



13/40973

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP KATEGORI SSN DI KABUPATEN
TAPANULI TENGAH**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh:

OKLIN MARINA SILALAH
NIM : 017600776

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2012

ABSTRAK**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah****Oklin Marina Silalahi****NIM.017600776**oklinms@gmail.com**Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen
Universitas Terbuka, Jakarta, 2012**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh dominan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey, sampel dan kuisioner sebagai alat pengumpulan data utama. Penelitian dilakukan pada SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah. Pengambilan data dilakukan mulai bulan September hingga bulan Oktober 2012. Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Regresi linear berganda dipakai untuk menganalisa model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan hasil 137.151 dengan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,460 dan t hitung sebesar 11.893 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,295 dan t hitung sebesar 5.250 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien regresi yang didapat, menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi lebih besar dan lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari pada variabel disiplin. R^2 penelitian ini adalah 0,651 berarti kemampuan variable motivasi dan disiplin menjelaskan kinerja adalah sebesar 65,1%,

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Effect of Work Motivation and Discipline Against Junior High School Teacher
Performance Category SSN in Central Tapanuli

Oklin Marina Silalahi
NIM.017600776
oklinms@gmail.com

Post Graduate Program, Management Magister
Open University, Jakarta, 2012

The purpose of this study is to investigate and analyze the effect of jointly influence motivation and discipline of working on employee performance, motivation partially analyze employee performance, and work discipline influence on employee performance, and analyze the dominant effect between motivation and discipline of working on employee performance. This study used survey methods, sampling and questionnaires as the main data collection tool. The study was conducted at the junior class SSN in Central Tapanuli. Data is collected from September to October 2012. The data used in this study include primary data and secondary data. Multiple linear regression was used to analyze the model. The results showed that there is a positive and significant impact together motivation and discipline to work on the performance results with a significance level of 0.000 137,151. Regression coefficient of 0.460 and the motivation variable t count of 11,893 with a significance level of 0.000. These results indicate that there is a positive and significant relationship between the variables of motivation on employee performance. Regression coefficient for the variable of labor discipline 0.295 and t count for 5.250 with a significance level of 0.000, which means that there is a positive and significant relationship between the variables of work discipline on employee performance. Based on regression coefficients were obtained, indicating that the influence of motivational variables larger and more dominant influence on the performance of the variable karyawan discipline. R² study is 0.651 means the ability variable motivation and discipline to explain the performance is equal to 65.1%,

Keywords: motivation, work discipline, and employee performance.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jakarta, Nopember 2012

Yang Menyatakan



Togu Charles Edison Hutajulu
NIM 015537613

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

Penyusun TAPM : Togu Charles Edison Hutajulu

NIM : 015537613

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu , 22 Desember 2012

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof Dr. Ritha F Dalimunthe, SE, MSi
 NIP. 196210241985012 002


Dr. Muslich Lufti, Drs., MBA
 NIP. 19580817198601100

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Direktur Program Pascasarjana


Maya Maria, SE., MM
 NIP. 19720501199903 2 002


Suciati, Ph. D
 NIP. 19520213 198503 2 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Togu Charles Edison Hutajulu
 NIM : 015537613
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : **Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada:
 Hari/tanggal : Sabtu, 22 Desember 2012
 Waktu : 15.00-17.00
 Dan telah dinyatakan : **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Yun Iswanto, M.Si

Penguji Ahli

Dr. Kurniawati

Pembimbing I

Prof. Dr. Ritha F Dalimunthe SE, M.Si

Pembimbing II

Dr. Muslich Lufti, Drs., MBA









KATA PENGANTAR

Dengan ucapan syukur peneliti persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang menganugerahkan rahmad dan karuniaNya sehingga Tugas Akhir Pokok Magister (TAPM) yang berjudul : “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah** ” ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Suciati, SE., Ph.D. , selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta beserta staf.
3. Dr. Asnah Said, M.Pd., selaku Kepala UPBJJ Medan dan Staf serta seluruh Dosen Pengampu Mata Kuliah Magister Manajemen Universitas Terbuka.
4. Maya Maria, SE., M, selaku Ketua Bidang Studi Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
5. Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, S.E, M.Si., selaku Penguji /Dosen Pembimbing I
6. Dr. Herman, M.M , selaku Penguji / Dosen Pembimbing II
7. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berkenan memberikan motivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
8. Suamiku Lamhot Manalu, S.Pd., dan anakku tersayang Melinsani , Bunga Theresia dan Angelika, yang telah banyak memberikan dorongan sehingga dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini tepat waktu.

9. Guru-guru beserta staf pegawai SMK Negeri 1 Badiri yang telah banyak memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program Magister Manajemen UPBJJ Medan Angkatan 2010 Universitas Terbuka, dan seluruh rekan kerja peneliti yang telah banyak memberikan motivasi kepada peneliti dalam penyelesaian TAPM ini.

Akhirnya, terima kasih atas segala kritik dan saran yang diberikan dalam penyusunan TAPM ini sehingga dapat digunakan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka Jakarta. Kiranya Tuhan memberkati. Amin.

Jakarta, Desember 2012

Peneliti,

OKLIN MARINA SILALAH
NIM : 017600776

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja	13
2. Penilaian Kinerja	16
3. Disiplin Kerja	17
4. Motivasi	21
B. Hasil Penelitian Sebelumnya	27

C. Kerangka berfikir	28
D. Hipotesis Penelitian	30
E. Definisi Operasional.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Desain Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
C. Instrumen Penelitian	36
D. Prosedur Pengumpulan Data	38
E. Metode Analisis Data	39
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran SMP katogori SSN di Tapanuli Tengah	48
B. Analisis Deskriptif	51
C. Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Penelitian	71
D. Uji Asumsi Klasik.....	82
E. Uji Regresi Linier Berganda	87
F. Uji Hipotesis	89
G. Koefisien Determinasi (Nilai R^2).....	92
H. Pembahasan	93
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	102
A. Simpulan	102
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas Motivasi Kerja Guru	85
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas Disiplin	86
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas Kinerja Guru	87

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Prestasi Guru dalam Perlombaan	9
Tabel 2.1.	Hasil Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1	Definisi Operasioanal Variabel Penelitian	34
Tabel 4.1	SMP Negeri Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah	51
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden	53
Tabel 4.4	Tingkat Usia Responden	53
Tabel 4.5	Tingkat Masa Kerja Responden	54
Tabel 4.6	Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian.....	56
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Guru	56
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin	63
Tabel 4.9	Distriusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru	69
Tabel 4.10	Validitas variabel motivasi	78
Tabel 4.11	Validitas variabel disiplin	79
Tabel 4.12	Validitas variabel kinerja	80
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Uji Coba Item Pernyataan Instrumen	81
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	82
Tabel 4.15	Uji Multokolineritas	83
Tabel 4.16	Uji Glajser	84
Tabel 4.17	Uji Regresi Berganda	88
Tabel 4.18	Uji F	90

Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji t)	91
Tabel 4.20 Uji Determinasi R^2	92

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kisi kisiAngket Penelitian	107
Lampiran 2 Instrumen Penelitian (Kuisisioner)	112
Lampiran 3 Rekap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	118
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliailitas	121
Lampiran 5 Deskripsi Variabel Motivasi	128
Lampiran 6 Deskripsi Variabel Disiplin	135
Lampiran 7 Deskripsi Variabel Kinerja	141
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik	150
Lampiran 9 Uji Hipotesis dan Analisis Regresi	154
Lampiran 10 Rekapitulasi Angket Responden	156

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika persaingan global sudah dapat dirasakan pada berbagai bidang tanpa kecuali bidang pendidikan. Jika di era tahun 1970 banyak guru dari Indonesia mengajar di Malaysia tapi pada era sekarang keadaan sudah terbalik, bangsa Indonesia harus banyak belajar dari Malaysia. Bangsa Indonesia pernah menjadi bangsa yang disegani terutama di kawasan Asia Tenggara. Banyak investor asing menanamkan modalnya karena saat itu Indonesia dinilai sebagai tempat yang menjanjikan dalam berinvestasi. Tidak salah investor menanamkan modalnya karena Indonesia memiliki berbagai kelebihan antara lain letak geografis yang sangat strategis, sumber daya manusia yang terampil dan murah serta stabilitas politik dan ekonomi yang baik. Namun hal tersebut sekarang sudah berbeda, banyak investor mengalihkan investasinya ke negara tetangga karena iklim investasi di Indonesia sudah tidak mendukung.

Mengurai permasalahan yang dihadapi oleh bangsa ini tidak cukup hanya dalam tataran wacana, diskusi atau perdebatan tetapi harus secara sistemik yang difasilitasi oleh pemerintah. Pembinaan yang pertama kali harus dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan daya saing global adalah pembinaan di bidang pendidikan. UNESCO dalam program MDG's bidang pendidikan menekankan bahwa tidak ada cara lain untuk meningkatkan kualitas suatu bangsa kecuali melalui peningkatan mutu pendidikan. Berangkat dari pemikiran itu UNESCO mencanangkan 4 (empat) Pilar Pendidikan sekarang dan masa depan yaitu: (1)

Learning to Know (2) Learning to Do (3) Learning to Be (4) Learning to Live together.

Melalui pembangunan pendidikan yang yang tepat, maka akan dihasilkan sumber daya manusia yang unggul. Pendidikan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan martabat manusia secara holistik, yang memungkinkan ketiga dimensi kemanusiaan paling elementer yaitu afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotorik (keterampilan) dapat berkembang secara optimal. UUD 1945 mengamanatkan mengenai pentingnya pendidikan bagi seluruh warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 28 C Ayat (1) bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia, dan Pasal 31 Ayat (1) bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Dengan demikian, pendidikan seyogyanya menjadi wahana strategis bagi upaya mengembangkan segenap potensi individu, sehingga cita-cita membangun manusia Indonesia seutuhnya dapat tercapai.

Sekolah merupakan lembaga yang bertugas melaksanakan pendidikan secara formal. Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan adalah rangkaian jenjang pendidikan mulai dari pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA/SMK) dan pendidikan tinggi. Beberapa ciri sekolah adalah dibatasi oleh waktu, berorientasi pada kerja dan memiliki tujuan pembelajaran yang jelas. Unsur utama di sekolah yang bersentuhan langsung dengan peserta didik adalah guru. Guru merupakan salah satu komponen yang vital dalam proses pendidikan. Hal tersebut

dikarenakan fungsi guru bukan hanya sekedar sebagai tenaga pengajar tetapi guru merupakan pendidik. Sebagai pendidik, Guru merupakan figur yang dapat dijadikan sebagai panutan dan teladan bagi para peserta didik. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualifikasi tertentu yang mencakup kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Peran guru sebagai pendidik berkaitan dengan proses pertumbuhan dan perkembangan peserta didik untuk memperoleh pengalaman-pengalaman seperti pengetahuan dan keterampilan, moralitas dan etika, tanggungjawab sosial.

Permasalahan pada bidang pendidikan yang dihadapi pemerintah saat ini tergolong sangat beragam dan kompleks. Mulai dari sarana dan prasarana pendidikan yang belum memadai, tenaga pengajar yang masih kurang serta tenaga pengajar yang belum kompeten. Dengan demikian tidak berlebihan jika dikatakan bahwa pendidikan di Indonesia masih jauh dari harapan. Salah satu permasalahan yang cukup berat menimpa dunia pendidikan adalah kompetensi guru. Sebagian besar guru di Indonesia berdasarkan hasil uji kompetensi guru ternyata belum memenuhi kriteria yang ditentukan. Program sertifikasi guru yang sekarang sedang digalakkan adalah salah satu bagian dari usaha pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Program sertifikasi guru merupakan program yang menyentuh langsung kompetensi guru. Salah satu aspek penilaian sertifikasi guru adalah kemampuan guru mengembangkan kreatifitas dan inovasi dalam pembelajaran. Diharapkan guru dapat melakukan pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, efektif dan menyenangkan.

Secara umum, kompetensi guru merupakan "seperangkat kemampuan, baik berupa pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dituntut untuk jabatan sebagai

guru", Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kemudian kompetensi seorang guru dapat dibagi dalam tiga kategori yaitu kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal/kepribadian yang dijabarkan dalam penampilannya ketika menjalankan tugas serta fungsinya sebagai tenaga pendidik

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki motivasi untuk terus melakukan perbaikan, disiplin dalam menjalankan tugas profesinya serta memiliki kinerja yang baik. Ciri-ciri guru profesional adalah mempunyai komitmen pada siswa dalam proses belajarnya, menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya, mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukan, serta memiliki pandangan bahwa mereka merupakan bagian dari masyarakat belajar sehingga selalu meningkatkan kemampuannya. Guru profesional pasti akan memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan karena terdapat hubungan antara kinerja dengan prestasi belajar. Dalam suatu lembaga pendidikan, prestasi belajar merupakan indikator yang penting untuk mengukur keberhasilan proses belajar mengajar. Akan tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa tinggi rendahnya prestasi siswa banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain disamping proses pengajaran itu sendiri. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja dan motivasi.

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan

proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan disisi lain akan memberikan tauladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses. Hal tersebut dipertegas Imron (2005) menyatakan bahwa disiplin kinerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Berdasarkan Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pengkategorian pendidikan dasar dan menengah (sekolah) di Indonesia terdiri dari :

1. Sekolah formal standar (dalam pembinaan disebut juga sekolah potensial/rintis)
2. Sekolah formal mandiri (dalam pembinaan disebut juga Sekolah Standar Nasional (SSN))
3. Sekolah bertaraf internasional (SBI)

Sekolah Standar Nasional yang merupakan kategori 2 bisa dikatakan sekolah yang baru memenuhi Standar Nasional Pendidikan dan diharapkan nanti sekolah tersebut bisa menjadi Sekolah Bertaraf Internasional.

