

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MAN 1 BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

M. MAULANA PUTRA SIDIQ
NPM: 1802120194



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M.MAULANA PUTRA SIDIQ
NPM : 1802120194

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MAN 1 BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Sulfitra S.Si, M.Si
NIK: 197510272010011001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M, MAULANA PUTRA SIDIQ

NPM : 1802120194

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MAN 1 BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 25 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota

Sulfitra S.Si., M.Si
NIK: 197510272010011001

Anggota

Zuraidah, SE., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 September 2022
Yang Menyatakan



M. Maulana Putra Sidiq

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **M. Maulana Putra Sidiq**
NPM : 1802120194
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MAN 1 BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 September 2022

Banda Aceh, 10 September 2022



Yang Menyatakan,

M. MAULANA PUTRA SIDIQ

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh**”. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs Tarmizi Gadeng, SE, M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaidi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE, M.Si., Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Keluarga yang selalu semangat dan dorongan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ibu, Ayah, Kakak dan Adek-Adek tercinta.
8. Keluarga yang memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Acut dan Bunda.
9. Teman-teman dan sahabat-sahabat yang dekat. Muhammad Ridha, Tasya Ayunda, Raudhatul Nanda, Farrah Diba, Amel, Feby, Bunayya, Teguh, Indah Fatria, Nazira Ulfa, dan lainnya yang tidak penulis sebut.
10. Sahabat-sahabat di masa sekolah yang terbentuk dalam kelompok Lantak Lambung.
11. Sahabat jauh yang terus memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi, Nova Devia dan Wine Yunanda.
12. Rekan-rekan dan teman-teman angkatan 2018 di MAN 1 Aceh singkil dan teman-teman seperjuangan di kampus.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat

mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT anak membalasnya dikemudian hari. Aamiin ya Rabbal'alamiin.

Banda Aceh, Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Guru.....	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Guru.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru.....	9
2.1.2 Motivasi Kerja.....	10
2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja.....	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	12
2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja	14
2.1.3 Disiplin Kerja	15
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	18
2.2 Penelitian Sebelumnya	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	24
2.4 Rumusan Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian.....	26
3.1.1 Jenis Penelitian	26
3.1.2 Horizon Waktu	27
3.1.3 Unit Analisis	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3 Sumber dan Teknik Pengambilan Data.....	29
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	32
3.5 Teknik Analisis Data.....	33
3.6 Pengujian Data	33
3.6.1 Pengujian Validitas.....	33
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	34
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	35
3.7 Pengujian Hipotesis.....	37
BAB IV METODE PENELITIAN	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.3 Hasil Pengujian Data.....	48
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	48
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	49
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	50
4.4 Analisis Deskriptif	53
4.4.1 Variabel Motivasi Kerja.....	54
4.4.2 Variabel Disiplin Kerja	55
4.4.3 Variabel Kinerja Guru.....	57
4.5 Pembahasan.....	58
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	58
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	60
4.5.3 Uji Simultan (Uji F)	61
4.6 Implikasi Penelitian.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persaman Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Operaional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar..	45
Tabel 4.4 Uji Validitas Instrumen Penelitian	46
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru	54
Tabel 4.12 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Guru.....	56
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4.14 Hasil Analisis Secara Simultan	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	24
---	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persaman Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Operaional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar..	45
Tabel 4.4 Uji Validitas Instrumen Penelitian	46
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru	54
Tabel 4.12 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Guru.....	56
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4.14 Hasil Analisis Secara Simultan	59

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MAN 1 BANDA ACEH**

M. MAULANA PUTRA SIDIO
NPM: 1802120194

Pembimbing I : Suryani Murad, SE. M.Si

Pembimbing II : Sulfitra S.Si., M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 53 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh dan variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas peserta didik. Guru bukan hanya seorang pengajar yang memberikan ilmu tetapi juga berperan menanamkan nilai-nilai serta memberikan bimbingan. Demi menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat peraturan tentang persyaratan menjadi guru. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun hanya sedikit guru yang memenuhi syarat dan tersebut.

Guru sebagai orang yang berperan penting dalam upaya menghasilkan output yang berkualitas melalui pembelajaran siswa dengan membimbing dan mengkoordinasikan program pendidikan. Guru yang berkualitas baik dapat dilihat dari kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, guru yang berkualitas tidak baik dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja guru harus mencerminkan tujuan sistem pendidikan dan sesuai dengan konteks yang dimana setiap sekolah mengembangkan kegiatan pendidikannya, harus menetapkan perencanaan yang mengarah pada hasil yang diharapkan.

Pendidikan menjadi sarana utama yang perlu untuk dikelola secara sistematis dan konsisten berdasarkan berbagai pandangan teori dan praktik yang berkembang dalam

kehidupan. Pendidikan juga sebagai pondasi dasar dari kemajuan suatu bangsa dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan (Asvio dkk, 2019)

Menurut Ameida (2017) kinerja guru dianggap sangat penting karena berkaitan dengan semua dasar-dasar serta tindakan yang dilakukan oleh guru dalam rangka pencapaian profesionalitasnya dan berdampak pada pengembangan organisasi atau lembaga pendidikan.

Kinerja guru pada dasarnya adalah kinerja yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan. Karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, kepemimpinan, tingkatan pendapatan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, infrastruktur, teknologi dan peluang berprestasi)".

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin, Keith Davis menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja (Mahfudh, M., 2021). Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak

yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut (Ardiana, 2017).

Menurut Indah dalam Lian (2021) motivasi adalah keinginan untuk memperoleh sesuatu dari dalam hati untuk membuktikannya dalam bentuk prestasi belajar. Ketika motivasi kerja yang diberikan tinggi tentu saja hasil yang akan diberikan juga tinggi untuk organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah.

Selain faktor motivasi kerja, kinerja guru dipengaruhi pula oleh disiplin kerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin, dkk (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa faktor disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan keberhasilan guru mengajar. Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan berlaku dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. Menurut Sulistyono dan Wijayanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap

aturan-aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Artinya, disiplin kerja merupakan suatu keperluan untuk mentaati peraturan baik bentuk tulisan ataupun tidak.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

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

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada tanggal 10 januari 2022 terhadap beberapa guru di MAN 1 Banda Aceh, didapati bahwa kinerja guru yang ada pasa saat ini sudah berjalan maksimal, namun dibalik itu ada beberapa guru yang kinerjanya belum secara maksimal. Ditinjau dari hasil kerja juga ada beberapa guru tidak tercapai dengan baik, karena guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

kurang maksimal. Dari variabel motivasi kerja sudah cukup maksimal, namun masih ada beberapa guru yang tidak berani mengemban pekerjaan yang memiliki resiko yang tinggi. Juga dari variabel disiplin kerja memiliki hasil yang sama, masih ada beberapa guru yang memiliki kedisiplinan yang belum maksimal. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian di sekolah tersebut.

