuk dalam kategori cukup baik”.<sup>31</sup>

#### **4. Kontribusi Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis motivasi terhadap kinerja guru berpola linier mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi sebesar  $r_{y1} = 0,46$  dan koefisien determinasi sebesar  $r_{y1}^2 = 0,21$ . Hal ini berarti motivasi memberikan dampak sebesar 21% terhadap naik turunnya kinerja guru. Dampak tersebut ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi parsial  $r_{y1.2} = 0,41$ , koefisien determinasi sebesar 0,17 atau sebesar 17% uji signifikansi  $t_{hitung} = 3,15$  yang berarti lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yang bernilai 1,67 pada  $\alpha = 0,05$ .

Ternyata pada temuan tersebut, motivasi memberikan kontribusi sebesar 21% setelah disiplin kerja diabaikan, sedangkan sisanya mempengaruhi faktor-faktor lainnya. Dan setelah variabel disiplin kerja terjadi penurunan sebesar 17%.

---

<sup>29</sup> Sukadi, *Hubungan Motivasi Kerja ...* 61.

<sup>30</sup> Lia Asmalah, “Pengaruh Motivasi Kerja... 55.

<sup>31</sup> Pujiyanti & Isroah, “Pengaruh Motivasi ... 185.

Pola hubungan antara variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 75,09 + 0,33X_1$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor motivasi diikuti oleh perubahan satu unit skor kinerja guru sebesar 0,33. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi motivasi maka makin tinggi kinerja guru dan sebaliknya makin rendah motivasi makin rendah kinerja guru.

Menurut Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. yang dikutip Mangkunegara, menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja.<sup>32</sup> Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah.

Motivasi kerja guru sangat mempengaruhi kinerja seorang guru, motivasi kerja inilah yang membedakan antara tiap individu seorang guru dengan guru yang lain. Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja.<sup>33</sup> Motivasi kerja dapat mendorong meningkatkan kinerja seorang guru.

---

<sup>32</sup> A.P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, 234.

<sup>33</sup> Didi Fiandi, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: Cv. Jejak 2018), 22.

Menurut Husaini Usman kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Motivasi dari dalam diantaranya ingin berprestasi dan berkembang, menyenangkan pekerjaan, dan memiliki rasa tanggung jawab. Motivasi dari luar diantaranya ingin naik pangkat, nilai DP3 baik, dihargai oleh teman-teman dan lain sebagainya apabila semua yang diinginkan diatas dapat dicapai melalui pekerjaan, maka timbul motivasi untuk melakukan pekerjaan.<sup>34</sup> Motivasi kerja tinggi menyebabkan seseorang lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini akan melahirkan kinerja yang tinggi pula.

## **5. Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja guru berpola linier mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi sebesar  $r_{y2} = 0,47$  dan koefisien determinasi sebesar  $r_{y2}^2 = 0,22$ . Hal ini berarti disiplin kerja memberikan dampak sebesar 22% terhadap naik turunnya kinerja guru. Dampak tersebut ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi parsial  $r_{y2.2}$  sebesar 0,43, koefisien

---

<sup>34</sup> Husaini Usman, *Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 223.

determinasi sebesar 0,18 atau sebesar 18% uji signifikansi thitung = 3,30 yang berarti lebih besar dari ttabel yang bernilai 1,67 pada  $\alpha = 0,05$ .

Ternyata pada temuan tersebut, disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 22% setelah motivasi diabaikan, sedangkan sisanya mempengaruhi faktor-faktor lainnya. Dan setelah variabel motivasi terjadi penurunan sebesar 18%.

Pola hubungan antara variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 54,07 + 0,52X_2$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor disiplin kerja diikuti oleh perubahan satu unit skor kinerja guru sebesar 0,52. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi disiplin kerja maka makin tinggi kinerja guru dan sebaliknya makin rendah disiplin kerja makin rendah kinerja guru.

Adanya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sesuai pandangan Nitisemito yang dikutip Madin menyatakan: “disiplin kerja yang tinggi akan membuat guru bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerjaserta kualitas dan kuantitas

kerja”.<sup>35</sup> Oleh sebab itu disiplin kerja yang kondusif di sekolah akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja guru, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan, maka dari itu untuk meningkatkan disiplin kerja guru salah satu caranya adalah dengan pembinaan kompetensi kepribadian guru.