Sekolah Kategori Mandiri (SKM)/Sekolah Standar Nasional (SSN) adalah sekolah yang hampir atau sudah memenuhi standar nasional pendidikan. Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Nasional Pendidikan terdiri dari delapan standar yaitu standar isi, standar, kompetensi lulusan, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Ada beberapa kriteria dan indikator yang harus dipenuhi untuk menjadi Sekolah Standar Nasional antara lain:

1. Memiliki dokumen Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) secara lengkap.
2. Memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap, dari silabus sampai dengan RPP untuk kelas VII – IX semua mata pelajaran.
3. Menerapkan pembelajaran kontekstual untuk kelas VII – IX semua mata pelajaran.
4. Rata-rata gain score minimal 0,6 dari tahun 1 sampai tahun 3 untuk semua mata pelajaran
5. Rata-rata pencapaian ketuntasan kompetensi minimal 75 %
6. Kondisi guru 90 % minimal berpendidikan S-1 pada tahun ke-3
7. Penguasaan kompetensi, 30% guru bersertifikat kompetensi

8. Sudah melaksanakan secara konsisten aspek-aspek dalam manajemen berbasis sekolah (otonomi/kemandirian, keterbukaan, kerjasama, akuntabilitas dan sustainabilitas)
9. Memiliki perangkat media pembelajaran untuk semua mata pelajaran sesuai dengan Permendiknas.
10. Sudah melaksanakan sistim penilaian yang komprehensif (ulangan harian, UTS, UAS, ulangan kenaikan kelas) dengan teknik penilaian yang variasi (sesuai PP 19 tahun 2005)

Sekolah-sekolah yang sudah mencapai kategori SSN secara periodik akan dinilai kinerjanya oleh Tim Penilai dari Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah. Apabila hasil penilaian tersebut masih rendah maka status sekolah akan diturunkan, sebaliknya jika mendapat nilai tinggi maka statusnya akan dinaikan menjadi Sekolah Bertaraf Internasional

Dalam beberapa kasus pada SMP Katogori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah ternyata masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kedisiplinan, motivasi kerja, sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Fakta menunjukkan bahwa:

1. Tingkat kedisiplinan guru masih rendah dilihat dari angka rata-rata kehadiran guru adalah 90% dan tingkat keterlambatan hampir mencapai 60%
2. Tingkat penguasaan IT masih rendah, berdasarkan informasi hanya sekitar 40% guru yang sudah dapat menguasai IT
3. Pengumpulan perangkat pembelajaran setiap tahun pelajaran baru mencapai 60%

4. Pengembangan kurikulum pada sekolah kategori SSN belum sepenuhnya dilaksanakan

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2005), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya Kepala Sekolah, Guru dan Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru SMP KATEGORI SSN Kabupaten Tapanuli Tengah, berikut tabel prestasi guru dalam empat tahun terakhir:

Tabel 1.1 : Prestasi Guru dalam Perlombaan

No	Jenis Lomba	Perolehan Kejuraan 1 s/d 3 dlm 3 tahun terakhir	
		Tingkat	Jumlah Guru
1	Lomba PTK	Nasional	-
		Provinsi	-
2	Lomba karya tulis inovasi Pembelajaran	Nasional	-
		Provinsi	-
3	Lomba guru berprestasi	Nasional	-
		Provinsi	-
4	Lomba keberhasilan guru dalam mengajar	Nasional	-
		Provinsi	-
5	Lomba lainnya	Nasional	-
		Provinsi	-

Sumber : Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah (Tahun 2012)

Terlihat dari tabel di atas bahwa masih belum ada hasil prestasi kerja guru SMP KATEGORI SSN Kabupaten Tapanuli Tengah dalam lomba apapun tingkat Provinsi maupun Nasional. Hal ini diduga salah satu faktornya adalah rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi.

Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki 11 SMP kategori SSN. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak diantara guru yang cenderung kurang bisa memanfaatkan kesempatan atau waktu luangnya untuk berkreatifitas. Hal ini dapat dilihat dari ketidakseriusan guru, masih kurangnya dorongan dari diri sendiri untuk mampu menunjukkan perannya sebagai guru

profesional. Kurangnya motivasi ini terlihat dari sikap yang tidak disiplin dalam segala hal, seperti yang ditemukan dilapangan masih terdapat sejumlah guru datang terlambat mengajar, masih ada guru memberikan catatan sampai jam berakhir, masih terdapat guru yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, dan masih terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar yaitu, RPP. Fenomena ini tentu akan berimbas kepada tingkat efektifitas kerja yang rendah.

Untuk meningkatkan kinerja guru pada SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah, diperlukan pemberian program motivasi dan disiplin pada saat sekarang dan masa mendatang. Oleh karena itu penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian terhadap guru-guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah dengan Judul : "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP KATEGORI SSN DI KABUPATEN TAPANULI TENGAH".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah?.
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah?.
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan disiplin guru terhadap kinerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah?.

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru serta menemukan upaya untuk meningkatkannya secara optimal. Secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Memberikan pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Sekolah dan Pengambil Kebijakan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah dalam rangka peningkatan kinerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti sendiri mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

4. Sebagai bahan referensi atau sumber informasi yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru sebagai salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan di masa mendatang.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah ke-sediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan.

dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005):

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.

6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Yuwaliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. pengetahuan tentang pekerjaan
4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. perencanaan kegiatan

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan Materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistyorini, 2001).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas. (Danis, 2002). Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar

- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

2. Penilaian Kinerja

Kemampuan (ability), keterampilan (skill), dan motivasi (motivation) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personal apabila disertai dengan upaya (effort) yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat kriteria kinerja, meliputi:

1. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
2. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisis kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
3. Semangat (entusiasme), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tak kenal lelah.
4. Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

Didalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mitchell dikutip Mulyasa (2009 ; 138) yaitu :

1. *Quality of Work* (kualitas kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kemampuan)
5. *Communication* (komunikasi)

3. Disiplin Kerja

Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (2006 : 610) menyatakan bahwa “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”. Menurut Alma (2003 : 186) mengatakan bahwa : “Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis”. Singodimejo dalam Sutrisno (2009 : 85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sementara Sinungan (2003 ; 135) mendefinisikan disiplin sebagai : “Sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”. Senada dengan pendapat di atas, Fathoni (2006 : 172) mengartikan disiplin sebagai

: “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa : “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009 : 86), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana di lingkungan organisasi sekolah, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar.
3. Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan guru.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Suatu asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, jika mengharapkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2009: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
8. Pengembangan struktur organisasi yang sehat.
9. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti : guru datang ke tempat kerja tepat waktu ; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru menggunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan

lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terbentuk kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik. Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Hal di atas sejalan dengan pendapat Moenir yang dikutip Dahyana (2001 : 11), bahwa kondisi disiplin kerja pegawai tidak langsung tercipta begitu saja, melainkan harus ada ke mauan dan usaha semua pihak terutama pihak pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja. Sehubungan dengan itu, bagaimana mewujudkan disiplin kerja yang baik dalam organisasi. Dalam memberikan kedisiplinan kepada bawahan seorang pemimpin mempunyai gaya yang berbeda-beda tergantung kepada kemampuan dan keilmuan yang dimiliki oleh pimpinan. Selanjutnya Maryoto (2001: 98) mengatakan bahwa “Pimpinan dalam pembinaan disiplin terhadap bawahan harus memperhatikan : pengawasan yang berkelanjutan, mengetahui organisasi yang dipimpinnya, insruksi harus jelas dan tegas tidak membingungkan bawahan. Menurut prosedur kerja yang sederhana dan mudah dipahami, membuat kegiatan yang dapat menyibukkan anak buah”. Disamping itu untuk membina selanjutnya telah ditetapkan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan ada tiga tingkatan dan jenis hukuman disiplin pada pegawai negeri sipil. Hukuman disiplin terdiri dari :

- (1) Hukuman disiplin ringan
- (2) Hukuman disiplin sedang, dan
- (3) Hukuman disiplin berat.

4. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. (Veithzal 2005). Beliau juga mengemukakan : “Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)”. Beberapa ahli mengemukakan teori motivasi diantaranya :

a. Teori Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*)

Kebutuhan dapat di definisikan sebagai suatu ketidensejajaran atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

Menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pensiun, lingkungan kerja yang nyaman.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dan nyaman yakni merasa aman dan nyaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
3. Kebutuhan rasa memiliki (*social need*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. Sosial need di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dan karawana dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.
5. Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Selanjutnya, Abraham Maslow berpendapat bahwa orang dewasa secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan

aktualisasi diri, ke keluarga, dan bisa menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi pegawai.

b. Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg (*the two Factors Theory*)

Frederick Herzberg, Bernard Mausner dan Barbara Snyderman mengadakan studi tentang motivasi kerja karyawan industri. Berdasarkan studi tersebut, Herzberg dan kawan-kawan merumuskan teori motivasi yang disebut dengan Teori Dua Faktor. Teori ini dikenal juga dengan teori *Motivator – Hygienes*. Tim peneliti ini mengadakan penelitian terhadap 203 akuntan dan insinyur. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan interviu.

Atas dasar hasil penelitiannya, Herzberg memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu :

1. Faktor “*Motivational*”

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

2. Faktor “*Hygiene*”

Yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Herzberg berpendapat bahwa baik faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat

mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor motivasi yang bersifat intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor tersebut berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meskipun demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks.

Masalah yang dihadapi oleh guru berbeda dengan masalah yang dihadapi oleh karyawan perusahaan. Guru, di samping menghadapi permasalahan dalam berhubungan dengan siswa, juga dalam berhubungan dengan kepala sekolah dan pejabat di atasnya. Proses belajar mengajar dalam organisasi sekolah mempunyai masalah tersendiri. Guru sekolah lanjutan pada umumnya berinteraksi dengan banyak siswa setiap hari pada situasi yang hampir sama dan terkadang bersifat pribadi, lebih-lebih guru borongan atau *self-contained classroom*.

Pada umumnya guru relatif jarang berinteraksi dengan supervisor atau pengawas. Pelaksanaan supervisi di sekolah pun berbeda dengan di perusahaan. Postulat teori dua faktor, bahwa ada seperangkat faktor (motivator) yang menghasilkan kepuasan, dan ada seperangkat lain (*hygienes*) menghasilkan ketidakpuasan. Dua hal ini tidaklah berlawanan, melainkan merupakan dua dimensi yang berbeda di dalam organisasi.

c. “Theory X and Theory Y” dari Douglas Mc Gregor

Douglas Mc Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, Mc Gregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

- Teori X (negatif) merumuskan asumsi bahwa karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja. Semaksimal karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakut-takuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanannya di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.
- Teori Y (positif) memiliki asumsi bahwa karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

Jadi, teori Mc Gregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y yang positif dari perilaku sumber daya manusia dalam organisasi. Oleh jadi, ide-ide

secara partisipatif dalam mengambil keputusan, dan bertanggung jawab atau grup relasi sebagai pendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan kerjanya. Semua manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut.

Masalah utama dari teori ini adalah proporsi penggunaannya, dan juga kapan kita akan menggunakannya. Para pemimpin yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi teori X (negatif). Sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi yang positif. Walaupun demikian tidak ada seorang pemimpin pun yang sama sekali tidak pernah menggunakan motivasi negatif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya, sebab pada hakekatnya setiap individu adalah berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang, mungkin tidak efektif bagi orang lain. Seseorang dengan disindir saja mungkin sudah tahu apa yang dimaksudkan, tetapi bagi orang lain mungkin perlu ditegur secara langsung sehingga baru tahu apa yang dimaksudkan oleh rekan kerjanya, atau pimpinannya.

d. Theory ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Aldefer

Teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1. *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

2. *Relatedness needs*, ke butuhan interpersonal, yaitu ke puasan dan lam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3. *Growth needs*, ke butuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

B. Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sutopo Slamet, Pasca U nsud, (Tesis, 2007), Analisis Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi, Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMPN 8 Purworejo	Kepemimpinan ke cerdasan emosi, kedisiplinan, dan kompetensi secara bersama mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 86,7 %
2	Rijanto, Pasca U nsud (tesis 2008), Pengaruh Komitmen, Motivasi Kerja dan Infrastruktur terhadap Kinerja Petugas Sistem Informasi Manajemen Puskesmas	Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIM P us. Hal ini dibuktikan bahwa nilai t hitung variabel tsb lebih besardari t tabel (4,085 > 2,03) maka Ho di tolak dan Ha diterima. Variabel yang paling dominan adalah motivasi dengan nilai β terbesar ($\beta = 0,620$) diantara variabel lainnya.
3	Fylan U lga, Pasca Airlangga (tesis, 2005), Pengaruh Faktor Kepuasan yang berupa Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai P T T elkom Kantor Cabang Telekomunikasi	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memberikan kontribusi sebesar 45,3 %
4	Dede Hasan Kurniadi, Pasca U PI Bandung (tesis, 2002), Kemampuan Manajerial dan Motivasi dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan dengan Produktivitas Kerjanya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap produktivitas kerja sebesar 22,70 % dan mendisiplinkan karyawan sebesar 37,40 %
5	Romlah, Pascasarjana STIE Pasundan Bandung (tesis, 2010), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Margahayu Kabupaten Bandung	Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 79,4 %.

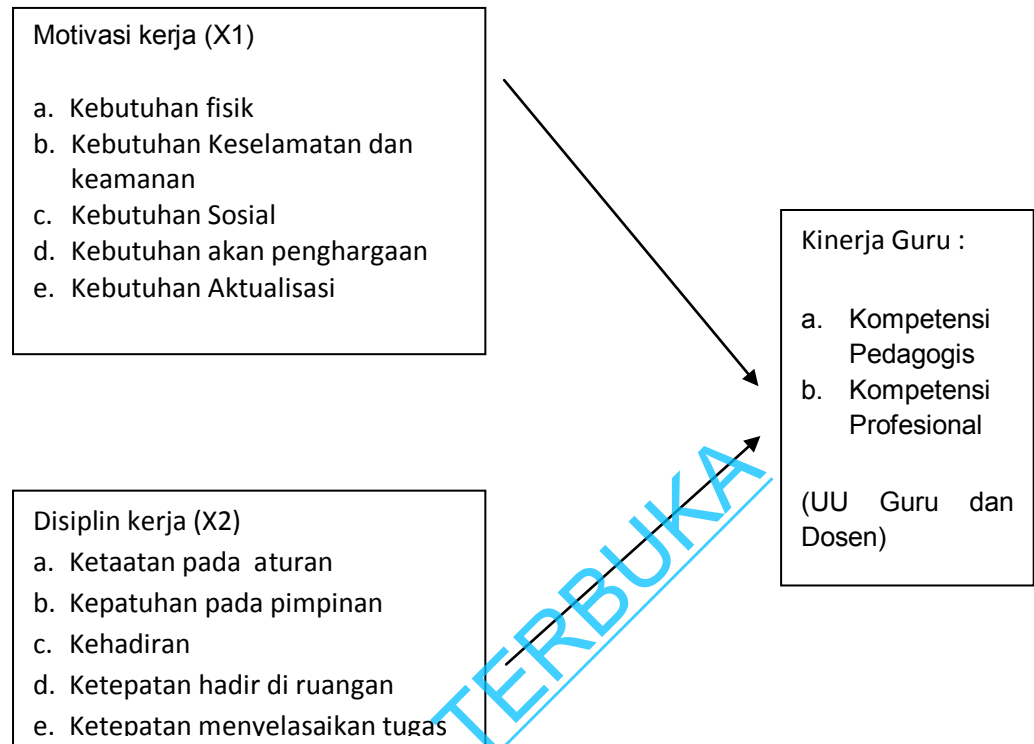
C. Kerangka Berpikir

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja, karena motivasi adalah keadaan internal diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Pemberian motivasi kepada guru dapat dilakukan dengan cara memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan dan kepuasan yang terdapat dalam dirinya pada rangkaian pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga berakibat pula meningkatnya kinerja guru tersebut. Motivasi disini meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Selain motivasi, setiap organisasi juga memerlukan disiplin kerja para gurunya yang tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa kesetiaan dan ke taatan guru pada norma dan instruksi yang dinyatakan berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan demikian tingkat disiplin kerja hendaknya meliputi perhatian yang lebih dari suatu organisasi dalam rangka mencapai kinerja tinggi. Dalam pencapaian tujuan, rumusan organisasi harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi namun juga mekanisme mempertahankan diri dan mengejar sasaran. Disiplin disini dapat diukur dengan ketepatan jam kerja guru, ketaatan pada kerja guru, ke taatan pada peraturan tata tertib yang ditentukan kantor, serta semangat kerja guru.

Kinerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya kinerja guru yang baik akan mengatasi dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh satuan pendidikan. Sebaliknya kinerja yang rendah, maka guru akan mudah menyerah bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru meliputi, prestasi kerja, kepuasan kerja, dan penyesuaian diri. Oleh karena itu, kinerja tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain yang diimbangi oleh disiplin yang tinggi. Sebagai contohnya, ketika kepuasan kerja terpenuhi yaitu berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan kantor, maka semangat kerja guru meningkat karena fasilitas kantor yang lengkap. Contoh lain adalah dengan adanya dorongan kebutuhan sosial antar sesama guru terjalin dengan baik maka akan terjadi kerjasama yang baik pula dalam hal pekerjaan sehari-hari. Atas dasar uraian tersebut menggambarkan bahwa kondisi motivasi dan disiplin kerja guru merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja yang tinggi pada guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dari uraian kerangka berfikir di atas, dapat dijelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sebagaimana tertera dalam tabel sebagai berikut :

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran**D. Hipotesis Penelitian**

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah.

E. Defenisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut dalam Crimson Sitanggang, (2005) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: Tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

- f. Komitmen Organisasi: Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Pada penelitian ini, data kinerja guru diukur dengan menggunakan skala likert terdiri dari 5 interval yaitu sangat setuju, setuju, ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja guru untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu:

- a. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Pada penelitian ini, data motivasi diukur dengan menggunakan skala likert terdiri dari 5 interval yaitu sangat setuju, setuju, ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju

3. Disiplin kerja

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005):

- a. Kualitas ke disiplin kerja: meliputi dan penguasaan yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Pada penelitian ini, data disiplin kerja diukur dengan menggunakan skala likert terdiri dari 5 interval yaitu sangat setuju, setuju, ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju

Tabel 3.1 Definisi Operasioanal Variabel Penelitian

Variabel	Operasionalisasi Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X1)	serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan Keselamatan dan keamanan c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan akan penghargaan e. Kebutuhan Aktualisasi	Likert : 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju
Disiplin kerja (X2)	Sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan	a. Ketaatan pada aturan b. Kepatuhan pada pimpinan c. Kehadiran d. Ketepatan hadir di ruangan e. Ketepatan menyelesaikan tugas	Likert : 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju
Kinerja Guru (Y)	Kinerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	a. Kompetensi Pedagogis b. Kompetensi Profesional	Likert : 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah “Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam artian yang sempit, desain penelitian hanya mengenai kumpulan dan analisa data”. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain deskriptif, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan dan pengaruh antara variabel X (independen) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (dependen) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah motivasi dan disiplin serta variabel terikat adalah kinerja guru.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yaitu seluruh obyek penelitian (Arikunto, 2002: 108). Populasi adalah Totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja guru. Sedangkan yang akan menjadi unit populasi adalah seluruh guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional yang berjumlah 251 orang berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah pada bulan Oktober 2012

Teknik penetapan sampel dilakukan secara *simple random sampling*. Teknik ini dilakukan dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan aspek representasi dari kesamaan karakteristik populasi. Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada. Teknik ini hanya digunakan jika populasinya homogen (Martadipura 2006). Oleh karena unit populasi jumlahnya besar, maka diperlukan sampel yang dianggap dapat mewakili populasi. Sampel yang dimaksud adalah sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan tabel Krejcie dan Morgan yaitu untuk populasi sebanyak 251 pada taraf signifikansi 5 % adalah 150 responden.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuisioner. Menurut Arikunto (2006:151) kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Kuisioner disusun dan dikembangkan berdasarkan deskripsi teori yang ada melalui butir pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pernyataan tentang variabel yang akan diteliti. Untuk mengungkap variabel yang akan diteliti, kuisioner yang disusun disesuaikan dengan sub variabel penelitian serta indikator variabel yang ditetapkan berdasarkan konsep teori sehingga jumlah pernyataan dalam kuisioner sesuai dengan jumlah indikator variabel yang ada.

Untuk memperoleh data tentang variabel motivasi ke rja, ke kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru melalui kuisioner dengan menggunakan *Skala Likert*.

Dalam butir pernyataan terdapat beberapa alternatif jawaban yang tersedia dengan *skala likert* yaitu menggunakan 5 tingkat skala sesuai alternatif jawaban, yaitu :

- alternatif 1 : Sangat Setuju / Selalu diberi skor 5,
- alternatif 2 : Setuju / Sering diberi skor 4,
- alternatif 3 : Ragu-ragu / Kadang-kadang diberi skor 3,
- alternatif 4 : Tidak Setuju / Hampir Tidak Pernah diberi skor 2,
- alternatif 5 : Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah diberi skor 1.

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, sudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru (Y).

b. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative (Ferdinand, 2006).

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data input hasil dari angket.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kuantitatif maka prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner. Berdasarkan sumber data, prosedur pengumpulan data dilakukan berdasarkan data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dan pengumpulan data sekunder dilakukan melalui dokumen yang tersedia di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan

kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

E. Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut.

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian,

yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban ragu-ragu
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 17. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas

dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu konstruk yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).

Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).

Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2005). Apabila didalam model regresi tidak ditemukan hasil deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu Z_{PRED} dengan residualnya $SRESID$. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara $SRESID$ dan Z_{PRED} dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah:

Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik

atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

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

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja guru)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (motivasi, disiplin kerja)

e = *error* / variabel pengganggu

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja guru) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

c. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁ dan X₂ (motivasi dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H₀ : Variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

H_a : Variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran SMP katogori SSN di Tapanuli Tengah

Penjelasan PP No. 19 Tahun 2005 pasal 11 ayat 2 menyebutkan bahwa pemerintah mengategorikan sekolah/madrasah yang telah atau hampir memenuhi standar nasional ke dalam kategori mandiri. Penjelasan selanjutnya menyebutkan bahwa sekolah kategori mandiri (SKM) harus menerapkan sistem kredit semester (SKS). SKS adalah salah satu sistem penerapan program pendidikan yang menempatkan peserta didik sebagai subyek. Pembelajaran berpusat pada peserta didik, yaitu bagaimana peserta didik belajar. Peserta didik diberi kebebasan untuk merencanakan kegiatan belajarnya sesuai dengan minat, kemampuan, dan harapan masing-masing

Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi menyatakan bahwa sistem kredit semester adalah sistem penyelenggaraan program pendidikan yang peserta didiknya menentukan sendiri beban belajar dan mata pelajaran yang diikuti setiap semester pada satuan pendidikan. Mengacu pada konsep tersebut, SKS dapat diterapkan untuk menunjang realisasi konsep belajar tuntas yang digunakan dalam menerapkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Pada Sistem Kredit Semester, setiap satu satuan kredit semester (1 SKS) berbobot dua jam kegiatan pembelajaran per minggu selama 16 minggu per semester. Pada SMA/MA/SMLB, SMK/MAK/SMP/MTs/SMPLB atau bentuk lain yang sederajat, satu jam kegiatan tatap muka berlangsung selama 45 menit, sedangkan 25 menit kegiatan terstruktur dan 25 menit kegiatan mandiri.

Dengan demikian, penerapan SKS pada KTSP perlu dilakukan penyesuaian dengan menggunakan pendekatan pembelajaran tuntas di mana satuan kegiatan belajar peserta didik tidak diukur berdasarkan lama waktu kegiatan per minggu-semester tetapi pada satuan (unit) kompetensi yang dicapai.

Berdasarkan penjelasan PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 11 ayat (2) bahwa ciri Sekolah Kategori Mandiri/Sekolah Standar Nasional adalah terpenuhinya standar nasional pendidikan dan mampu menjalankan sistem kredit semester. Dari ciri tersebut Sekolah Kategori Mandiri/Sekolah Standar Nasional memiliki profil sebagai persyaratan minimal yang meliputi:

- Kinerja Sekolah indikator terakreditasi A, rerata nilai UN tiga tahun terakhir minimum 7,00, persentase kelulusan UN $\geq 90\%$ untuk tiga tahun terakhir, animo tiga tahun terakhir > daya tampung, prestasi akademik dan non akademik yang diraih, melaksanakan manajemen berbasis sekolah, jumlah siswa per kelas maksimal 32 orang, ada pertemuan rutin pimpinan dengan guru, ada pertemuan rutin sekolah dengan orang tua.
- Kurikulum, dengan indikator memiliki kurikulum Sekolah Kategori Mandiri, beban studi dinyatakan dengan satuan kredit semester, mata pelajaran yang ditawarkan ada yang wajib dan pilihan, panduan/dokumen penyelenggaraan, memiliki pedoman pembelajaran, memiliki pedoman pemilihan mata pelajaran sesuai dengan potensi dan minat, memiliki panduan menjajagi potensi peserta didik dan memiliki pedoman penilaian.

- Kesiapan sekolah, dengan indikator Sekolah menyatakan bersedia melaksanakan Sistem Kredit Semester, Persentase guru yang menyatakan ingin melaksanakan SKS $\geq 90\%$, Pernyataan staf administrasi akademik bersedia melaksanakan SKS, Kemampuan staf administrasi akademik dalam menggunakan komputer.
- Sumber Daya Manusia, dengan indikator persentase guru memenuhi kualifikasi akademik $\geq 75\%$, relevansi guru setiap mata pelajaran dengan latar belakang pendidikan (90 %), rasio guru dan siswa, jumlah tenaga administrasi akademik memadai, tersedia guru bimbingan konseling/ karir. (e) Fasilitas di sekolah, dengan indikator memiliki ruang kepala Sekolah, ruang wakil kepala sekolah, ruang guru, ruang bimbingan, ruang Unit Kesehatan, tempat Olah Raga, tempat ibadah, lapangan bermain, komputer untuk administrasi, memiliki laboratorium: Bahasa, Teknologi informasi/komputer, Fisika, Kimia, Biologi, Multimedia, IPS, Perpustakaan yang memiliki koleksi buku setiap mata pelajaran, memberikan Layanan bimbingan karir
- Untuk menyelenggarakan SKM/SSN berasal dari dukungan komite sekolah, orang tua peserta didik, dukungan dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dukungan dari tenaga pendamping pelaksanaan SKS.

Dari 72 SMP di Kabupaten Tapanuli Tengah, terdapat 11 SMP kategori SSN yaitu:

Tabel 4.1. SMP Negeri Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah

No	Nama Sekolah	Kecamatan	Status	Keterangan
1	SMP N 2 Sibabangun	Sibabangun	Negeri	
2	SMP N 1 Badiri	Badiri	Negeri	
3	SMP N 1 Pandan	Pandan	Negeri	
4	SMP N 2 Pandan Nauli	Pandan	Negeri	
5	SMP N 1 Sarudik	Sarudik	Negeri	
6	SMP N 1 Tukka	Tukka	Negeri	
7	SMP N 1 Tapian Nauli	Tapian Nauli	Negeri	
8	SMP N 4 Sorkam	Sorkam	Negeri	
9	SMP N 1 Barus	Barus	Negeri	
10	SMP N 1 Andamdewi	Andamdewi	Negeri	
11	SMP N 1 Manduamas	Manduamas	Negeri	

B. Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Responden

Responden pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri Kategori SSN Kabupaten Tapanuli Tengah. Berikut akan diuraikan mengenai beberapa karakteristik responden yang dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian, yang meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat usia dan masa kerja responden.

Angket yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 150 angket dengan sampel penelitian adalah guru SMP Negeri Kategori SSN Kabupaten Tapanuli Tengah dan semuanya dikembalikan kepada peneliti. Jadi tingkat partisipasi guru untuk mengisi angket adalah 100% dan digunakan sebagai bahan analisis penelitian. Selanjutnya akan diuraikan karakteristik responden sebagai berikut :

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel. 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen %
1.	Laki – Laki	68	45 %
2.	Perempuan	82	55 %
Total		150	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

Berdasarkan jenis kelamin Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden perempuan lebih besar persentasenya dibandingkan responden laki-laki, yaitu 45% responden laki-laki dan 55% responden perempuan. Dengan demikian jumlah guru perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah guru laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai jenjang pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebesar 85%. Sedangkan lainnya adalah pendidikan Diploma (D.3) sebesar 15%. Tingkat pendidikan seorang guru berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai. Data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel. 4. 3. Tingkat Pendidikan Responden

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persen %
1	D.I / A.I / PGSLTP	-	-
2	D. II / A.II	-	-
3	D. III / A.III / Sarmud	23	15
4	S.I/ A. 4	127	85
Total		150	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan tingkat usia sebgiaan besar responden mempunyai usia antara 41-50 tahun yaitu sebesar 50,67%. Terlihat pada Tabel 4.3 bahwa responden untuk usia dibawah 30 tahun sebesar 20,67%, usia antara 30-40 tahun sebesar 23,33% dan usia diatas 50 tahun sebesar 7,33%. Tingkat usia seorang guru berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai.

Data mengenai tingkat usia responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel. 4.4 : Tingkat Usia Responden

No	Kelompok Usia	Jumlah	Persen %
1	≤ 30 tahun	31	20,67
2	30 – 40 tahun	32	23,33
3	41 – 50 tahun	76	50,67
4	> 50 tahun	11	7,33
Total		150	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden sebagian besar memiliki masa kerja 13 – 20 tahun yaitu sebesar 38%. Terlihat pada Tabel 4.4, bahwa masa kerja responden untuk dibawah 4 tahun sebesar 22,67%, masa kerja 4-12 tahun sebesar 16,67% dan masa kerja 13-20 tahun sebesar 38%. Tingkat masa kerja seorang guru berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai. Data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.5. dibawah ini:

Tabel. 4.5. Tingkat Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persen %
1	< 4 tahun	34	22,67
2	4 – 12 tahun	25	16,67
3	13 – 20 tahun	57	38
4	> 20 tahun	34	22,67
Total		150	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

Berdasarkan analisis diskripsi responden ditemukan bahwa guru SMP Negeri Kategori SSN Kabupaten Tapanuli Tengah 1) menurut jenis kelamin lebih banyak perempuan yaitu sebesar 55%, 2) menurut tingkat pendidikan lebih banyak berpendidikan S1 yaitu sebesar 85%, 3) menurut tingkat usia lebih banyak berusia antara 41-50 tahun yaitu sebesar 50,67%. 4) menurut tingkat masa kerja lebih banyak pada masa kerja 13 - 20 tahun yaitu sebesar 38 %.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data. Untuk membuat tingkatan jawaban responden mengenai motivasi kerja, disiplin dan kinerja guru di mana setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 sesuai dengan *Skala Likert* yang digunakan sebagai skala pengukuran butir instrumen penelitian dengan jumlah responden 150 orang, akan dihitung menggunakan interval. rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah 1. Dalam penentuan skor digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu: Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju, Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju, Skor 3 diberikan untuk jawaban kurang setuju, Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju dan Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju.