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam dunia pendidikan, maka peneliti melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh ?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh.

2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1.4.1 Manfaat Praktis

1.4.1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja guru.

1.4.1.2 Bagi Sekolah

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktifitas kerja yang baik.

1.4.1.3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1.4.2.1 Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan selanjutnya.

1.4.2.2 Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau sekolah dalam mengambil kebijakan mengenai kinerja guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pembahasan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan kepada guru MAN 1 Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Wijaya & Susanty, 2017). Pengertian lain menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja (Sutejo, 2018). Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan indikator penting untuk mengukur tingkat pencapaiannya sebagai karyawan dalam organisasi (Tannady et al., 2019). Menurut Heriyanto et al. (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerjanya yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa dalam mendukung dan melaksanakan pembelajaran/pelatihan sesuai bidang atau keahlian tertentu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja guru menjadi salah satu hal yang pendukung dari tinggi rendahnya mutu pendidikan. Menurut Mangkunegara dalam Ahmad (2017, hlm. 135-136) Menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan, dan motivasi. Berikut penjelasan dari kedua faktor tersebut:

- a. Faktor kemampuan
Kemampuan guru terdiri dari potensi (IQ) dan keterampilan (*skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu diteapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.
- b. Faktor Motivasi
Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan

(Robbins, 2018:156). Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan adalah

(Robbins, 2018:156) :

- 1) Prestasi kerja
Ketika hasil tugas orang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas tersebut.
- 2) Pencapaian target
Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- 3) Keterampilan
Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- 4) kepuasan
Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan
- 5) Inisiatif
Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkahlangkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Abraham dalam (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sutrisno, 2016). Hal serupa dikemukakan sarjana lainnya, bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno (2014:117), “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”:

- 1) Faktor intern, terdiri dari:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - (2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja”.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras”.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal”:
 - (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat”:
 - (1) Hak otonomi
 - (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan

- (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor ekstern, terdiri dari;

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan”.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat”.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri”.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan”.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. (Sunyoto, 2015). Menurut Sunyoto (2015:7), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi”.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat

menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013:92) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang”.

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:102) disiplin guru adalah: “sesuatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, siswanya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah serta masyarakat secara keseluruhan”.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan sekolah maupun bagi para guru. Bagi sekolah adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi guru akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan sekolah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari sekolah baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan demikian, bila peraturan dari sekolah baik tertulis maupun tidak tertulis sering dilanggar, maka guru mempunyai disiplin kerja yang

buruk. Sebaliknya, bila guru mentaati semua peraturan dari sekolah maka disebut dengan kondisi disiplin yang baik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja guru. Agar disiplin kerja di sebuah sekolah dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu banyak lagi faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan. Tentu saja guru yang merasa kompensasi diberikan sesuai dengan jerih payah yang telah ia berikan bagi tempat dia bekerja, akan merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Berbeda halnya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka guru tersebut akan mencari pekerjaan sampingan yang membuat pekerjaannya tersebut akan terbengkalai. Meskipun besarnya kompensasi yang diberikan tidak menjadi jaminan tegaknya disiplin, namun paling tidak guru dapat bekerja dengan tenang.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Seperti ada pepatah mengatakan “guru kencing berdiri murid kencing berlari”, artinya pemimpin itu harus menjadi contoh dalam segala hal. Keteladanan pemimpin menyumbang pengaruh besar dalam mempengaruhi disiplin pegawai karena pemimpin adalah panutan. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya cepat datang, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa segan dan akan datang lebih cepat lagi. Karena lebih mudah mencontoh apa yang dilihat dari pada apa yang dikatakan dan yang menjadi aturan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Dalam sebuah sekolah sangat dibutuhkan adanya aturan yang jelas, aturan yang dijadikan dan disepakati bersama yang dijadikan menjadi sebuah pegangan. Aturan tidak boleh dibuat sepihak, atau sesuai dengan keinginan kepala sekolah saja. Dengan adanya aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, para guru akan mau melakukan disiplin karena sudah ada pegangan yang jelas.

4. **Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan**
Seorang kepala sekolah harus berani mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan. Jika ada guru yang melanggar disiplin maka kepala sekolah harus memberinya sanksi sesuai ketentuan yang ada. Agar semua guru merasa terlindungi dan juga berkomitmen untuk tidak melakukan hal yang serupa. Namun jika kepala sekolah tidak memberi sanksi bagi yang telah melanggar disiplin, maka akan berakibat buruk karena guru yang lain juga akan malas untuk melaksanakan disiplin karena tidak ada bedanya yang disiplin dan yang tidak disiplin.
5. **Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan**
Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih guru untuk berdisiplin. Meskipun bagi sebagian guru yang sudah menyatakan arti disiplin, pengawasan ini tidak dibutuhkan lagi. Pengawasan ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah guru tersebut melaksanakan sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak menyimpang.
6. **Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai**
Guru bukanlah sebuah robot yang hanya bekerja dan tidak memiliki perasaan. Guru tidak merasa puas dengan kompensasi yang tinggi saja namun lebih dari itu perhatian kepala sekolah juga sangat dibutuhkan. Guru juga memiliki keluhan kesah dan masalah-masalah, yang ingin mendapat jalan keluar. Kepala sekolah yang berhasil memberi perhatian dan juga bisa menjadi teman bagi para guru akan mendapat disiplin yang baik. Guru juga akan hormat dan menghargai, ini sangat mempengaruhi disiplin guru tersebut.
7. **Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin**
Kebiasaan – kebiasaan yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, memberi kesempatan untuk berpendapat, berpamitan jika pergi, saling menyapa, memberikan pujian. Akan sangat berpengaruh juga untuk iklim kerja yang baik, dan mendorong guru untuk berdisiplin.