Disiplin kerja yang kondusif akan terlihat suasana kondusif dan teratur dimana semua orang yang ada dalam organisasi atau instansi tunduk, patuh, dan taat pada norma-norma atau perturan-peraturan yang ada dengan perasaan tulus, ikhlas dan senang hati tanpa unsur paksaan.<sup>36</sup> Oleh sebab itu, disiplin kerja yang kondusif di sekolah akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja guru. hal ini disebabkan karena guru yang disiplin pasti akan menjalankan tugasnya sesuai prosedur dan mengikuti norma-norma yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa; “disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pelaksanaan tugasnya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat

---

<sup>35</sup> Madin, “Peningkatan Disiplin Kerja Guru Melalui Pembinaan Kompetensi Kepribadian” *Jurnal Manajer Pendidikan*, (2016), 451.

<sup>36</sup> Hafidullah dkk, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 54.

kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi”.<sup>37</sup> Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## **6. Kontribusi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kontribusi tersebut ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,27 yang jauh lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 4,03 pada tingkat signifikansi 0,05 sehingga koefisien korelasi jamak adalah signifikan. Berdasarkan analisis korelasi ganda diperoleh perhitungan koefisien korelasi ganda ( $r_{y.12}$ ) sebesar 0,22 dan koefisien determinasi ( $r_{y.1.2}^2$ ) sebesar 0,5 berarti bahwa variasi yang terjadi pada kinerja guru sebesar 5% bisa dijelaskan secara bersama oleh motivasi dan disiplin kerja melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 35,14 + 0,27 X_1 + 0,43 X_2$ , yang telah diuji keberartiannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru.

---

<sup>37</sup> M. Joharis Lubis dan Indra Jaya, *Komitmen Membangun Pendidikan*, (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021), 269.

Adanya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru didukung oleh kajian-kajian. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi :  $Y = 6,769 + 0,401X_1 + 0,275X_2$ . Uji regresi diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $137,168 > 3,090$  (taraf signifikansi 5%) berarti antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,27.<sup>38</sup>

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja guru dan hasil Analisis regresi menunjukkan  $Y = 7,805 + 0,246 X_1 + 0,213 X_2 + e$  sedangkan nilai koefisien korelasi menunjukkan 0,426 pengaruh yang CUKUP KUAT antara variabel motivasi dan disiplin dengan variabel kinerja guru. Hal ini dilihat dari interpretasi berada di 0,40-0,60. Dan uji determinasi nilai *rsquare* 0,188. Artinya variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 18,8 %, sedangkan  $(100 - 18,8) = 81,2$  % variabel kinerja guru

---

<sup>38</sup> Sukadi, *Hubungan Motivasi Kerja ...* 121.



dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya kompensasi dan kepemimpinan.<sup>39</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 88%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan  $R_y(1,2) = 0,938$ ,  $R^2$  sebesar 0,880, dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu:  $216,172 > 3,51$ .<sup>40</sup>

Dari uraian-uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi dan semakin efektif disiplin kerja semakin tinggi dan baik kinerja guru.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Penulis telah berupaya melaksanakan penelitian ini dengan teliti dan cermat menggunakan prosedur metode ilmiah, namun tidak tertutup kemungkinan adanya kesalahan yang bersumberkan kepada peneliti, karena peneliti menyadari sebagai manusia biasa yang memiliki

---

<sup>39</sup> Lia Asmaliah, "Pengaruh Motivasi Kerja... 75.

<sup>40</sup> Pujiyanti & Isroah, "Pengaruh Motivasi... 185.

keterbatasan, kekeliruan dan kealpaan. Karenanya patut diakui bahwa penelitian ini mempunyai kelemahan-kelemahan dan keterbatasan pada umumnya disebabkan oleh berbagai faktor. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini meliputi:

1. Instrumen ini bukan satu-satunya yang mampu mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti, meskipun sudah diadakan uji coba baik validitas maupun reliabilitas instrumen.
2. Pengambilan sampling secara random dan terbatas, sehingga memungkinkan penelitian tidak berlaku pada sampel di tempat lain.
3. Keterbatasan dalam proses pelaksanaan di lapangan misalnya jawaban yang diberikan responden dalam mengisi kedua angket yang diberikan peneliti. Responden dapat saja kurang dapat mengungkapkan perasaan dan kenyataan yang mereka lihat dan alami tentang motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru serta kurang dapat mengungkapkan hasil kinerja yang ada dalam dirinya masing-masing.
4. Terbatasnya subyek yang diteliti yaitu hanya guru SMA swasta di kecamatan Jayanti, sehingga cukup sulit untuk menyatakan bahwa ini juga berlaku untuk untuk mahasiswa yang lain yang

ada di sekitar Kab. Tangerang, atau pada tingkat regional Banten maupun tingkat nasional.

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini dapat lebih dikembangkan untuk memperbaharui hal-hal yang dianggap belum sempurna, dan suatu temuan baru.