Adapun nilai rata-rata tertimbang dari variabel motivasi kerja, disiplin dan kinerja guru dari 150 responden dapat dilihat pada Tabel 4.10, Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 masing-masing variabel penelitian. Agar memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai makna hasil perhitungan rata-rata skor variable, selanjutnya dibandingkan dengan tabel kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian pada masing-masing variabel yang diteliti. Model yang dipakai mengadaptasi model tentang pengontrolan kualitas (Supranto : 2000) sebagai berikut :

Tabel 4.6 Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-Rata Skor	Penafsiran
4,2 – 5,0	Sangat baik
3,4 – 4,1	Baik
2,6 – 3,3	Cukup Baik
1,8 – 2,5	Kurang baik
1,0 – 1,7	Sangat kurang baik

a. Variabel Motivasi Kerja Guru (X1)

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Guru

NO	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	ΣRESPONDEN	RATA2
1	72	48	76	51	2	1	0	0	0	0	150	4.47
2	68	45	74	49	5	3	3	2	0	0	150	4.38
3	84	56	56	37	8	5	2	1	0	0	150	4.48
4	76	51	66	44	6	4	2	1	0	0	150	4.44
5	71	47	64	43	8	5	7	5	0	0	150	4.33
6	87	58	56	37	6	4	1	1	0	0	150	4.53
7	78	52	66	44	3	2	3	2	0	0	150	4.46
8	61	41	76	51	6	4	7	5	0	0	150	4.27
9	62	41	75	50	9	6	3	2	1	1	150	4.29
10	67	45	72	48	5	3	5	3	1	1	150	4.33
11	64	43	68	45	8	5	9	6	1	1	150	4.23
12	67	45	57	38	6	4	17	11	3	2	150	4.12
13	62	41	64	43	9	6	12	8	3	2	150	4.13
14	57	38	63	42	7	5	19	13	4	3	150	4.00
15	41	27	88	59	12	8	6	4	3	2	150	4.05
RATA - RATA												4.30

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 4.30. Jika dibandingkan hasil ini dengan tabel 4.5 maka motivasi guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.1. juga dapat terlihat bahwa :

1. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 1 (saya berusaha keras menjadi guru yang professional sesuai ketentuan yang berlaku) pada kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (2 orang) menyatakan kurang setuju, 51% (76 orang) menyatakan setuju dan 48% (72 orang) menyatakan sangat setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memiliki motivasi untuk menjadi guru professional walaupun masih ada 2 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 2 (Saya berusaha meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan-pelatihan) pada kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 2% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 3% (5 orang) menyatakan kurang setuju, 49% (74 orang) menyatakan setuju dan 45% (68 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memiliki keinginan mengikuti pelatihan dalam rangka peningkatan professional guru walaupun masih ada 8 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 3 (Saya ingin menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk memperlancar tugas-tugas) pada kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 5% (8 orang) kurang setuju, 37% (56 orang) setuju dan 56% (84 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memiliki motivasi untuk menguasai TIK masih ada 10 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 4 (Pemberian penghargaan akan mendorong semangat saya dalam bekerja) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 4% (6 orang) menyatakan kurang setuju dan 44% (66 orang) menyatakan setuju dan 51% (76 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah mengharapkan reward dari pimpinan sekolah atau yang lebih tinggi.
5. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 5 (Saya senang pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 5% (7 orang) menyatakan tidak setuju, 5% (8 orang) menyatakan kurang setuju, 43% (64 orang) menyatakan setuju dan 47% (71 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah senang untuk diajak berkomunikasi dan bertukar fikiran

walaupun masih ada 15 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.

6. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 6 (Saya semangat bekerja karena pimpinan menghargai hasil kerja) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 4% (6 orang) menyatakan kurang setuju, 37% (56 orang) menyatakan setuju dan 58% (87 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah mengharapkan penghargaan dari pimpinan dan ada 7 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.
7. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 7 (Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh karena kewajiban) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 2% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 2% (3 orang) menyatakan kurang setuju, 44% (66 orang) menyatakan setuju dan 52% (78 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memiliki motivasi untuk menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh karena kewajiban sebagai seorang guru dan masih ada 6 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 8 (Saya bekerja keras untuk mendapat pengakuan dari masyarakat) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 5% (7 orang) menyatakan tidak setuju, 4% (6 orang) menyatakan kurang setuju, 51% (76 orang) menyatakan setuju dan 41% (61

orang) menyatakan sangat setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah mencapai tahap kebutuhan pengakuan dari masyarakat dan ada 13 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.

9. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 9 (Iklim berkompetisi yang sehat mendorong saya untuk berprestasi) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 2% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 6% (9 orang) menyatakan kurang setuju, 50% (75 orang) menyatakan setuju dan 41% (62 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memiliki keinginan dan kemampuan untuk berkompetisi dan ada 12 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 10 (Saya senang mendapat jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 3% (5 orang) menyatakan tidak setuju, 3% (5 orang) menyatakan kurang setuju, 48% (72 orang) menyatakan setuju dan 45% (67 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah mengharapkan jaminan atas risiko pekerjaan sebagai guru dan ada 11 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.

11. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 11 (Saya senang bekerja dengan mendapat jaminan biaya kesehatan dan santunan) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 6% (9 orang) menyatakan tidak setuju, 5% (8 orang) menyatakan kurang setuju, 45% (68 orang) menyatakan setuju dan 43% (64 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah mengharapkan jaminan biaya kesehatan dan santunan kecelakaan dan 15 orang tidak setuju dengan pernyataan tersebut
12. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 12 (Saya bekerja keras karena ingin mendapat pujian dari kepala sekolah) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 2% (3 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 11% (17 orang) menyatakan tidak setuju, 4% (6 orang) menyatakan kurang setuju, 38% (57 orang) menyatakan setuju dan 45% (67 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah mengharapkan pujian dari kepala sekolah ada 26 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.
13. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 13 (Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 2% (3 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 8% (12 orang) menyatakan tidak setuju, 6% (9 orang) menyatakan kurang setuju, 43% (64 orang) menyatakan setuju dan 41% (62 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di

Kabupaten Tapanuli Tengah bekerja karena tuntutan dan kebutuhan ekonomi dan beberapa guru (24 orang) guru bekerja bukan karena tuntutan ekonomi

14. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 14 (Saya menjadi guru karena gaji guru tinggi) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 13% (19 orang) menyatakan tidak setuju, 5% (7 orang) menyatakan kurang setuju, 42% (63 orang) menyatakan setuju dan 38% (57 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli bekerja karena gaji guru tinggi dan ada 26 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.
15. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 15 (Fasilitas kerja yang disediakan oleh sekolah sangat mendorong semangat kerja guru) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 2% (3 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 4% (6 orang) menyatakan tidak setuju, 8% (12 orang) menyatakan kurang setuju, 59% (88 orang) menyatakan setuju dan 27% (41 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki semangat bekerja jika fasilitas sekolah mencukupi dan ada 21 orang guru bekerja tidak tergantung pada fasilitas sekolah

b. Variabel Disiplin (X2)

Tabel 4.8 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin

NO	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	ΣRESPONDEN	RATA2
16	84	56	60	40	6	4		0		0	150	4.52
17	80	53	68	45	2	1		0		0	150	4.52
18	71	47	66	44	11	7	2	1		0	150	4.37
19	71	47	79	53		0		0		0	150	4.47
20	82	55	64	43	4	3		0		0	150	4.52
21	77	51	71	47	2	1		0		0	150	4.50
22	84	56	62	41	4	3		0		0	150	4.53
23	72	48	68	45	9	6	1	1		0	150	4.41
24	69	46	76	51	5	3		0		0	150	4.43
25	66	44	74	49	6	4	4	3		0	150	4.35
26	77	51	65	43	8	5		0		0	150	4.46
27	63	42	71	47	14	9	2	1		0	150	4.30
28	68	45	71	47	10	7	1	1		0	150	4.37
29	71	47	71	47	6	4	2	1		0	150	4.41
RATA - RATA												4.44

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 4.44. Jika dibandingkan hasil ini dengan tabel 4.5 maka motivasi guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.8. juga dapat terlihat bahwa :

1. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 16 (Peraturan harus ditegakan agar organisasi dapat berjalan) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 4% (6 orang) menyatakan kurang setuju, 40% (60

orang) menyatakan setuju dan 56% (84 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah setuju dengan penegakan aturan disekolah dan ada 6 orang guru tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 17 (Izin dari pimpinan diperlukan apabila guru hendak meninggalkan lingkungan kerja) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (2 orang) menyatakan kurang setuju, 45% (68 orang) menyatakan setuju dan 53% (80 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memiliki tanggungjawab dalam pekerjaan walaupun masih ada 2 orang guru yang belum setuju dengan pernyataan tersebut
3. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 18 (Perintah yang diberikan oleh pimpinan harus langsung dikerjakan) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 7% (11 orang) menyatakan kurang setuju, 44% (66 orang) menyatakan setuju dan 47% (71 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah menganggap bahwa perintah pimpinan harus dilaksanakan dan ada 13 orang guru yang belum
4. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 19 (Tugas dari pimpinan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 53% (79 orang) menyatakan setuju dan 47% (71 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian

besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah menganggap tugas pimpinan harus dilaksanakan dan tidak ada satu orang responden pun yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 20 (Peraturan jam masuk dan jam pulang di sekolah harus dilaksanakan) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 3% (4 orang) menyatakan kurang setuju, 43% (64 orang) menyatakan setuju dan 55% (82 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah sadar akan pentingnya tepat waktu walaupun ada 4 orang guru yang menyatakan kurang setuju dengan pendapat tersebut.
6. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 21 (Ketidakhadiran pendidik di kelas berdampak pada kinerja sekolah) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa, 1% (2 orang) menyatakan kurang setuju, 47% (71 orang) menyatakan setuju dan 51% (77 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah setuju bahwa Ketidakhadiran pendidik di kelas berdampak pada kinerja sekolah walaupun masih ada 1 orang guru tidak setuju dengan pernyataan tersebut
7. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 22 (Ketepatan waktu hadir di kelas sangat mempengaruhi proses belajar mengajar) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 3% (4 orang) menyatakan kurang setuju, 41% (62 orang) menyatakan setuju dan 56% (84 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP

- Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah setuju bahwa Ketepatan waktu hadir di kelas sangat mempengaruhi proses belajar walaupun masih ada 4 orang guru kurang setuju dengan pendapat tersebut.
8. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 23 (Ketepatan waktu hadir di ruangan saat rapat guru mempengaruhi kinerja sekolah) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 6% (9 orang) menyatakan kurang setuju, 45% (68 orang) menyatakan setuju dan 48% (72 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah setuju bahwa Ketepatan waktu hadir di ruangan saat rapat guru mempengaruhi kinerja sekolah walaupun masih ada 10 orang guru yang belum
 9. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 24 (Setiap guru harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 3% (5 orang) menyatakan kurang setuju, 51% (76 orang) menyatakan setuju dan 46% (69 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya dan masih ada 5 orang guru kurang setuju dengan pernyataan tersebut
 10. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 25 (Pimpinan sekolah akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 3% (4 orang) menyatakan tidak setuju, 4% (6 orang) menyatakan kurang setuju, 49% (74 orang)

menyatakan setuju dan 44% (66 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah setuju dengan pernyataan Pimpinan sekolah akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan dan ada 10 orang guru tidak setuju dengan pernyataan tersebut

11. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 26 (Pimpinan sekolah dapat memberikan tugas tambahan kepada guru) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 5% (8 orang) menyatakan kurang setuju, 43% (65 orang) menyatakan setuju dan 51% (77 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah bersedia mendapatkan tugas tambahan dari pimpinan sekolah dan ada 8 orang guru kurang setuju dengan pernyataan tersebut
12. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 27 (Tugas tambahan guru dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa menuntut tambahan insentif dari sekolah) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 9% (14 orang) menyatakan kurang setuju, 47% (71 orang) menyatakan setuju dan 42% (63 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah bekerja tanpa menuntut tambahan insentif dari pimpinan sekolah dan ada 16 orang guru yang belum
13. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 28 (Guru siap dimutasikan (moratorium) apabila melanggar peraturan yang berlaku) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan

tidak setuju, 7% (10 orang) menyatakan kurang setuju, 47% (71 orang) menyatakan setuju dan 45% (68 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki prinsip bahwa kepentingan yang besar harus didahulukan dari pada kepentingan pribadi dalam hal pemerataan guru dan ada 11 orang guru kurang setuju dengan pernyataan tersebut

14. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 29 (Sangsi kepegawaian adalah bagian dari pembinaan pegawai) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 4% (6 orang) menyatakan kurang setuju, 47% (71 orang) menyatakan setuju dan 47% (71 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sadar bahwa sangsi kepegawaian harus ditegakan sebagi bagian dari pembinaan pegawai dan ada 8 orang guru tidak setuju dengan pendapat tersebut

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.9 : Distriusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru

NO	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	ΣRESPONDEN	RATA2
30	90	60	56	37	3	2	1	1		0	150	4.57
31	95	63	55	37		0		0		0	150	4.63
32	89	59	55	37	4	3	2	1		0	150	4.54
33	82	55	62	41	3	2	3	2		0	150	4.49
34	81	54	65	43	3	2		0	1	1	150	4.50
35	81	54	63	42	5	3		0	1	1	150	4.49
36	76	51	72	48	2	1		0	0	0	150	4.49
37	73	49	71	47	6	4		0	0	0	150	4.45
38	63	42	84	56	3	2		0	0	0	150	4.40
39	68	45	80	53	1	1		0	1	1	150	4.43
40	66	44	81	54	2	1	1	1		0	150	4.41
41	59	39	87	58	3	2	1	1		0	150	4.36
42	51	34	87	58	7	5	5	3		0	150	4.23
43	50	33	92	61	6	4	2	1		0	150	4.27
44	36	24	101	67	12	8	1	1		0	150	4.15
45	55	37	81	54		0	13	9	1	1	150	4.17
46	48	32	91	61		0	10	7	1	1	150	4.17
47	52	35	86	57	5	3	7	5		0	150	4.22
RATA - RATA												4.39

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 4.39. Jika dibandingkan hasil ini dengan tabel 4.5 maka motivasi guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.9. juga dapat terlihat bahwa :

1. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 30 (Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 2% (3 orang) menyatakan kurang setuju, 37% (56 orang) menyatakan setuju dan 60% (90 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah setuju guru harus menguasai karakteristik siswa di kelas dan ada 4 orang guru tidak setuju dengan pernyataan tersebut
2. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 31 (Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 37% (55 orang) menyatakan setuju dan 63% (95 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran
3. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 32 (Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 3% (4 orang) menyatakan kurang setuju, 37% (55 orang) menyatakan setuju dan 59% (89 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memberi kesempatan kepada peserta didik

untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi

4. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 33 (Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 2% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 2% (3 orang) menyatakan kurang setuju, 41% (62 orang) menyatakan setuju dan 55% (82 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah selalu memperhatikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut
5. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 34 (Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 2% (3 orang) menyatakan kurang setuju, 43% (65 orang) menyatakan setuju dan 54% (81 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah mampu menyusun silabus sesuai dengan kurikulum
6. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 35 (Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1

orang) menyatakan sangat tidak setuju, 3% (5 orang) menyatakan kurang setuju, 42% (63 orang) menyatakan setuju dan 54% (81 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah setuju akan tugas guru adalah merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan

7. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 36 (Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (2 orang) menyatakan kurang setuju, 48% (72 orang) menyatakan setuju dan 51% (76 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya
8. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 37 (Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 4% (6 orang) menyatakan kurang setuju, 47% (71 orang) menyatakan setuju dan 49% (73 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah melaksanakan aktivitas

pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan

9. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 38 (Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 2% (3 orang) menyatakan kurang setuju, 56% (84 orang) menyatakan setuju dan 42% (63 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing
10. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 39 (Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 1% (1 orang) menyatakan kurang setuju, 53% (80 orang) menyatakan setuju dan 45% (68 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah selalu merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing
11. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 40 (Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi

peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 1% (2 orang) menyatakan kurang setuju, 54% (81 orang) menyatakan setuju dan 44% (66 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka

12. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 41 (Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 2% (3 orang) menyatakan kurang setuju, 58% (87 orang) menyatakan setuju dan 39% (59 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.
13. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 42 (Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP) dari kuesioner yang diisi

oleh responden diketahui bahwa 3% (5 orang) menyatakan tidak setuju, 5% (7 orang) menyatakan kurang setuju, 58% (87 orang) menyatakan setuju dan 34% (51 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP

14. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 43 (Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 4% (6 orang) menyatakan kurang setuju, 61% (92 orang) menyatakan setuju dan 33% (50 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari

15. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 44 (Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan

memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 8% (12 orang) menyatakan kurang setuju, 67% (101 orang) menyatakan setuju dan 24% (36 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan

16. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 45 (Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 9% (13 orang) menyatakan tidak setuju, 54% (81 orang) menyatakan setuju dan 37% (55 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
17. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 46 (Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 1% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 7% (10 orang) menyatakan tidak setuju, 61% (91 orang) menyatakan setuju dan 32% (48 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN

di Kabupaten Tapanuli Tengah selalu melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri

18. Dari 150 responden, frekuensi jawaban tentang item pertanyaan 47 (Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.) dari kuesioner yang diisi oleh responden diketahui bahwa 5% (7 orang) menyatakan tidak setuju, 3% (5 orang) menyatakan kurang setuju, 57% (86 orang) menyatakan setuju dan 35% (52 orang) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel yaitu 30 responden. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali,

2005). Menurut Sugiyono (2005) bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r = 0,3$ sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji coba mengenai tingkat validitas butir pernyataan variable motivasi disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.10. Validitas variabel motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	51.5000	69.638	.514	.876
Motivasi2	51.5333	66.602	.569	.872
Motivasi3	51.4667	68.051	.413	.878
Motivasi4	51.6000	66.800	.478	.875
Motivasi5	52.2000	65.959	.563	.872
Motivasi6	51.5333	66.602	.569	.872
Motivasi7	51.7667	66.668	.544	.873
Motivasi8	52.2000	65.959	.563	.872
Motivasi9	52.0000	65.931	.572	.872
Motivasi10	52.0000	63.724	.616	.869
Motivasi11	52.3333	61.609	.697	.865
Motivasi12	53.1000	62.576	.517	.876
Motivasi13	52.8667	65.499	.466	.877
Motivasi14	53.1000	62.576	.517	.876
Motivasi15	52.0000	63.724	.616	.869

Table 4.10 menunjukkan bahwa semua butir instrument variable motivasi memiliki nilai r (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari 0,3 maka 15 butir instrumen tersebut valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan hasil uji coba mengenai tingkat validitas butir pernyataan variable disiplin disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.11. Validitas variabel disiplin
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin1	55.5667	24.737	.587	.844
Disiplin2	55.3000	25.803	.610	.844
Disiplin3	55.9333	25.582	.453	.853
Disiplin4	55.2000	27.407	.374	.856
Disiplin5	55.1000	26.231	.483	.850
Disiplin6	55.2333	27.082	.436	.853
Disiplin7	55.1000	25.748	.637	.843
Disiplin8	55.6333	22.861	.752	.832
Disiplin9	55.3667	25.826	.719	.841
Disiplin10	55.8667	25.637	.352	.863
Disiplin11	55.2333	27.082	.376	.856
Disiplin12	55.9333	25.582	.453	.853
Disiplin13	55.7000	26.424	.404	.855
Disiplin14	55.3667	25.826	.719	.841

Table 4.11 menunjukkan bahwa semua butir instrument variable disiplin memiliki nilai r (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,3 maka 14 butir intrumen tersebut valid sehingga dapat digunakan sebagai intrumen penelitian. Sedangkan hasil uji coba mengenai tingkat validitas butir pernyataan variable disiplin disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.12. Validitas variabel kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	67.7333	48.616	.446	.887
Kinerja2	67.5000	50.121	.455	.887
Kinerja3	67.7667	48.116	.442	.888
Kinerja4	67.9000	46.162	.574	.883
Kinerja5	67.7000	44.976	.776	.875
Kinerja6	67.7000	44.424	.735	.876
Kinerja7	67.6333	48.585	.735	.882
Kinerja8	67.7000	49.183	.452	.887
Kinerja9	67.6000	50.524	.474	.888
Kinerja10	67.7667	46.185	.694	.879
Kinerja11	67.5000	50.121	.455	.887
Kinerja12	67.7667	48.461	.540	.885
Kinerja13	68.1000	46.714	.474	.888
Kinerja14	67.7667	48.806	.445	.887
Kinerja15	67.7667	48.530	.435	.888
Kinerja16	67.9667	47.551	.452	.888
Kinerja17	68.0000	46.552	.735	.878
Kinerja18	68.1667	46.351	.450	.890

Table 4.12 menunjukkan bahwa semua butir instrument variable kinerja memiliki nilai r (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,3 maka 18 butir intrumen tersebut valid sehingga dapat digunakan sebagai intrumen penelitian. Hasil pengujian secara lengkap dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi tingkat validitas item pernyataan instrument penelitian disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Coba Item Pernyataan Instrumen

Kuesioner Variabel	Valid		Tidak Valid		Total	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Motivasi Kerja (X_1)	15	100%	0	0%	15	100%
Disiplin Kerja (X_2)	14	100%	0	0%	14	100%
Kinerja Guru (Y)	18	100%	0	0%	18	100%
Jumlah	47	100%	0	0%	47	100%

Sumber : Lampiran uji validitas reliabilitas

Berdasarkan data tabel di atas, ternyata seluruh item pernyataan merupakan item yang terpilih dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (kuesioner).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS

uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Reliabilitas untuk kuesioner masing-masing variabel disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	r krisis	Keputusan
1	Motivasi (X_1)	0,880	0,70	Reliabel
2	Disiplin (X_2)	0,858	0,70	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,890	0,70	Reliabel

Sumber : Output SPSS (diolah) 2009

Dari data di atas variabel variabel motivasi kerja (X_1) adalah 0,880 dengan kriteria reliabilitas tinggi, variabel disiplin (X_2) adalah 0,858 dengan kriteria reliabilitas tinggi, dan variabel kinerja guru (Y) adalah 0,890 dengan kriteria reliabilitas tinggi.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas

dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas, dan demikian pula sebaliknya.

Tabel 4.15. Uji Multokolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.604	3.310		9.549	.000		
	Motivasi	.460	.039	.643	11.893	.000	.813	1.230
	Disiplin	.295	.056	.284	5.250	.000	.813	1.230

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada table 4.8 variable motivasi dan disiplin memiliki nilai VIF 1,230 yaitu kurang dari 10 dan nilai tolerance 0,813 yaitu lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable tersebut tidak memiliki persoalan multikolinieritas.

Karena tidak ada masalah dengan mulikolinieritas maka motivasi dan disiplin tidak bias terhadap variable kinerja guru.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser yaitu :

Jika probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak mengalami heteroskendastisitas

Jika probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan mengalami heteroskendastisitas

**Tabel 4.16 Uji Glajser
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.500	2.206		1.587	.115
Motivasi	.024	.026	.083	.914	.362
Disiplin	-.041	.037	-.099	-1.087	.279

a. Dependent Variable: absen

Dari table 4.9 terlihat bahwa signifikansi untuk variable motivasi dan disiplin masing masing 0,362 dan 0,279 yaitu lebih besar dari 0,05 sehingga pada penelitian ini tidak mengalami gangguan heteroskendastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa variable independen tidak mempengaruhi variable dependen

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan

melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garfik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji data variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan data variabel bebas disiplin (X_2) serta data variabel terikat kinerja guru (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2008:84).

Berdasarkan normal probability plots seperti Gambar 4.1. variabel motivasi kerja berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Dengan demikian kegiatan analisis dapat dilanjutkan karena data variabel motivasi kerja berdistribusi normal.



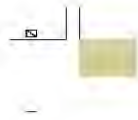
Gambar 4.1. Grafik Uji Normalitas Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan normal probability plots seperti Gambar 4.2. untuk variabel disiplin disebut berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Dengan demikian kegiatan analisis dapat dilanjutkan karena data variabel kepemimpinan kepala sekolah berdistribusi normal.



Gambar 4.2. Grafik Uji Normalitas Disiplin

Berdasarkan normal probability plots seperti Gambar 4.3. untuk variabel kinerja guru disebut berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Dengan demikian kegiatan analisis dapat dilanjutkan karena data variabel kinerja guru berdistribusi normal.



Gambar 4.3. Grafik Uji Normalitas Kinerja Guru

E. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 17.0. Regresi linier diujikan untuk mengetahui hubungan antara variable independen yaitu motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

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

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja guru)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (motivasi, disiplin kerja)

e = *error* / variabel pengganggu

Tabel 4.17. Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.604	3.310		9.549	.000
	Motivasi	.460	.039	.643	11.893	.000
	Disiplin	.295	.056	.284	5.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada table 4.17 terlihat bahwa koefisien X_1 (motivasi) adalah 0,460, koefisien X_2 (disiplin) adalah 0,295 dan konstanta adalah 31,604 sehingga persamaan regresi linier dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 31,604 + 0,460X_1 + 0,295X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien (a) adalah 31,604 hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi dan disiplin memiliki nilai sama dengan nol maka nilai kinerja sebesar 31,604
- Koefisien dari motivasi sebesar 0,460; hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja sebesar 0,460 kali setiap kenaikan variable motivasi

- c. Koefisien dari disiplin sebesar 0,295; hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara positif terhadap kinerja sebesar 0,295 kali setiap kenaikan variable disiplin

F. Uji Hipotesis

1. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

- Ho : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.
- Ha : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4.18 Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3155.856	2	1577.928	137.151	.000 ^a
	Residual	1691.237	147	11.505		
	Total	4847.093	149			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F sebesar 137,151 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih besar dari F table pada tingkat kepercayaan 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa variable independen yaitu motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (motivasi dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Ha : Variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.1. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.604	3.310		9.549	.000
	Motivasi	.460	.039	.643	11.893	.000
	Disiplin	.295	.056	.284	5.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada table 4.19 dapat dilihat bahwa :

- a. Variable motivasi (X1) memiliki t sebesar 11,893 dengan signifikansi 0,000 berarti motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- b. Variable disiplin (X2) memiliki t sebesar 5,250 dengan signifikansi 0,000 berarti disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

G. Koefisien Determinasi (Nilai R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel bebas dapat menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja guru) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Tabel 4.20 Uji Determinasi R^2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.646	3.39190

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada table 4.20 terlihat bahwa nilai R^2 adalah 0,651 berarti kemampuan variable motivasi dan disiplin menjelaskan kinerja adalah sebesar 65,1%, Sedangkan 34,9 % adalah kontribusi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Standard Error of the Estimate adalah mengukur variasi dari nilai yang diprediksi atau dapat juga disebut standar deviasi. Semakin kecil nilai Standard Error of the Estimate maka standar deviasi model semakin baik. Standard Error of the Estimate penelitian ini adalah 3,39

H. Pembahasan

1. Motivasi (X1)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang motivasi (X_1), diperoleh skor rata-rata sebesar 4,30. Jika dibandingkan dengan kriteria penafsiran (tabel 4.5) yang dikemukakan (Supranto : 2000) berada pada rentang 4,2 – 5,0 maka gambaran motivasi guru SMP Negeri kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah termasuk kategori sangat baik. Sebagai guru SMP Negeri kategori SSN yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mendidik, mengajar dan mengevaluasi siswa diharapkan memiliki motivasi untuk berprestasi, berafiliasi dan bersaing sehat misalnya dalam hal pengembangan profesionalisme guru. Sebagai guru SMP Negeri kategori SSN harus mampu mendorong kegiatan MGMP karena guru sekolah kategori SSN memiliki kemampuan dan kompetensi lebih dibanding guru sekolah biasa. Motivasi kerja guru perlu dipelihara dan ditingkatkan melalui pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan pengembangan profesi guru secara berkelanjutan sehingga guru dapat berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif. Selain itu, peran

kepala sekolah sebagai motivator sangat diharapkan untuk peningkatan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi serta melakukan kerjasama dengan guru dalam menetapkan program kerja sekolah. Jadi, semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang disiplin (X_2), diperoleh skor rata-rata sebesar 4,40. Jika dibandingkan dengan kriteria penafsiran (tabel 4.5) yang dikemukakan (Supranto : 2000) berada diantara rentang 4,2 – 5.0 maka gambaran motivasi guru SMP Negeri kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah termasuk kategori sangat baik. Sebagai guru SMP kategori SSN harus memiliki disiplin tinggi untuk menunjang pencapaian tujuan sekolah. Disiplin yang harus ditunjukkan bukan disiplin mati atau disiplin kaku, tetapi disiplin yang berasal dari internal guru tersebut.

Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (2002) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi

kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Disiplin merupakan suatu kebutuhan sehingga guru akan merasa tidak tenang jika melanggar disiplin. Upaya yang perlu dilakukan untuk peningkatan disiplin antara lain adanya perbedaan perlakuan antara guru yang patuh pada aturan dengan guru yang tidak patuh pada aturan. Guru yang patuh pada aturan harus mendapatkan reward, perhatian dan pelibatan (partisipasi) dalam merumuskan kebijakan sekolah sementara guru yang sering melanggar aturan harus diberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku.

3. Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang Kinerja Guru (Y), diperoleh skor rata-rata sebesar 4,30. Jika dibandingkan dengan kriteria penafsiran (tabel 4.5) yang dikemukakan (Supranto : 2000) berada diantara hubungan 4,2 – 5.0 maka gambaran motivasi guru SMP Negeri kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah termasuk kategori sangat baik.

Guru merupakan tulang punggung sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari kinerja gurunya. Kinerja guru dapat diukur dari cara guru tersebut mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa.

Guru hendaknya selalu berusaha mencari cara untuk meningkatkan prestasi siswa. Guru dapat meningkatkan wawasan pengetahuannya dengan membaca beberapa buku pegangan. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berusaha

tepat waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran dengan tepat, mengikuti pelatihan dan sebagainya sehingga dapat meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran

Usaha peningkatan kinerja guru dapat diawali dengan motivasi intrinsik Guru profesional dapat dicapai dengan usaha memotivasi dirinya sendiri, meningkatkan kemampuan mengajar serta mematuhi aturan organisasi sekolah dan peran kepala sekolah untuk lebih memotivasi guru harus seimbang. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk itu, kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah sangat diharapkan peran dan tanggungjawabnya. Tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai pengajar, pembimbing dan administrator yang mencakup bidang pengajaran, bimbingan, pembinaan hubungan dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, dan pengembangan profesi perlu ditingkatkan.

Jadi guru sebagai tenaga pendidik juga memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia (siswa) apabila masing-masing guru mau meningkatkan kinerjanya.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana terlihat pada Tabel 4.12 bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 11,893 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,000. Jadi variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat David Mc.Clelland (dalam Hasibuan 2007) tentang motivasi berprestasi. David Mc.Clelland mengemukakan pendapatnya bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja guru, sebagaimana pendapat Gordon W. yang dikutip Mangkunegara (2005 : 104) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai motivator dapat melakukan penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan yang dapat memacu motivasi kerja para guru. Motivasi kerja guru yang sedang dapat ditingkatkan apabila diberikan kesempatan untuk berkarir. Guru akan antusias untuk berprestasi tinggi, apabila memiliki peluang dan diberi kesempatan. Karena itu akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan dengan mendorong guru untuk meningkatkan prestasinya, mendorong melakukan karya inovatif, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan secara bersama-sama membuat rencana dan menetapkan tujuan yang dicapai sekolah.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana terlihat pada Tabel 4.12 bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 5,250 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli. Keith Davis (2003 : 129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Secara teoritis terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya makin tinggi disiplin kerja seorang guru maka makin tinggi pula hasil kinerja guru tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang guru maka makin rendah pula kinerja guru tersebut. Menurut pendapat Moenir yang dikutip Dahyana (2001 : 11), bahwa kondisi disiplin kerja pegawai tidak langsung tercipta begitu saja, melainkan harus ada kemauan dan usaha semua pihak terutama pihak pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja.