Dari penjelasan faktor – faktor disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa agar kinerja dapat meningkat sekolah maupun dinas pendidikan harus melihat situasi dan kondisi guru. Mulai dari tugas sampai pada pemberian kompensasi.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2016:194) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu

1. Tujuan dan Kemampuan
 Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi guru harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan guru maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right place and the right man in the right job*.
2. Teladan Pimpinan
 Teladan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap guru, dengan teladan yang baik dari kepala sekolah, kedisiplinan guru pun juga akan ikut baik. Karena guru cenderung menjadikan kepala sekolah sebagai panutan, oleh sebab itu teladan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan sekolah.
3. Balas Jasa
 Balas jasa juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi guru. Dengan balas jasa yang cukup maka guru akan merasa senang dan tenang saat bekerja. Dengan demikian guru akan berupaya untuk memberikan yang terbaik, kedisiplinannya juga semakin ditingkatkan.
4. Keadilan
 Kepala sekolah harus bersikap adil terhadap semua guru. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar guru juga bersikap loyal kepada sekolah.
5. Waskat
 Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan kepala sekolah selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan guru, karena guru merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan waskat ini juga kepala sekolah dapat secara objektif menilai guru dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para guru. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan sekolah.
6. Sanksi Hukuman
 Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat/ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik/buruknya kedisiplinan guru. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka guru pun akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan.
7. Ketegasan
 Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan kepala sekolah. Jika sebuah aturan telah dibuat maka hendaklah semuanya taat, jika tidak disinilah diperlukan ketegasan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Agar kedisiplinan di dalam sekolah tersebut baik. Namun jika kepala sekolah tidak tegas maka kedisiplinan di dalam sekolah tersebut akan gagal.
8. Hubungan

Kemanusiaan Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada sekolah. Dengan demikian tujuan sekolah juga dapat tercapai.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Herlina Agus Verawati (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Probolinggo secara simultan.

Petrina Gabriella dan Hendy Tannady (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah SMAN 8 Bekasi. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.

Angeli Selvia, Azhar, Gimin (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri se kecamatan tempuling kabupaten indragiri hilir.

Amin Alhusaini, Muhammad Kristiwan, Syaiful Eddy (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri OKU. Hasil penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA negeri OKU. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA negeri OKU. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA negeri OKU.

Adilla Juita Siska (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Hasil penelitian ini menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1. Canduang Kabupaten Agam. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 canduang Kabupaten Agam.

Tabel 2.1
Perbedaan dan persamaan penelitian sebelumnya

NO	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Taman Dewasa Kota Probolinggo, Herlina Agus Verawati, (2021)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Taman Dewasa Probolinggo secara simultan.	- Menggunakan Variabel yang sama yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja - Analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel SDM - Lokasi Penelitian -Jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi, Petrina	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan	- Menggunakan Variabel yang sama yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi	- Variabel SDM - Lokasi Penelitian - Jumlah populasi dan sampel

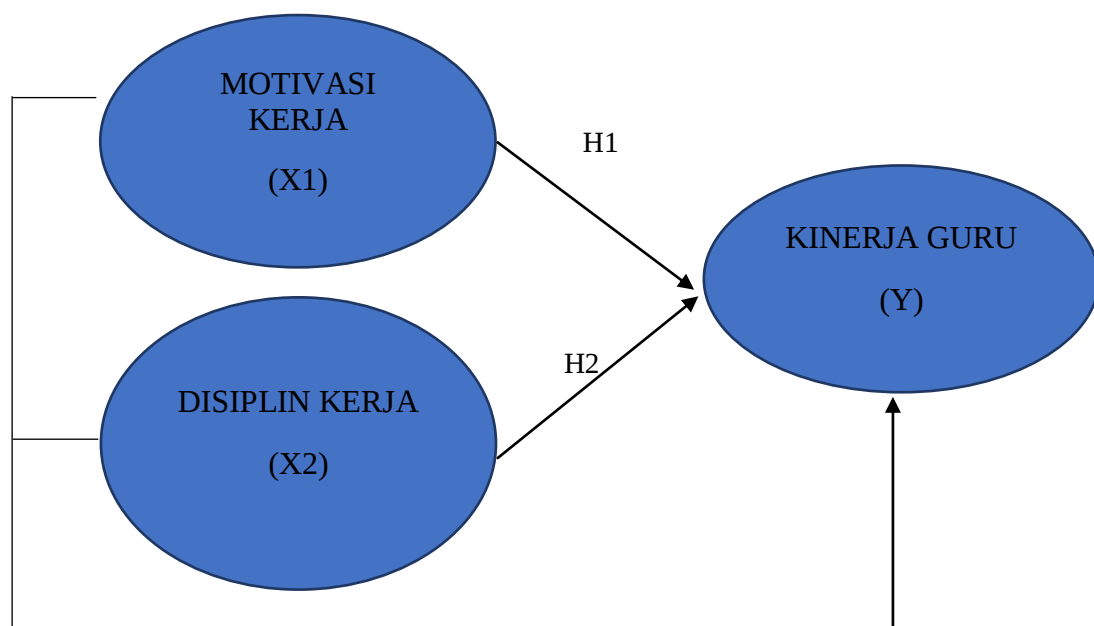
	Gabriella dan Hendy Tannady, (2019)		terhadap kinerja guru di sekolah SMAN 8 Bekasi. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.	Kerja - Analisis data - Teknik pengumpulan data	
3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir, Angeli Selvia, Azhar, Gimin, (2021)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda.	Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri se kecamatan tempuling kabupaten indragiri hilir.	- Menggunakan Variabel yang sama yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja - Analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel SDM - Lokasi Penelitian - Jumlah populasi dan sampel
4	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri OKU, Amin Alhusaini, Muhammad Kristiwan, Syaiful Eddy, (2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA negeri OKU. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA negeri OKU. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA negeri OKU.	-Menggunakan Variabel yang sama yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja - Analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel SDM - Lokasi Penelitian - Jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Disiplin	Penelitian	Disiplin kerja	-Menggunakan	- Variabel SDM

	Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam, Adilla Juita Siska, (2017)	kuantitatif dan regresi linier berganda.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 canduang Kabupaten Agam.	Variabel yang sama yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja - Analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi Penelitian - Jumlah populasi dan sampel
--	---	---	---	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan dan mempengaruhi.

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.2 berikut:



H3

Gambar 2.1
Kerangka konseptual penelitian

Sumber: Diadaptasi berdasarkan penelitian sebelumnya Amin Alhusaini, Muhammad Kristiwan, Syaiful Eddy, (2020) dan dikembangkan oleh peneliti (2021).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan. Sugiyono, (2016:59). Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat diumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh

Ha2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh

Ha3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan membuat angket kepada responden (guru) yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh. Metode penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menganalisis data untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum di MAN 1 Banda Aceh. Sedangkan penelitian digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang akan dikumpulkan dari lapangan.

Selain itu, penelitian ini juga merupakan penelitian yang akan menguji motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen.

3.1.2 Horizon Waktu

Horizon waktu yang digunakan adalah studi *one shoot* yaitu dengan melakukan eksperimen sungguh-sungguh karena masih terdapat variabel luar yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel terikat. Penelitian ini dilakukan mulai bulan november sampai dengan selesai.

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis menurut Arikunto (2010, hlm. 187) adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian yang lain, unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan fokus/komponen yang diteliti. Unit analisis data dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012;80). Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan sebagai populasi yang dimaksud penelitian ini adalah total guru/pengajar pada sekolah MAN 1 Banda Aceh yang berjumlah 111 orang.

3.2.2 Sampel

Agar dapat mempermudah melakukan penelitian, peneliti memerlukan sampel penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Adapun sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam suatu penelitian tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi, karena disamping memakan biaya yang sangat besar juga membutuhkan waktu yang lama. Sedangkan yang dimaksud sampel menurut Sugiyono (2014, hlm 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Bila populasi besar, dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Kualitas sampel sangat mempengaruhi kualitas hasil kesimpulan penelitian, karena kesimpulan penelitian atas sampel akan digeneralisasikan kepada populasi. Sedangkan terkait teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sample random sampling* atau metode acak sederhana. Sebagaimana menurut Sugiyono (2012, hlm. 82) bahwa “dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin (Sujarweni dan Endrayanto, 2012: 17). Adapun penelitian menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan

dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah :

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang bisa ditolerir; e = 0,1 / (10%).

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 111 orang dimasukan ke dalam rumus di atas dengan tingkat presisi yang ditetapkan yaitu 10%. Jadi di jabarkan sebagai berikut :

$$n = \frac{111}{1+111 (0,1)^2} = \frac{111}{2,11}$$

n = 52,6 dibulatkan menjadi 53

Berdasarkan pada perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang akan ditetapkan pada penelitian ini yaitu 53 orang.

3.3 Sumber dan teknik pengumpulan data

1.3.1 Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

1.3.1.1 Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Guru. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuisioner atau daftar pertanyaan kepada guru yang memiliki status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil.

1.3.1.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada diluar responden. Yaitu berasal dari :

- a. Melalui pustaka teori, yakni dari buku-buku yang ada kaitannya dengan variabel penelitian, dan masalah yang diteliti.
- b. Melalui pustaka hasil penemuan, yaitu dari skripsi, tesis, artikel jurnal, internet, publikasi pemerintah, koran, serta dokumentasi.

1.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kuesioner yang didistribusikan kepada guru MAN Model Banda Aceh berupa kuesioner tertutup, dimana kuesioner tertutup menggunakan skala likert 1-5 dimana 1 menunjukkan tingkatan sangat tidak setuju, sedangkan tingkatan 5 menunjukkan sangat setuju.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung subyek penelitian.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti Sejarah Sekolah, Visi dan Misi, Data responden.

1.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Tabel operasional variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item Pertanyaan
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. (Sunyoto, 2015)	-kebutuhan akan prestasi -kebutuhan akan afiliasi -kebutuhan akan kekuasaan	Likert	A1-A3
Disiplin Kerja (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2016)	-tujuan dan kemampuan -teladan pimpinan -balas jasa -keadilan -waskat -sanksi hukuman -ketegasan -hubungan	Likert	B1-B8
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja	-prestasi kerja -pencapaian target -keterampilan -kepuasan -inisiatif	Likert	C1-C5

	tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2018)			
--	---	--	--	--

1.5 Teknik Analisis Data

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda melalui program SPSS 22 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2011:275) menyatakan rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel X₁, X₂ (motivasi kerja dan disiplin kerja)

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin kerja

e = error term

1.6 Pengujian Data

1.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2013:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, maka alat semakin tepat sasaran, atau menunjukan relevansi dari apa yang seharusnya diukur. Suatu tes dapat dikatakan validitas tinggi apabila hasil tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes atau penelitian tersebut.

Uji validitas instrument dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan Pearson Product Moment adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah responden (sampel)

X_1 = Variabel Independen (variabel bebas)

Y_1 = Variabel Dependen (variabel terikat)

$\sum X_1 Y_1$ = Jumlah perkalian variabel bebas dan terikat

1.6.2 Pengujian Reliabilitas

Sebuah alat ukur atau pernyataan dalam angket dikategorikan *reliable* (andal), jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pertanyaan yang sudah valid. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, penulis menggunakan koefisien Cronbach alpha (α) dengan menggunakan fasilitas *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22 untuk jenis pengukuran interval. Suatu instrument dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari batasan yang telah ditentukan yakni 0,6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai dalam table dan dapat digunakan untuk penelitian, yang dirumuskan berikut ini :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien reabilitas

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum Si$ = Jumlah varian skor tiap item

St = Varians total

1.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasai penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Normalitas Data, uji Multikolinieritas, dan uji Heteroskedastisitas.

1.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* (*e*) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak digunakan untuk pengujian statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi model regresi adalah tidak normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov Test menggunakan Program SPSS 22.

1.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2012:234).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batasan VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati 2012:432). Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

1.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan uji korelasi rank spearman.

1.7 Pengujian Hipotesis

1.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011: 97).

1.7.2 Uji Parsial (uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_A : b_i \neq 0$$

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

$$H_{01} : b_1 \leq 0, \text{ tidak terdapat pengaruh positif } X_1 \text{ terhadap } Y.$$

$$H_{a1} : b_1 > 0, \text{ terdapat pengaruh positif } X_1 \text{ terhadap } Y.$$

- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

$$H_{02} : b_2 \leq 0, \text{ tidak terdapat pengaruh positif } X_2 \text{ terhadap } Y.$$

$$H_{a2} : b_2 > 0, \text{ terdapat pengaruh positif } X_2 \text{ terhadap } Y.$$

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_0 diterima dan H_a ditolak.

1.7.3 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3 , terhadap Y

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2, X_3 , terhadap Y

- 2) Membuat keputusan uji F

Jika nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum MAN 1 Banda Aceh

MAN Model Banda Aceh bermula dari sekolah swasta SMIA (sekolah Menengah Islam Atas) yang didirikan pada tahun 1957 oleh yayasan SMI & SMIA. Sekolah ini hanya membuka satu program yaitu program agama dan dipimpin oleh Ustazd H. Ahmad Nurdin Hanafi. Beliau memimpin SMIA hingga tahun 1960 dan dilanjutkan oleh ustazd Tgk. Sulaiman Jalil sampai tahun 1963. Selanjutnya, kepemimpinan beliau digantikan oleh Bapak Ibrahim Amin sampai tahun 1968. Pada masa tersebut Yayasan SMI/SMIA Daerah Istimewa Aceh meminta kepada Departemen Agama RI agar SMIA dapat dinegerikan segera.