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu : (1) disiplin preventif dan (2) disiplin korektif (Sondang P. Siagaan, 1996). *Disiplin preventif* adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak

pada disiplin pribadi para anggota organisasi. *Disiplin korektif* adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Dalam penerapan disiplin preventif pada guru SMP kategori SSN di Tapanuli Tengah dapat dilakukan dengan pertama mendorong guru agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya. Kedua para guru perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif. Ketiga para guru didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Sebagian besar guru SMP kategori SSN di Tapanuli Tengah berdasarkan hasil analisis angket memiliki kedisiplinan yang tinggi. Hal ini terindikasi dengan adanya keinginan untuk membiasakan diri hadir di sekolah tepat waktu dan menyadari bahwa kehadiran guru di kelas sangat berpengaruh pada kinerja sekolah. Teguran dan penghargaan merupakan sesuatu yang perlu dibudayakan di sekolah karena secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja sekolah

6. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F sebagaimana terlihat pada Tabel 4.11 diperoleh hasil bahwa nilai F pada penelitian ini adalah 137,151 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,000. Jadi variabel motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Kategori SSN di Kabupaten Tapanuli. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja guru daripada variabel disiplin. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.12 bahwa nilai variabel motivasi kerja sebesar 11,893 sedangkan nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 5,250. Pengaruh motivasi kerja yang lebih dominan terhadap kinerja guru menggambarkan bahwa peningkatan kinerja guru lebih dipengaruhi motivasi intrinsik daripada motivasi ekstrinsik. Sebagaimana E.J.Donal (dalam Komaruddin 1993) membagi motivasi dalam dua jenis: 1) motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut motivasi murni misalnya kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima 2) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang misalnya kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Dengan adanya keinginan untuk meningkatkan kinerja guru, hal yang sangat mendasar adalah adanya kerelaan guru terlebih dahulu untuk lebih mengembangkan profesinya kemudian dilengkapi dengan motivasi dari pihak lain. Robin (dalam Hasibuan 2007) menyebutkan bahwa motivasi yang merupakan kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Persamaan regresi penelitian :

$$Y = 31,604 + 0,460 X_1 + 0,295 X_2$$

hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja guru SMP Negeri kategori SSN di Kabupaten

Tapanuli Tengah juga meningkat sebesar 0,450 demikian juga dengan peningkatan variabel disiplin sebesar 1 satuan maka kinerja guru SMP Negeri kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah juga meningkat sebesar 0,295.

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin juga memiliki sumbangan determinan terhadap naik turunnya tingkat kinerja guru sebesar 0,651 ($R^2 = 0,651$). sedangkan sisanya sebesar 0,349 dipengaruhi variabel lain misalnya tunjangan profesi, sarana pembelajaran yang tersedia, peningkatan frekwensi pelatihan bidang pengembangan profesi, budaya organisasi, pendidikan atau lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi. Hal ini seiring dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tirtamihardja (2005) bahwa karena peran guru yang begitu besar, maka diperlukan guru yang professional, kreatif, inovatif, mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus belajar, melek terhadap teknologi informasi sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru SMP kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah
2. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah

B. Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, disiplin terhadap kinerja guru SMP kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah, maka :

1. Motivasi guru SMP kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah harus dipelihara dan terus ditingkatkan agar kinerja guru meningkat
2. Disiplin guru SMP kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah harus dipelihara dan terus ditingkatkan agar kinerja guru meningkat
3. Berdasarkan pengolahan data, motivasi kerja guru SMP kategori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah termasuk pada kategori cukup baik. Motivasi kerja guru perlu ditingkatkan terutama motivasi eksternal. Hal ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara peningkatan kesejahteraan guru, menjalin hubungan interpersonal yang lebih harmonis dan peningkatan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga para guru dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik pada waktu mendatang.

4. Berdasarkan pengolahan data, disiplin kerja guru SMP kategori S SN di Kabupaten Tapanuli Tengah termasuk pada kategori cukup baik. Sejalan dengan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas sekolah, perlu ditingkatkan kedisiplinan kerja guru dengan pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif.
5. Kinerja guru SMP kategori S SN di Kabupaten Tapanuli Tengah berada pada kategori cukup baik. Perlu diperhatikan hal-hal yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk peningkatan kinerja guru kepala sekolah harus dapat menentukan strategi yang efektif dan apabila terjadi penurunan kualitas kinerja dapat mengidentifikasi penyebabnya.
6. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru sebaiknya kepala sekolah memberikan kebijakan yang dapat memotivasi guru agar melakukan kinerja terbaik, seperti memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi dan memberikan kesempatan kepada guru seluas-luasnya untuk lebih mengembangkan potensi yang ia miliki.
7. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru sebaiknya kepala sekolah meningkatkan sistem pembinaan dan pengawasan. Sistem pembinaan yang dilaksanakan hendaknya bervariasi. Sistem pengawasan dapat ditingkatkan dengan menggunakan kemajuan sistem informasi untuk memantau kehadiran guru di sekolah maupun di kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A Tabrani R, (2000), Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV Dinamika Karya. Arikunto Suharsimi, (2002), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, (2004), Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas Direktorat Pembinaan SMP, (2006), Pembakuan Bangunan dan Perabot SMP, Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP.
- E. Mulyasa, (2009), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa, (2007), Menjadi Guru Profesional, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) Manajing Human Resources, USA: Prentice Hall.
- Husen, Umar, (2004), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN
- Kerlinger, Fred. N. (2004), Asas-Asas Penelitian Behavioral, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Luthan, Fred, (2006), Organization Behavior (Prilaku Organisasi), Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Rahman Atalla, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.

- Rivai, V eithzal, (2004), K epemimpinan da n P rilaku O rganisasi, Jakarta: P T R aja Grafindo Persada.
- Robbin S tephen P , (2001), O rganizational B ehavior, N ew J ersey: P rentice H all International.
- Sedarmayanti, (2009), S umber D aya M anusia d an P roduktivitas Kerja, B andung: C V Mandar Maju.
- Sidik P riadana, (2005), P anduan P enyusunan S kripsi d an T esis, Bandung: S TIE Pasundan.
- Siagian, S ondang P . (2002), K iat M eningkatkan P roduktivitas Kerja, J akarta: R ineka Jaya.
- Siswanto, Bedjo, (2005), Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, (2001), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Sujana, (2005), Metode Statistika, bandung : CV Tarsito.
- Sujana, (2003), Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bandung: CV Tarsito
- Sukardi, (2007), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supranto J. (2000), Statistik Teori dan Aplikasi, Bandung : PT Gelora Aksara.
- Timple, Dale A, (2000), Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Yulk Garry, (2005), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.
- Wahjosumijo, (2002), K epemimpinan Kepala Sekolah, J akarta: P T R aja G rafindo Persada
- Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.
- Winardi, J. (2001), Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.

Jurnal :

UUD Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 dan 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dan 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Hernowo Narmodo, 2005, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, <http://etd.eprints.ums.ac.id/6864/>.

Rizal Aminudin, 2008, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang, <http://etd.eprints.ums.ac.id/6816/>.

UNIVERSITAS TERBUKA

KISI-KISI ANGKET PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA GURU
TERHADAP KINERJA GURU SMP KATEGORI SSN DI
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

NO	VARIABEL	INDIKATOR	NO SOAL	KET
1	Motivasi Kerja	Aktualisasi Diri	1, 2, 3	
		Penghargaan Diri	4, 5, 6	
		Kepemilikan Sosial	7, 8, 9	
		Rasa Aman	10, 11, 12	
		Kebutuhan Fisiologis	13, 14, 15	
2	Disiplin Kerja	Ketaatan pada peraturan	16, 17	
		Kepatuhan terhadap pimpinan	18, 19	
		Kehadiran	20, 21	
		Ketepatan hadir dalam ruangan	22, 23	
		Ketepatan penyelesaian tugas	24, 25	
		Kesediaan menyelesaikan tugas tambahan	26, 27	
		Kesanggupan menerima sanksi	28, 29	
3	Kinerja	Menguasai karakteristik peserta didik.	30, 31	
		Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	32, 33	
		Pengembangan kurikulum	34, 35	
		Kegiatan pembelajaran yang mendidik.	36, 37	
		Pengembangan potensi peserta didik	38, 39	
		Komunikasi dengan peserta didik.	40, 41	
		Penilaian dan evaluasi.	42, 43	
		Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	44, 45	
		Mengembangkan Keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	46, 47	

I. Motivasi Kerja

1.1. Aktualisasi diri

Saya berusaha keras menjadi guru yang profesional sesuai ketentuan yang berlaku

Saya berusaha meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan-pelatihan

Saya ingin menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk memperlancar tugas-tugas

1.2. Penghargaan diri

Pemberian penghargaan akan mendorong semangat saya dalam bekerja

Saya senang pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan

Saya semangat bekerja karena pimpinan menghargai hasil kerja

1.3. Kepemilikan sosial

Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh karena kewajiban

Saya bekerja keras untuk mendapat pengakuan dari masyarakat

Iklim berkompetisi yang sehat mendorong saya untuk berprestasi

1.4. Rasa aman

Saya senang mendapat jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan Saya

senang bekerja dengan mendapat jaminan biaya kesehatan dan santunan

Saya bekerja keras karena ingin mendapat pujian dari kepala sekolah

1.5. Kebutuhan fisiologi

Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi

Saya menjadi guru karena gaji guru tinggi

Fasilitas kerja yang disediakan oleh sekolah sangat mendorong semangat kerja guru

II. Disiplin Kerja

2.1. Ketaatan pada peraturan

Peraturan harus ditegakkan agar organisasi dapat berjalan

Izin dari pimpinan diperlukan apabila guru hendak meninggalkan lingkungan kerja

2.2. Kepatuhan terhadap pimpinan

Perintah yang diberikan oleh pimpinan harus langsung dikerjakan

Tugas dari pimpinan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan

2.3. Kehadiran

Peraturan jam masuk dan jam pulang di sekolah harus dilaksanakan

Ketidakhadiran pendidik di kelas berdampak pada kinerja sekolah

2.4. Ketepatan hadir dalam ruangan

Ketepatan waktu hadir di kelas sangat mempengaruhi proses belajar mengajar

Ketepatan waktu hadir di ruangan saat rapat guru mempengaruhi kinerja sekolah

2.5. Ketepatan penyelesaian tugas

Setiap guru harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya

Pimpinan sekolah akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan

2.6. Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan

Pimpinan sekolah dapat memberikan tugas tambahan kepada guru

Tugas tambahan guru dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa menuntut tambahan insentif dari sekolah

2.7. Kesanggupan menerima sanksi

Guru siap dimutasikan (moratorium) apabila melanggar peraturan yang berlaku

Sanksi kepegawaian adalah bagian dari pembinaan pegawai

III. Kinerja Guru

3.1. KOMPETENSI PEDAGOGIK

3.1.1. Menguasai karakteristik peserta didik.

Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.

Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.

3.1.2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.

Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.

3.1.3. Pengembangan kurikulum.

Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.

Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.

3.1.4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.

Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.

Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.

3.1.5. Pengembangan potensi peserta didik.

Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.

Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.

3.1.6. **Komunikasi dengan peserta didik.**

Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.

Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.

3.1.7. **Penilaian dan evaluasi.**

Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.

Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.

3.2. KOMPETENSI PROFESIONAL

3.2.1. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.

Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

3.2. 2. **Mengembangkan Keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.**

Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.

Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.

KISI-KISI ANGKET PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA GURU
TERHADAP KINERJA GURU SMP KATEGORI SSN DI
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

NO	VARIABEL	INDIKATOR	NO SOAL	KET
1	Motivasi Kerja	Aktualisasi Diri	1, 2, 3	
		Penghargaan Diri	4, 5, 6	
		Kepemilikan Sosial	7, 8, 9	
		Rasa Aman	10, 11, 12	
		Kebutuhan Fisiologis	13, 14, 15	
2	Disiplin Kerja	Ketaatan pada peraturan	16, 17	
		Kepatuhan terhadap pimpinan	18, 19	
		Kehadiran	20, 21	
		Ketepatan hadir dalam ruangan	22, 23	
		Ketepatan penyelesaian tugas	24, 25	
		Kesediaan menyelesaikan tugas tambahan	26, 27	
		Kesanggupan menerima sanksi	28, 29	
3	Kinerja	Menguasai karakteristik peserta didik.	30, 31	
		Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	32, 33	
		Pengembangan kurikulum	34, 35	
		Kegiatan pembelajaran yang mendidik.	36, 37	
		Pengembangan potensi peserta didik	38, 39	
		Komunikasi dengan peserta didik.	40, 41	
		Penilaian dan evaluasi.	42, 43	
		Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	44, 45	
		Mengembangkan Keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	46, 47	

I. Motivasi Kerja

1.1. Aktualisasi diri

Saya berusaha keras menjadi guru yang profesional sesuai ketentuan yang berlaku

Saya berusaha meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan-pelatihan

Saya ingin menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk memperlancar tugas-tugas

1.2. Penghargaan diri

Pemberian penghargaan akan mendorong semangat saya dalam bekerja

Saya senang pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan

Saya semangat bekerja karena pimpinan menghargai hasil kerja

1.3. Kepemilikan sosial

Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh karena kewajiban

Saya bekerja keras untuk mendapat pengakuan dari masyarakat

Iklim berkompetisi yang sehat mendorong saya untuk berprestasi

1.4. Rasa aman

Saya senang mendapat jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan Saya

senang bekerja dengan mendapat jaminan biaya kesehatan dan santunan

Saya bekerja keras karena ingin mendapat pujian dari kepala sekolah

1.5. Kebutuhan fisiologi

Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi

Saya menjadi guru karena gaji guru tinggi

Fasilitas kerja yang disediakan oleh sekolah sangat mendorong semangat kerja guru

II. Disiplin Kerja

2.1. Ketaatan pada peraturan

Peraturan harus ditegakkan agar organisasi dapat berjalan

Izin dari pimpinan diperlukan apabila guru hendak meninggalkan lingkungan kerja

2.2. Kepatuhan terhadap pimpinan

Perintah yang diberikan oleh pimpinan harus langsung dikerjakan

Tugas dari pimpinan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan

2.3. Kehadiran

Peraturan jam masuk dan jam pulang di sekolah harus dilaksanakan

Ketidakhadiran pendidik di kelas berdampak pada kinerja sekolah

2.4. Ketepatan hadir dalam ruangan

Ketepatan waktu hadir di kelas sangat mempengaruhi proses belajar mengajar

Ketepatan waktu hadir di ruangan saat rapat guru mempengaruhi kinerja sekolah

2.5. Ketepatan penyelesaian tugas

Setiap guru harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya

Pimpinan sekolah akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan

2.6. Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan

Pimpinan sekolah dapat memberikan tugas tambahan kepada guru

Tugas tambahan guru dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa menuntut tambahan insentif dari sekolah

2.7. Kesanggupan menerima sanksi

Guru siap dimutasikan (moratorium) apabila melanggar peraturan yang berlaku

Sanksi kepegawaian adalah bagian dari pembinaan pegawai

III. Kinerja Guru

3.1. KOMPETENSI PEDAGOGIK

3.1.1. Menguasai karakteristik peserta didik.

Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.

Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.

3.1.2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.

Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.

3.1.3. Pengembangan kurikulum.

Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.

Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.

3.1.4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.

Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.

Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.

3.1.5. Pengembangan potensi peserta didik.

Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.

Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.

3.1.6. **Komunikasi dengan peserta didik.**

Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.

Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.

3.1.7. **Penilaian dan evaluasi.**

Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.

Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.

3.2. **KOMPETENSI PROFESIONAL**

3.2.1. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.

Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

3.2. 2. **Mengembangkan Keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.**

Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.

Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.

ANGKET PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA GURU
TERHADAP KINERJA GURU SMP KATEGORI SSN DI
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

A. Karakteristik Responden

1. N a m a :
2. U m u r : Tahun
3. Pangkat/Golongan :
4. Pendidikan terakhir :
5. Masa kerja : Tahun
6. Tanda tangan :

B. Petunjuk Pengisian.

1. Mohon bantuan bapak/ibu/saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Berilah tanda (x) pada lembar pilihan jawaban yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/ibu/saudara cukup menjawab sesuai yang Bapak/ibu/saudara alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban Bapak/ibu/saudara dijamin kerahasiaannya.
4. Terdapat 5 alternatif jawaban yaitu:

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu – ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Selamat mengisi kuesioner !

A. Motivasi Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya berusaha keras menjadi guru yang profesional sesuai ketentuan yang berlaku					
2	Saya berusaha meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan-pelatihan					
3	Saya ingin menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk memperlancar tugas-tugas					
4	Pemberian penghargaan akan mendorong semangat saya dalam bekerja					
5	Saya senang pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan					
6	Saya semangat bekerja karena pimpinan menghargai hasil kerja					
7	Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh karena kewajiban					
8	Saya bekerja keras untuk mendapat pengakuan dari masyarakat					
9	Iklim berkompetisi yang sehat mendorong saya untuk berprestasi					
10	Saya senang mendapat jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan					
11	Saya senang bekerja dengan mendapat jaminan biaya kesehatan dan santunan					
12	Saya bekerja keras karena ingin mendapat pujian dari kepala sekolah					
13	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi					
14	Saya menjadi guru karena gaji guru tinggi					
15	Fasilitas kerja yang disediakan oleh sekolah sangat mendorong semangat kerja guru					

B. Disiplin

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
16	Peraturan harus ditegakan agar organisasi dapat berjalan					
17	Izin dari pimpinan diperlukan apabila guru hendak meninggalkan lingkungan kerja					
18	Perintah yang diberikan oleh pimpinan harus langsung dikerjakan					
19	Tugas dari pimpinan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan					
20	Peraturan jam masuk dan jam pulang di sekolah harus dilaksanakan					
21	Ketidakhadiran pendidik di kelas berdampak pada kinerja sekolah					
22	Ketepatan waktu hadir di kelas sangat mempengaruhi proses belajar mengajar					
23	Ketepatan waktu hadir di ruangan saat rapat guru mempengaruhi kinerja sekolah					
24	Setiap guru harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya					
25	Pimpinan sekolah akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan					
26	Pimpinan sekolah dapat memberikan tugas tambahan kepada guru					
27	Tugas tambahan guru dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa menuntut tambahan insentif dari sekolah					
28	Guru siap dimutasikan (moratorium) apabila melanggar peraturan yang berlaku					
29	Sangsi kepegawaian adalah bagian dari pembinaan pegawai					

C. Kinerja Guru

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
30	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.					
31	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran					
32	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.					
33	Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut					
34	Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.					
35	Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan					
36	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya					
37	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.					
38	Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk					

	mengetahui tingkat kemajuan masing-masing					
39	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.					
40	Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka					
41	Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.					
42	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP					
43	Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.					
44	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan					
45	Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran					

46	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri					
47	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.					

UNIVERSITAS TERBUKA

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
MOTIVASI**

LAMPIRAN 3

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	3	5	5	5	2	5	2	2	2	5	2	1	1	1	5	41
3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	32
4	4	3	3	3	4	3	2	4	1	1	1	2	2	2	1	35
5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	1	1	1	3	40
6	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	2	1	4	53
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	50
8	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	2	4	56
9	5	5	2	2	3	5	4	3	2	4	4	2	4	2	4	47
10	4	4	5	5	2	4	4	2	4	5	5	2	2	2	5	50
11	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	63
12	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	58
13	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	55
14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	60
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	47
17	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	55
18	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	3	54
19	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	2	5	59
20	4	3	5	3	2	3	5	2	3	4	3	2	2	2	4	43
21	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	63
22	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	58
23	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	55
24	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	60
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	47
27	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	55
28	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	3	54
29	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	2	5	59
30	4	3	5	3	2	3	5	2	3	4	3	2	2	2	4	43

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
Disiplin

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
1	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	4	52
2	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	55
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	59
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	59
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	53
6	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	64
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	68
8	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	5	53
9	3	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	59
10	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	56
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
12	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	54
13	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	60
14	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	67
16	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	67
18	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	64
19	3	4	3	5	5	5	5	3	4	2	5	3	4	4	55
20	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	60
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	67
22	4	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	54
23	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	61
24	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	67
26	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	68
28	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	63
29	3	4	3	5	5	5	5	3	4	2	5	3	4	4	55
30	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	61

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

KINERJA

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
2	3	4	4	2	1	1	3	3	4	1	4	3	2	4	3	1	1	2	44
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	71
5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	65
6	2	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	2	5	5	2	4	4	5	72
7	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	71
8	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
9	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	71
10	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	66
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	87
12	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	72
13	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	77
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	71
16	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	63
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	2	77
19	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	68
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	88
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	71
24	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	77
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	71
27	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	63
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
29	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	2	77
30	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	76

	Motivasi	Disiplin	Kinerja
1	60	52	72
2	46	55	69
3	34	59	71
4	36	59	67
5	43	53	65
6	57	64	72
7	54	68	75
8	60	53	73
9	51	59	71
10	55	56	71
11	68	68	87
12	62	54	72
13	59	60	77
14	64	53	75
15	60	67	80
16	49	58	70
17	59	67	77
18	57	64	77
19	64	55	74
20	47	60	70
21	68	67	85
22	62	54	74
23	59	61	71
24	64	53	77
25	60	67	79
26	49	59	71
27	59	68	80
28	57	63	72
29	64	55	77
30	47	61	74
31	36	59	67
32	43	53	65
33	57	64	72
34	54	68	75
35	60	53	73
36	68	67	85
37	62	54	74
38	59	61	71
39	64	53	77
40	59	60	77
41	64	53	75
42	60	67	80
43	54	68	75
44	60	53	73
45	51	59	71
46	60	56	72
47	63	57	73
48	65	58	75
49	70	70	84
50	75	70	89
51	74	69	85
52	73	68	81
53	72	67	83
54	70	67	79

55	68	67	84
56	67	64	75
57	69	63	84
58	69	59	75
59	69	61	81
60	60	62	78
61	60	63	78
62	60	63	75
63	60	64	75
64	74	64	85
65	73	64	84
66	73	70	88
67	71	70	89
68	71	70	86
69	65	65	81
70	64	60	78
71	65	57	78
72	68	56	75
73	75	58	85
74	74	69	84
75	73	69	88
76	73	67	85
77	71	65	84
78	71	66	88
79	65	58	75
80	64	58	81
81	65	56	78
82	68	59	78
83	75	70	87
84	65	70	85
85	64	70	84
86	65	65	80
87	68	60	78
88	75	69	89
89	74	68	86
90	73	58	76
91	73	69	78
92	69	69	85
93	69	58	78
94	69	56	82
95	60	59	83
96	73	70	88
97	71	70	85
98	71	70	84
99	65	56	81
100	64	65	80
101	65	60	78
102	68	57	79
103	68	56	78
104	75	70	87
105	65	65	81
106	64	60	78
107	65	57	78
108	68	56	84
109	73	58	82

110	71	69	88
111	71	69	86
112	65	58	79
113	64	56	79
114	65	58	81
115	65	58	80
116	64	65	81
117	65	60	77
118	68	57	79
119	73	70	89
120	71	70	85
121	71	70	83
122	71	70	79
123	65	58	88
124	64	58	85
125	65	65	84
126	68	60	81
127	68	57	80
128	75	70	78
129	65	65	79
130	64	61	78
131	65	60	89
132	64	58	85
133	65	58	83
134	68	65	79
135	73	69	88
136	71	69	85
137	71	69	82
138	65	58	88
139	65	58	86
140	68	65	79
141	68	66	79
142	75	69	81
143	65	65	80
144	65	58	79
145	65	59	88
146	64	60	85
147	65	60	82
148	68	60	88
149	73	69	86
150	71	68	88

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 4

OUT PUT SPSS Uji VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

UNIVERSITAS TERBUKA

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi1	4.3000	.53498	30
Motivasi2	4.2667	.78492	30
Motivasi3	4.3333	.84418	30
Motivasi4	4.2000	.88668	30
Motivasi5	3.6000	.85501	30
Motivasi6	4.2667	.78492	30
Motivasi7	4.0333	.80872	30
Motivasi8	3.6000	.85501	30
Motivasi9	3.8000	.84690	30
Motivasi10	3.8000	.99655	30
Motivasi11	3.4667	1.07425	30
Motivasi12	2.7000	1.26355	30
Motivasi13	2.9333	1.04826	30
Motivasi14	2.7000	1.26355	30
Motivasi15	3.8000	.99655	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	51.5000	69.638	.514	.876
Motivasi2	51.5333	66.602	.569	.872
Motivasi3	51.4667	68.051	.413	.878
Motivasi4	51.6000	66.800	.478	.875
Motivasi5	52.2000	65.959	.563	.872
Motivasi6	51.5333	66.602	.569	.872
Motivasi7	51.7667	66.668	.544	.873
Motivasi8	52.2000	65.959	.563	.872
Motivasi9	52.0000	65.931	.572	.872
Motivasi10	52.0000	63.724	.616	.869
Motivasi11	52.3333	61.609	.697	.865
Motivasi12	53.1000	62.576	.517	.876
Motivasi13	52.8667	65.499	.466	.877
Motivasi14	53.1000	62.576	.517	.876
Motivasi15	52.0000	63.724	.616	.869

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55.8000	74.510	8.63194	15

Scale: Disiplin**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	14

UNIVERSITAS TERBUKA

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin1	4.1667	.74664	30
Disiplin2	4.4333	.56832	30
Disiplin3	3.8000	.76112	30
Disiplin4	4.5333	.50742	30
Disiplin5	4.6333	.61495	30
Disiplin6	4.5000	.50855	30
Disiplin7	4.6333	.55605	30
Disiplin8	4.1000	.84486	30
Disiplin9	4.3667	.49013	30
Disiplin10	3.8667	.89955	30
Disiplin11	4.5000	.57235	30
Disiplin12	3.8000	.76112	30
Disiplin13	4.0333	.66868	30
Disiplin14	4.3667	.49013	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin1	55.5667	24.737	.587	.844
Disiplin2	55.3000	25.803	.610	.844
Disiplin3	55.9333	25.582	.453	.853
Disiplin4	55.2000	27.407	.374	.856
Disiplin5	55.1000	26.231	.483	.850
Disiplin6	55.2333	27.082	.436	.853
Disiplin7	55.1000	25.748	.637	.843
Disiplin8	55.6333	22.861	.752	.832
Disiplin9	55.3667	25.826	.719	.841
Disiplin10	55.8667	25.637	.352	.863
Disiplin11	55.2333	27.082	.376	.856
Disiplin12	55.9333	25.582	.453	.853
Disiplin13	55.7000	26.424	.404	.855
Disiplin14	55.3667	25.826	.719	.841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.7333	29.651	5.44523	14

Scale: Kinerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	18

UNIVERSITAS TERBUKA

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja1	4.0333	.66868	30
Kinerja2	4.2667	.44978	30
Kinerja3	4.0000	.74278	30
Kinerja4	3.8667	.81931	30
Kinerja5	4.0667	.73968	30
Kinerja6	4.0667	.82768	30
Kinerja7	4.1333	.43417	30
Kinerja8	4.0667	.58329	30
Kinerja9	4.1667	.37905	30
Kinerja10	4.0000	.69481	30
Kinerja11	4.2667	.44978	30
Kinerja12	4.0000	.58722	30
Kinerja13	3.6667	.88409	30
Kinerja14	4.0000	.64327	30
Kinerja15	4.0000	.69481	30
Kinerja16	3.8000	.80516	30
Kinerja17	3.7667	.62606	30
Kinerja18	3.6000	.96847	30

UNIVERSITAS TERBUKA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	67.7333	48.616	.446	.887
Kinerja2	67.5000	50.121	.455	.887
Kinerja3	67.7667	48.116	.442	.888
Kinerja4	67.9000	46.162	.574	.883
Kinerja5	67.7000	44.976	.776	.875
Kinerja6	67.7000	44.424	.735	.876
Kinerja7	67.6333	48.585	.735	.882
Kinerja8	67.7000	49.183	.452	.887
Kinerja9	67.6000	50.524	.474	.888
Kinerja10	67.7667	46.185	.694	.879
Kinerja11	67.5000	50.121	.455	.887
Kinerja12	67.7667	48.461	.540	.885
Kinerja13	68.1000	46.714	.474	.888
Kinerja14	67.7667	48.806	.445	.887
Kinerja15	67.7667	48.530	.435	.888
Kinerja16	67.9667	47.551	.452	.888
Kinerja17	68.0000	46.552	.735	.878
Kinerja18	68.1667	46.351	.450	.890

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.7667	53.220	7.29517	18

LAMPIRAN 5

DESKRIPSI VARIBEL MOTIVASI

```

FREQUENCIES VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Notes
Output Created		15-Nov-2012 07:27:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	150
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.031

[DataSet3]

Statistics

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13
N	Valid	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		item_14	item_15
N	Valid	150	150
	Missing	0	0

Frequency Table

item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Setuju	76	50.7	50.7	52.0
	Sangat Setuju	72	48.0	48.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	5	3.3	3.3	5.3
	Setuju	74	49.3	49.3	54.7
	Sangat Setuju	68	45.3	45.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.3	1.3	1.3
Kurang Setuju	8	5.3	5.3	6.7
Setuju	56	37.3	37.3	44.0
Sangat Setuju	84	56.0	56.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.3	1.3	1.3
Kurang Setuju	6	4.0	4.0	5.3
Setuju	66	44.0	44.0	49.3
Sangat Setuju	76	50.7	50.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	4.7	4.7	4.7
Kurang Setuju	8	5.3	5.3	10.0
Setuju	64	42.7	42.7	52.7
Sangat Setuju	71	47.3	47.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Kurang Setuju	6	4.0	4.0	4.7
	Setuju	56	37.3	37.3	42.0
	Sangat Setuju	87	58.0	58.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	3	2.0	2.0	4.0
	Setuju	66	44.0	44.0	48.0
	Sangat Setuju	78	52.0	52.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	4.7	4.7	4.7
	Kurang Setuju	6	4.0	4.0	8.7
	Setuju	76	50.7	50.7	59.3
	Sangat Setuju	61	40.7	40.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.7
	Kurang Setuju	9	6.0	6.0	8.7
	Setuju	75	50.0	50.0	58.7
	Sangat Setuju	62	41.3	41.3	100.0

item_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.7
	Kurang Setuju	9	6.0	6.0	8.7
	Setuju	75	50.0	50.0	58.7
	Sangat Setuju	62	41.3	41.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Tidak Setuju	5	3.3	3.3	4.0
	Kurang Setuju	5	3.3	3.3	7.3
	Setuju	72	48.0	48.0	55.3
	Sangat Setuju	67	44.7	44.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Tidak Setuju	9	6.0	6.0	6.7
	Kurang Setuju	8	5.3	5.3	12.0
	Setuju	68	45.3	45.3	57.3
	Sangat Setuju	64	42.7	42.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	17	11.3	11.3	13.3
	Kurang Setuju	6	4.0	4.0	17.3
	Setuju	57	38.0	38.0	55.3
	Sangat Setuju	67	44.7	44.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	12	8.0	8.0	10.0
	Kurang Setuju	9	6.0	6.0	16.0
	Setuju	64	42.7	42.7	58.7
	Sangat Setuju	62	41.3	41.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	2.7	2.7	2.7
	Tidak Setuju	19	12.7	12.7	15.3
	Kurang Setuju	7	4.7	4.7	20.0
	Setuju	63	42.0	42.0	62.0
	Sangat Setuju	57	38.0	38.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	6	4.0	4.0	6.0
	Kurang Setuju	12	8.0	8.0	14.0
	Setuju	88	58.7	58.7	72.7
	Sangat Setuju	41	27.3	27.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 6

DESKRIPSI VARIBEL DISIPLIN