Alhamdulillah, permohonan tersebut diterima dan berdasarkan SK Menteri Agama (K.H.A. Dahlan) No.172 tahun 1968 Tanggal 7 Agustus 1968 SMIA dinegerikan menjadi MAAIN (Madrasah Aliyah Agama Islam Negeri) Banda Aceh TMT 1 Januari 1968. Pada masa itu, MAAIN memiliki dua program yaitu Paspal dan Sassosbud. Jumlah ruang kelas ada tiga (kelas 1, 2 dan 3) dengan jumlah siswa seluruhnya sebanyak $\pm$ 25 orang. Selanjutnya, MAAIN dipimpin oleh ustadz Drs. Abdul Djalil Hasyim, BA hingga bulan September 1974

Pada masa kepemimpinan beliau dibangun gedung baru sebanyak enam kelas dengan jumlah siswa sebanyak $\pm$ 54 orang. Kemudian, kepemimpinan MAAIN dilanjutkan oleh Drs. Razali Umar, BA hingga tahun 1979. Pada masa ini, mulai

dibangun gedung baru (ruang kepala Madrasah dan TU sekarang) dan Aula untuk kemajuan Madrasah

Berdasarkan Surat Keputusan bersama antara Menteri Agama No.6/1975, Mendikbud No. 037/U/1975, dan Menteri Agama Negeri No. 36/1975 tentang “peningkatan mutu pendidikan di Madrasah”, maka lulusan Madrasah Aliyah Negeri/swasta selain melanjutkan ke Institut Agama Islam Negeri, juga bisa melanjutkan ke Perguruan Tinggi Umum Negeri serta dapat diterima di semua sektor dunia kerja, baik pemerintahan maupun swasta karena ijazah dari Madrasah Aliyah memiliki nilai sama dengan ijazah sekolah umum yang setingkat. .

Pada tahun 1978 MAAIN berubah namanya menjadi MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Banda Aceh I berdasarkan SK Menteri Agama No.17 Tanggalm 16 Maret 1978. Dari tahun 1979 hingga 1985, kepemimpinan MAN Banda Aceh I dijabat oleh Drs. M. Jamil Rawa. Madrasah ini terus berkembang dengan penambahan jumlah siswa dari tahun ke tahun. Sejak tahun 1985 sampai dengan tahun 1990, Kepala MAN Banda Aceh dijabat oleh Drs. Djakfar Ali. Pada masa kepemimpinan beliau, MAN ini dikembangkan lagi dengan bangunan bertingkat dua (ruang guru dan perpustakaan) dan laboratorium IPA serta perubahan dan penambahan program.

Hal ini akibat adanya pembaharuan pendidikan di lingkungan Depdikbud dan berdasarkan Surat Keputusan bersama antara Mendikbud No. 0299/1984 dan Menag No. 45/1984 tentang “Pengaturan Pembakuan Kurikulum Sekolah Umum dan Madrasah”. Maka terbit surat Keputusan Menteri Agama No. 101 Tahun 1984

tentang “Kurikulum Madrasah Aliyah 1984”. Berdasarkan SK Menag No. 101 tersebut di atas, maka MAN Banda Aceh I membuka empat program pilihan yaitu, Program A-1 yaitu ilmu-ilmu Agama, program A-2 yaitu ilmu-ilmu Fisika, Program A-3 yaitu Ilmu-ilmu Biologi dan program A-4 yaitu ilmu-ilmu Sosial. Disamping keempat program tersebut, MAN Banda Aceh juga membuka Madrasah Aliyah Program Khusus (MAPK) berdasarkan SK Menag No.73 Tahun 1987. Jumlah siswa MAPK/MAN Banda Aceh I seluruhnya $\pm$ 1.000 orang. Sejak saat itu, MAN Banda Aceh I mulai dikenal oleh masyarakat secara luas.

Dari tahun 1990 hingga 1993, MAN Banda Aceh I dipimpin oleh Bapak Drs. A. Rahman T.B. Pada masa kepemimpinan beliau, MAN ini berkembang lagi dengan pembangunan laboratorium bahasa dan ruang komputer. Pada waktu itu, jumlah kelas sebanyak 26 lokal dengan jumlah siswa seluruhnya $\pm$ 1.125 siswa. Sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, mulai tahun 1994, MAN Banda Aceh I menerapkan kurikulum baru berdasarkan Surat Keputusan Menag No. 373 Tahun 1993 tentang “Kurikulum Madrasah Aliyah 1994” dan membuka tiga program pilihan, yaitu, program Bahasa (di MAN Banda Aceh I dibuka tahun ajaran 1996/1997), Program IPA/Ilmu Pengetahuan Alam, dan Program IPS/Ilmu Pengetahuan Sosial.

Terhitung mulai tanggal 31 Agustus 1993 sampai dengan 30 Desember 1998 kepemimpinan MAN Banda Aceh I dijabat oleh Drs. A. Majid Yahya. Dimasa kepemimpinan beliau, MAN Banda Aceh I terus dibangun dan dikembangkan. Saat itu MAPK berubah menjadi MAK (Madrasah Aliyah Keagamaan) berdasarkan SK

Menag yang dijabarkan dalam edaran Dirjen Bimbaga Islam No. E/W/PP.00/A2/445/94 dan dilaksanakan pada tahun ajaran 1994/1995. Di akhir kepemimpinan beliau, MAN Banda Aceh I berada dalam persiapan status menjadi MAN Model Banda Aceh.

Sejak tanggal 30 Desember 1998, MAN-I Banda Aceh dipimpin oleh Drs. Zulhelmi A.Rahman. Di bawah kepemimpinannya, MAN-I Banda Aceh berubah statusnya menjadi MAN Model Banda Aceh yang ditetapkan berdasarkan SK Dirjen Bimbaga Islam Depag No. E.IV/PP.00.6/KEP/17.A/98 tanggal 20 Februari 1998 dan dan tahun 1999/2000 berhasil memperoleh Piala Juara I Lomba Prestasi Madrasah Tingkat Nasional. Estafet kepemimpinan selanjutnya di pegang Drs. H. Amiruddin Husein, sejak 2003 s/d 5 November 2006. dan pada masda kepemimpinan beliau, MAN Model terus melakukan pembenahan dan perubahan kearah yang lebih baik dengan master plan serta rehabilitasi fasilitas RKB, Pustaka dan pebataan ruang perkantoran yang lebih representatif.

Kemudian tanggal 6 Nopember 2006 s/d 27 Desember 2010 kepemimpinan MAN Model dilanjutkan oleh Drs. M.Rizal Mohin M.Pd, dan beliau menjadikan MAN Model Banda Aceh menjadi pusat penelitian dan pengembangan (Puslitbang) bagi seluruh guru Madrasah yang ada di Provinsi Nangroe Aceh Darussalam dan beberapa orang guru dari Madrasah ini telah diantar menjadi guru inti dan sebahagian lagi disekolahkan ke jenjang Program Pascasarjana baik dengan dana pemerintah maupun dengan dana pribadi.

Kepemimpinan kepala MAN Model dari tanggal 27 Desember 2010 hingga Januari 2015 dilanjutkan oleh Drs. Ridwan Ali, M.Pd, yang terpilih melalui proses seleksi *fit and proper test* oleh tim independen yang dilaksanakan oleh Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. Dibawah kepemimpinan Drs. Ridwan Ali, M.Pd, menjadikan sistem pembelajaran, kesiswaan, administrasi perkantoran, perpustakaan dan lain-lain di MAN Model berbasis IT dan penggunaan internet secara maksimal melalui program ISIS (*Integrated School Information System*). Selain itu juga dilakukan program pengembangan MAN Model melalui Program Boarding School dan membuka Jurusan Keagamaan.

Kemudian kepala MAN Model mulai Februari 2015 sampai Mei 2019 dilanjutkan oleh Drs. H. Mukhlis, M.Pd, juga melalui proses seleksi *fit and proper test* oleh tim independen yang dilaksanakan di bawah Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. Kepemimpinan H. Mukhlis, kembali membuka dan memperkuat program Boarding School dengan program Ilmu Pengetahuan Alam dengan integrasi Tahfizul Qur'an. Di masanya, event akbar SALEUM juga pertama kali diselenggarakan para tahun 2015.

Selanjutnya kepemimpinan kepala MAN Model dari tanggal 27 Juni 2019 sampai sekarang dilanjutkan oleh Nursiah, S.Ag, M.Pd melalui proses seleksi *fit and proper test* oleh tim independen yang dilaksanakan oleh Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. Di bawah kepemimpinan Nursiah, menjadikan sistem pembelajaran, kesiswaan, administrasi perkantoran, perpustakaan dan lain-lain di MAN Model berbasis IT dan penggunaan internet secara maksimal. Selain itu juga dilakukan program pengembangan MAN Model dengan menciptakan terobosan

baru dengan membuka Kelas Olimpiade mulai tahun pelajaran 2020/2021. Dan sekarang MAN 1 Banda Aceh memiliki 31 kelas dengan jumlah siswa $\pm$ 2157 orang.

4.1.1 Visi dan Misi

1. Visi MAN 1 Banda Aceh

Unggul dalam berprestasi, mandiri berlandaskan nilai islami.

2. Misi MAN 1 Banda Aceh

- a. Mewujudkan madrasah sebagai basis pembentukan generasi yang beriman dan bertaqwa kepada Allah Swt.
- b. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, berbudaya keunggulan, kreatif, inovatif dan bertanggung jawab.
- c. Menyiapkan siswa yang memiliki prestasi akademik tinggi untuk melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi.
- d. Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan.
- e. Melaksanakan tata kelola madrasah yang efektif, efisien, transparan, akuntabel dan berwawasan lingkungan
- f. Menciptakan Madrasah sebagai standar mutu bagi madrasah lainnya baik dari segi manajemen, profesionalisme tenaga kependidikan dan pengelolaan kegiatan Intra dan Ekstra Kurikuler.
- g. Membentuk output madrasah yang berkualitas (ahli fikir, zikir, dan ikhtiar), jujur dan berakhlakul kharimah.

4.1.2 Moto dan Tujuan Pendidikan

1. Moto MAN 1 Banda Aceh

Unggul, Mandiri dan Berprestasi.

2. Tujuan Pendidikan

- a. Mengembangkan dan melestarikan nilai kebenaran melalui kajian dan penerapan ilmu pengetahuan dalam rangka aktualisasi potensi ranah kognitif dan membentuk pribadi yang ulil albab, yaitu: “Orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): “Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia. Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari api neraka “. (QS.3:191)
- b. Mengembangkan dan melestarikan nilai sosial melalui kegiatan kemasyarakatan dalam rangka aktualisasi potensi ranah afektif dan membentuk pribadi yang bermanfaat bagi diri, keluarga, masyarakat, bangsa dan negaranya, serta pribadi yang rahmatan lil ‘aalamin. “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan,...” (QS.4:135)
- c. Mengembangkan dan melestarikan nilai etika dan estetika melalui apresiasi akhlak mulia dan seni yang bersumber pada nilai-nilai Islam.

- d. Mengembangkan penguasaan kecakapan produktif yang berwawasan lingkungan melalui penyelenggaraan program keterampilan dalam rangka aktualisasi potensi ranah psikomotorik dan mempersiapkan pribadi yang berketerampilan dan mandiri serta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pelanggan eksternal akan tenaga terampil.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan pengalaman mengajar.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	21	39,6
2	Perempuan	32	60,4
Jumlah		53	100

Sumber: Data Primer (diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden menurut jenis kelamin, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang (39,6 %) dan perempuan berjumlah 32 orang (60,4 %).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	S1	38	71,7
2	S2	15	28,3
Jumlah		53	100

Sumber: Data Primer (diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 38 orang (71,7%) dan yang berpendidikan terakhir S2 berjumlah 15 orang (28,3%).

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

No	Pengalaman Mengajar	Frekuensi	Persentase
1	1-5 tahun	8	15,1
2	6-10 tahun	13	24,5
3	> 10 tahun	32	60,4
Jumlah		53	100

Sumber: Data Primer (diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan pengalaman mengajar 1-5 tahun berjumlah 8 orang (15,1%), responden dengan pengalaman mengajar 6-10 tahun berjumlah 13 orang (24,5%) dan responden dengan pengalaman mengajar >10 tahun berjumlah 32 orang (60,4%).

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi product momen dari Karl Pearson. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.4
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} N=53	Ket
Motivasi Kerja (X1)	X11	0,744	0,279	Valid
	X12	0,690	0,279	Valid
	X13	0,827	0,279	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X21	0,380	0,279	Valid
	X22	0,602	0,279	Valid
	X23	0,644	0,279	Valid
	X24	0,582	0,279	Valid
	X25	0,343	0,279	Valid
	X26	0,460	0,279	Valid
	X27	0,630	0,279	Valid
	X28	0,531	0,279	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,430	0,279	Valid
	Y2	0,648	0,279	Valid
	Y3	0,566	0,279	Valid
	Y4	0,671	0,279	Valid
	Y5	0,793	0,279	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dinyatakan valid karena semua item yang memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} .

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis Chronbach Alpha. Untuk pengujian ini digunakan Statistical packaged for Social Sciences (SPSS).

Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.5
Uji reliabilitas instrumen penelitian

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1	Motivasi Kerja (X1)	3	0,622	Handal
2	Disiplin Kerja (X2)	8	0,628	Handal
3	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,612	Handal

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk item pertanyaan variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan Kinerja guru (Y) memperoleh nilai Alpha. Mengacu kepada syarat suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $\text{Alpha} > 0,6$.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru seluruhnya reliabel karena melebihi dari 0,6.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah *test of Normality Kolmogorov smirnov*. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi atau tidak model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi

normal. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52268599
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.064
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinieritas*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah

mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batasan VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,896	1,117	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,896	1,117	Non Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance $0,896 > 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Dan juga dilihat dari nilai VIF $1,117 < 10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan uji korelasi rank spearman. Pedoman uji Spearman Rho apabila nilai sig. 2-tailed ($>0,05$) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Motivasi kerja	Disiplin kerja	Unstandardiz ed Residual
Spearman's rho	Motivasi kerja	Correlation Coefficient	1.000	.304*	.012
		Sig. (2-tailed)	.	.027	.931
		N	53	53	53
	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	.304*	1.000	-.034
		Sig. (2-tailed)	.027	.	.811
		N	53	53	53
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.012	-.034	1.000
		Sig. (2-tailed)	.931	.811	.
		N	53	53	53

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

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. 2-tailed variabel motivasi kerja $0,931 > 0,05$ dan nilai Sig. 2-tailed variabel disiplin kerja $0,811 > 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) dan juga mengamati satu variabel terikat (dependent variabel) yaitu variabel Y, Kinerja Guru.

4.4.1 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	0	0	0	0	0	0	11	20,8	42	79,2	4,79
2	Hubungan interaksi sosial sesama guru membantu saya dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	12	22,6	41	77,4	4,77
3	Saya mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	0	0	0	0	2	3,8	10	18,8	41	77,4	4,74
Rata-Rata												4,77

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya dengan nilai rerata sebesar 4,79. Hubungan interaksi sosial sesama guru membantu saya dalam

bekerja dengan nilai rerata 4,77. Saya mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan dengan nilai rerata 4,74. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,77 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan semua pertanyaan yang ada pada kuesioner variabel Motivasi Kerja.

4.4.2 Variabel Disiplin Kerja

Penjelasan responden tentang variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Penjelasan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Sangat Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mempunyai keahlian dan rasa tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	0	0	0	0	0	0	31	58,5	22	41,5	4,42
2	Kepala sekolah selalu memberikan teladan yang baik.	0	0	0	0	0	0	28	52,8	25	47,2	4,47
3	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan guru.	1	1,9	0	0	5	9,4	26	49,1	21	39,6	4,25
4	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.	0	0	0	0	2	3,8	27	50,9	24	45,3	4,42
5	Adanya	0	0	0	0	0	0	30	56,6	23	43,4	4,43

	kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.											
6	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan guru.	0	0	0	0	0	0	31	58,5	22	41,5	4,42
7	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.	0	0	0	0	5	9,4	23	43,4	25	47,2	4,38
8	Saya merasa bahwa kedisiplinan guru akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.	0	0	0	0	1	1,9	29	54,7	23	43,4	4,42
Rata-rata												4,40

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Saya mempunyai keahlian dan rasa tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan nilai rerata 4,42. Kepala sekolah selalu memberikan teladan yang baik dengan nilai rerata 4,47. Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan guru dengan nilai rerata 4,25. Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi dengan nilai rerata

4,42. Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik dengan nilai rerata 4,43. Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan guru dengan nilai rerata 4,42. Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan dengan nilai rerata 4,38 . Saya merasa bahwa kedisiplinan guru akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik dengan nilai rerata 4,42. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,40 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner variabel Disiplin Kerja.

4.4.3 Variabel Kinerja Guru

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru

No	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik	0	0	0	0	0	0	29	54,7	24	45,3	4,45
2	Saya mampu mencapai target kerja saya	0	0	0	0	0	0	31	58,5	22	41,5	4,42
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya	0	0	0	0	1	1,8	26	49,1	26	49,1	4,47
4	Saya mendapatkan kepuasan kerja karena	0	0	0	0	0	0	31	58,5	22	41,5	4,42

	tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya											
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri	0	0	0	0	4	7,5	25	47,2	24	45,3	4,38
Rata-rata												4,43

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa saya memiliki prestasi kerja yang baik dengan nilai rerata sebesar 4,45. Saya mampu mencapai target kerja saya dengan nilai rerata 4,42. Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya dengan nilai rerata 4,47. Saya mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya dengan nilai rerata 4,42. Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri dengan nilai rerata 4,38. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,43 artinya rata-rata responden mengatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner variabel Kinerja Guru.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.12

Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Guru

Nama Variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	10,325	3,766	2,742	2,008	0,008
Motivasi Kerja (X1)	0,231	0,221	1,045	2,008	0,301
Disiplin Kerja (X2)	0,242	0,094	2,577	2,008	0,013

Sumber : hasil penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 10,325 + 0,231X_1 + 0,242X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 10,325 artinya bila mana Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), dianggap konstan, maka Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh adalah sebesar 10,325 pada satuan skala likert.
- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,231. Artinya setiap 100% perubahan variabel Motivasi Kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja guru MAN 1 Banda Aceh sebesar 23,1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,242. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja guru MAN 1 Banda Aceh sebesar 24,2% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi 24,2%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.175	.142	1.553

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

Dari tabel di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,418 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 41,8%. Artinya faktor Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai hubungan sedang terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,142 artinya sebesar 14,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja guru pada MAN 1 Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan selebihnya sebesar 85,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, prestasi kerja dan loyalitas kerja.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12 nilai t_{hitung} (1,045) lebih kecil dari t_{tabel} (2,008), maka keputusannya adalah H_{01} diterima atau menolak H_{a1} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel Motivasi Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12 nilai t_{hitung} (2,577) lebih besar dari t_{tabel} (2,008), maka keputusannya H_{a2} diterima atau menolak H_{02} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh, artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.510	2	12.755	5.290	.008 ^b
	Residual	120.566	50	2.411		
	Total	146.075	52			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

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

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,290 > nilai F_{tabel} 3,18 dengan tingkat signifikansi 0,008. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,5. Keputusannya adalah H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima, artinya secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian

sebelumnya yaitu penelitian dari Siti Markonah (2013) variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru studi kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati.

Implikasi dalam penelitian ini disiplin kerja sangat penting bagi sekolah karena dengan disiplin kerja yang baik seperti tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sangki hukuman, ketegasan dan hubungan dapat meningkatkan kinerja guru pada sekolah tersebut.

Selanjutnya motivasi kerja secara parsial tidak memberi pengaruh terhadap kinerja guru seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan tidak mempengaruhi dan sangat kecil dalam meningkatkan kinerja guru pada saekolah tersebut.

Aplikasi Manajerial para pengambil kebijakan dan keputusan hendaknya harus benar-benar dapat meningkatkan motivasi, disiplin kerja karena variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Guru-guru di MAN 1 Banda Aceh pada umumnya mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik terutama dalam hal motivasi kerja. Dengan demikian akan lebih meningkatkan kinerja guru-guru di MAN 1 Banda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Guru MAN 1 Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada MAN 1 Banda Aceh agar dapat meningkatkan motivasi kerja untuk lebih memaksimalkan kinerja guru. Terutama dalam hal penerepan Motivasi Kerja yang berkaitan dengan karyawan mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.
2. Diharapkan kepada MAN 1 Banda Aceh agar dapat mempertahankan efektifitas penerapan Disiplin Kerja dan meningkatkan disiplin kerja yang

berkaitan dengan karyawan setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan guru.

3. Diharapkan kepada MAN 1 Banda Aceh untuk meningkatkan Kinerja Guru yang lebih baik lagi dan hendaknya pimpinan juga memperhatikan kepada faktor lain selain dari Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan maupun pendidikan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh lingkungan MAN 1 Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, La Ode Ismail. 2017. *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Makasar: Jurnal Idaarah Volume 1 Nomor 1 Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Ameida, J.C. 2017. *Teacher Performance Evaluation: The Importance of Performance Standards*. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*. 8 (1), 1-9.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). *Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera)*. *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Sutrisno, E.
- Gabriella, Petrina, and Hendy Tannady. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi." *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*. Vol. 2. No. 1. 2019.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Caps.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke sembilan belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara..
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.
- Lian, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Volume 6, No. 1, Januari-Juni 2021

- Mahfudh, M., Saleh, H., & Saleh, M. Y. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Pendapatan Asli Daerah Pada Dinas Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Majene. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 106-114.
- Markonah, Siti, and Sunarto Sunarto. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabu paten Pati)*. Diss. Stikubank University.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Rusmaini. (2014). *Ilmu Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press.
- Siska, Adilla Juita. "Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam." *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)* 1.02 (2017): 98-103.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistyo, A., & Wijayanto, W. (2016). Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Prosiding Ilmu Pendidikan*, 1(2).
- Sunyonto Danang. (2015). *Teori Perilaku Kerorganisasian*. Yogyakarta. Penerbit Caps.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H., Tannady, H., & Zami, A. (2019). The effect of organizational culture and employee engagement on job performance of healthcare industry in province of Jakarta, Indonesia. *Calitatea*, 20(169), 18-22.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Verawati, Herlina Agus. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Taman Dewasa Kota Probolinggo." *Jurnal Manajerial Bisnis* 4.3 (2021): 202-221.

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.

Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

UJI VALIDITAS

VARIABEL MOTIVASI KERJA

		Correlations			
		A1	A2	A3	Motivasi kerja
A1	Pearson Correlation	1	.279 [*]	.456 ^{**}	.744 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.043	.001	.000
	N	53	53	53	53
A2	Pearson Correlation	.279 [*]	1	.332 [*]	.690 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043		.015	.000
	N	53	53	53	53
A3	Pearson Correlation	.456 ^{**}	.332 [*]	1	.827 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.015		.000
	N	53	53	53	53
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.744 ^{**}	.690 ^{**}	.827 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53

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

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

Variabel Disiplin Kerja

Correlations

[illegible]

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

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

VARIABEL KINERJA GURU

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	Kinerja guru
C1	Pearson Correlation	1	.080	-.023	.003	.302*	.430**
	Sig. (2-tailed)		.570	.872	.984	.028	.001
	N	53	53	53	53	53	53
C2	Pearson Correlation	.080	1	.187	.378**	.413**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.570		.179	.005	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53
C3	Pearson Correlation	-.023	.187	1	.330*	.259	.566**
	Sig. (2-tailed)	.872	.179		.016	.061	.000
	N	53	53	53	53	53	53
C4	Pearson Correlation	.003	.378**	.330*	1	.413**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.984	.005	.016		.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53
C5	Pearson Correlation	.302*	.413**	.259	.413**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.028	.002	.061	.002		.000
	N	53	53	53	53	53	53
Kinerja guru	Pearson Correlation	.430**	.648**	.566**	.671**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

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

RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A2	9.53	.639	.361	.614
A1	9.51	.601	.461	.490
A3	9.57	.443	.492	.436

RELIABILITAS DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	30.77	5.217	.186	.629
B2	30.72	4.668	.443	.567
B3	30.94	4.054	.388	.579
B4	30.77	4.602	.393	.576
B5	30.75	5.304	.144	.638
B6	30.77	5.025	.276	.608
B7	30.81	4.310	.420	.565
B8	30.77	4.794	.345	.591

RELIABILITAS KINERJA GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	17.68	2.337	.143	.660
C2	17.72	1.976	.419	.533
C3	17.66	2.075	.284	.600
C4	17.72	1.938	.451	.517
C5	17.75	1.535	.567	.430

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.325	3.766		2.742	.008		
Motivasi kerja	.231	.221	.142	1.045	.301	.896	1.117
Disiplin kerja	.242	.094	.350	2.577	.013	.896	1.117

a. Dependent Variable: Kinerja guru

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.325	3.766		2.742	.008
Motivasi kerja	.231	.221	.142	1.045	.301
Disiplin kerja	.242	.094	.350	2.577	.013

a. Dependent Variable: Kinerja guru