```

GET DATA /TYPE=XLSX
  /FILE='E:\JOB\my_jobs\Bu_Oklin\kuesioner_uji_validitas.xlsx'
  /SHEET=name 'Disiplin'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Output Created		15-Nov-2012 07:31:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	150
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.048

[DataSet4]

Statistics

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**item_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.0	4.0	4.0
	Setuju	60	40.0	40.0	44.0
	Sangat Setuju	84	56.0	56.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Setuju	68	45.3	45.3	46.7
	Sangat Setuju	80	53.3	53.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	11	7.3	7.3	8.7
	Setuju	66	44.0	44.0	52.7
	Sangat Setuju	71	47.3	47.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	79	52.7	52.7	52.7
	Sangat Setuju	71	47.3	47.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	2.7	2.7	2.7
	Setuju	64	42.7	42.7	45.3
	Sangat Setuju	82	54.7	54.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Setuju	71	47.3	47.3	48.7
	Sangat Setuju	77	51.3	51.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	2.7	2.7	2.7
	Setuju	62	41.3	41.3	44.0
	Sangat Setuju	84	56.0	56.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Kurang Setuju	9	6.0	6.0	6.7
	Setuju	68	45.3	45.3	52.0
	Sangat Setuju	72	48.0	48.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	76	50.7	50.7	54.0
	Sangat Setuju	69	46.0	46.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	2.7	2.7	2.7
	Kurang Setuju	6	4.0	4.0	6.7

Setuju	74	49.3	49.3	56.0
Sangat Setuju	66	44.0	44.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	5.3	5.3	5.3
Setuju	65	43.3	43.3	48.7
Sangat Setuju	77	51.3	51.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.3	1.3	1.3
Kurang Setuju	14	9.3	9.3	10.7
Setuju	71	47.3	47.3	58.0
Sangat Setuju	63	42.0	42.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Kurang Setuju	10	6.7	6.7	7.3
Setuju	71	47.3	47.3	54.7
Sangat Setuju	68	45.3	45.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	6	4.0	4.0	5.3
	Setuju	71	47.3	47.3	52.7
	Sangat Setuju	71	47.3	47.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 7

DESKRIPSI VARIBEL KINERJA

```
FREQUENCIES VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 item_16 item_17 item_18
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		15-Nov-2012 07:34:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	150
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 item_16 item_17 item_18 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.031

[DataSet5]

Statistics

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		item_15	item_16	item_17	item_18
N	Valid	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Kurang Setuju	3	2.0	2.0	2.7
	Setuju	56	37.3	37.3	40.0
	Sangat Setuju	90	60.0	60.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	55	36.7	36.7	36.7
	Sangat Setuju	95	63.3	63.3	100.0

item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	55	36.7	36.7	36.7
	Sangat Setuju	95	63.3	63.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	4	2.7	2.7	4.0
	Setuju	55	36.7	36.7	40.7
	Sangat Setuju	89	59.3	59.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	3	2.0	2.0	4.0
	Setuju	62	41.3	41.3	45.3
	Sangat Setuju	82	54.7	54.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Kurang Setuju	3	2.0	2.0	2.7
	Setuju	65	43.3	43.3	46.0
	Sangat Setuju	81	54.0	54.0	100.0

item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Kurang Setuju	3	2.0	2.0	2.7
	Setuju	65	43.3	43.3	46.0
	Sangat Setuju	81	54.0	54.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Kurang Setuju	5	3.3	3.3	4.0
	Setuju	63	42.0	42.0	46.0
	Sangat Setuju	81	54.0	54.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Setuju	72	48.0	48.0	49.3
	Sangat Setuju	76	50.7	50.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.0	4.0	4.0
	Setuju	71	47.3	47.3	51.3
	Sangat Setuju	73	48.7	48.7	100.0

item_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.0	4.0	4.0
	Setuju	71	47.3	47.3	51.3
	Sangat Setuju	73	48.7	48.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	2.0	2.0	2.0
	Setuju	84	56.0	56.0	58.0
	Sangat Setuju	63	42.0	42.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Kurang Setuju	1	.7	.7	1.3
	Setuju	80	53.3	53.3	54.7
	Sangat Setuju	68	45.3	45.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Kurang Setuju	2	1.3	1.3	2.0
	Setuju	81	54.0	54.0	56.0
	Sangat Setuju	66	44.0	44.0	100.0

item_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Kurang Setuju	2	1.3	1.3	2.0
	Setuju	81	54.0	54.0	56.0
	Sangat Setuju	66	44.0	44.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Kurang Setuju	3	2.0	2.0	2.7
	Setuju	87	58.0	58.0	60.7
	Sangat Setuju	59	39.3	39.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	7	4.7	4.7	8.0
	Setuju	87	58.0	58.0	66.0
	Sangat Setuju	51	34.0	34.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

item_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	6	4.0	4.0	5.3

Setuju	92	61.3	61.3	66.7
Sangat Setuju	50	33.3	33.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Kurang Setuju	12	8.0	8.0	8.7
Setuju	101	67.3	67.3	76.0
Sangat Setuju	36	24.0	24.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Kurang Setuju	13	8.7	8.7	9.3
Setuju	81	54.0	54.0	63.3
Sangat Setuju	55	36.7	36.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Kurang Setuju	10	6.7	6.7	7.3
Setuju	91	60.7	60.7	68.0
Sangat Setuju	48	32.0	32.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

item_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	4.7	4.7	4.7
	Kurang Setuju	5	3.3	3.3	8.0
	Setuju	86	57.3	57.3	65.3
	Sangat Setuju	52	34.7	34.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 8

UJI ASUMSI KLASIK
MULTIKOLINIERITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.604	3.310		9.549	.000		
	Motivasi	.460	.039	.643	11.893	.000	.813	1.230
	Disiplin	.295	.056	.284	5.250	.000	.813	1.230

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Glajser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.604	3.310		9.549	.000		
	Motivasi	.460	.039	.643	11.893	.000	.813	1.230
	Disiplin	.295	.056	.284	5.250	.000	.813	1.230

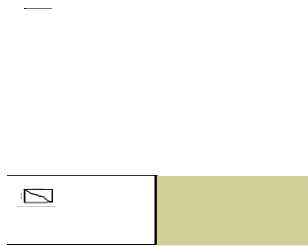
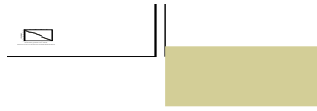
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.604	3.310		9.549	.000		
	Motivasi	.460	.039	.643	11.893	.000	.813	1.230
	Disiplin	.295	.056	.284	5.250	.000	.813	1.230

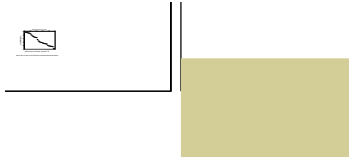
a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA

UJI NORMALITAS



UNIVERSITAS TERBUKA



UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 9

UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS REGRESI LINIER

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.646	3.39190

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3155.856	2	1577.928	137.151	.000 ^a
	Residual	1691.237	147	11.505		
	Total	4847.093	149			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	31.604	3.310		9.549	.000
	Motivasi	.460	.039	.643	11.893	.000
	Disiplin	.295	.056	.284	5.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	64.6324	86.7465	79.6267	4.60220	150
Std. Predicted Value	-3.258	1.547	.000	1.000	150
Standard Error of Predicted Value	.284	1.149	.459	.140	150
Adjusted Predicted Value	63.8066	86.9638	79.6254	4.61959	150
Residual	-8.74645	9.80229	.00000	3.36906	150
Std. Residual	-2.579	2.890	.000	.993	150
Stud. Residual	-2.610	2.902	.000	1.002	150
Deleted Residual	-8.96384	9.88335	.00125	3.43118	150
Stud. Deleted Residual	-2.664	2.979	.002	1.012	150
Mahal. Distance	.049	16.112	1.987	2.281	150
Cook's Distance	.000	.172	.006	.016	150
Centered Leverage Value	.000	.108	.013	.015	150

a. Dependent Variable: Kinerja

Responden	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	5	5	5	2	5	2	2	2	5	2	1	1	1
3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	3	3	3	4	3	2	4	1	1	1	2	2	2
5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	1	1	1
6	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	2	1
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
8	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	2
9	5	5	2	2	3	5	4	3	2	4	4	2	4	2
10	4	4	5	5	2	4	4	2	4	5	5	2	2	2
11	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5
12	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
13	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2
14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
17	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2
18	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3
19	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	2
20	4	3	5	3	2	3	5	2	3	4	3	2	2	2
21	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5
22	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
23	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2
24	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
27	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2
28	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3
29	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	2
30	4	3	5	3	2	3	5	2	3	4	3	2	2	2
31	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	1	1
32	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2
33	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
34	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
41	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2

42	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4
43	5	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4
48	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
49	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
53	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
55	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5
56	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5
57	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
58	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3
59	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5
62	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	2
63	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
68	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
69	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3
70	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
71	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4
72	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
77	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
78	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
79	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4
80	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4
81	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
82	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

84	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
85	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
86	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
87	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
91	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
93	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
94	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
98	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
99	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
100	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
102	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
103	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
107	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
108	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
109	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
110	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
113	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
114	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
117	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
118	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
120	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
121	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
122	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
123	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5

126	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
129	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
133	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
135	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
136	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
137	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
138	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
139	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
140	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
141	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
144	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
146	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
147	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
148	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
149	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4

UNIVERSITAS TERBUKA

item	Total
4	56
5	41
2	32
1	35
3	40
4	53
4	50
4	56
4	47
5	50
5	63
4	58
4	55
4	60
4	56
2	47
4	55
3	54
5	59
4	43
5	63
4	58
4	55
4	60
4	56
2	47
4	55
3	54
5	59
4	43
1	36
1	43
4	57
4	54
4	60
5	68
4	62
4	59
4	64
4	59
2	64

UNIVERSITAS TERBUKA

5	60
3	54
4	60
2	51
4	60
5	63
4	65
5	70
5	75
5	74
5	73
5	72
5	70
5	68
5	67
4	69
4	69
5	69
4	60
3	60
2	60
3	60
4	74
5	73
4	73
3	71
5	71
3	65
4	64
4	65
3	68
5	75
4	74
4	73
5	73
4	71
5	71
3	65
4	64
4	65
5	68
5	75

UNIVERSITAS TERBUKA

4	65
4	64
4	65
5	68
5	75
4	74
5	73
5	73
4	69
4	68
4	69
4	60
4	73
5	71
4	71
4	65
4	64
4	65
4	68
5	68
5	75
4	65
5	64
4	65
4	68
4	73
5	71
3	71
4	65
4	64
4	65
4	65
5	64
4	65
4	68
4	73
3	71
4	71
4	71
4	65
4	64
5	65

UNIVERSITAS TERBUKA

4	68
4	68
5	75
4	65
4	64
4	65
4	64
4	65
5	68
4	73
4	71
4	71
4	65
4	65
4	68
4	68
5	75
4	65
4	65
5	65
4	64
4	65
4	68
5	73
4	71

UNIVERSITAS TERBUKA

Responden	iter	iter	iter	iter	iter	iter	iter	iter	iter	iter	iter	iter	iter	iter	Total	
1	3	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	4	52
2	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	55
3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	59
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	59
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	53
6	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	64
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	68
8	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	5	53
9	3	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	59
10	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	56
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
12	4	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	54
13	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	60
14	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	67
16	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	67
18	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	64
19	3	4	3	5	5	5	5	3	4	2	5	3	4	4	4	55
20	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	60
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	67
22	4	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	54
23	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	61
24	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	67
26	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	68	
28	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	63
29	3	4	3	5	5	5	5	3	4	2	5	3	4	4	4	55
30	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	61
31	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	59
32	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	53
33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	64
34	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
35	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	67	
37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	54
38	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	53	
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	53	
42	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
43	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	53
45	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	59	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

47	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	57
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	68
53	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	67
54	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	67
55	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
56	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	64
57	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	63
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	59
59	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	61
60	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	62
61	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	63
62	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	63
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
64	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	64
65	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	64
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
69	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	65
70	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	60
71	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	57
72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	56
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
74	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
75	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
76	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	67
77	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	65
78	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	66
79	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	58
80	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	58
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
86	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	65
87	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	60
88	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69

89	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
90	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
91	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
92	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
93	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
95	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
99	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	56
100	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
101	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	60
102	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	57
103	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
105	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	65
106	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	60
107	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	57
108	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	56
109	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
110	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
111	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
112	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	58
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
114	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	58
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	65
117	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
118	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58
124	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
125	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65
126	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	60
127	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
129	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	65
130	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	61

131	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	62
132	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
133	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
134	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	65
135	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
138	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	58
139	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
140	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
143	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65
144	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
146	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
147	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
148	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	68

UNIVERSITAS TERBUKA

Responden	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	2	1	1	3	3	4	1	4	3	2	4	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4
5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
6	2	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	2	5	5	2
7	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
8	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5
13	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5
19	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
24	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
27	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5
30	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3

42	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
43	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
49	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
53	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
54	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
55	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
56	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
58	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
59	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
62	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	3
63	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
68	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4
72	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
74	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
75	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
76	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
77	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
78	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3
80	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
81	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
82	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
85	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
86	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
87	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
90	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
92	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
93	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
94	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
96	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
97	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
98	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
99	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
100	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
103	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
104	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
107	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
108	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
109	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
110	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
112	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
113	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
114	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
115	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
116	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
117	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
118	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
120	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
121	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
122	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
124	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
125	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

126	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
127	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
128	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
129	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
130	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
132	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
135	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
136	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
137	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
141	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
142	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
143	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
145	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
147	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
149	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5

UNIVERSITAS TERBUKA

item	item	item	Total
4	4	4	68
1	1	2	44
4	4	4	71
4	3	3	71
3	3	4	65
4	4	5	72
4	4	4	71
4	4	4	74
3	4	4	71
5	4	2	66
4	4	5	87
3	4	4	72
5	4	4	77
4	4	4	71
3	4	4	71
4	3	2	63
4	4	4	72
4	4	2	77
4	4	4	74
3	4	4	70
5	4	2	68
4	4	5	88
3	4	4	71
5	4	4	77
4	4	4	71
3	4	4	71
4	3	2	63
4	4	4	72
4	4	2	77
4	3	3	74
3	3	3	67
3	3	4	65
4	4	4	72
3	4	4	75
4	5	4	73
4	4	5	85
4	4	4	74
3	4	4	71
4	4	4	77
4	4	4	77
3	4	3	75

UNIVERSITAS TERBUKA

4	4	4	80
4	4	4	75
4	4	4	73
4	4	4	71
4	4	4	72
4	3	4	73
4	4	4	75
5	5	5	84
5	5	5	89
4	4	4	85
4	4	4	81
5	5	5	83
4	4	4	79
5	5	5	84
4	4	4	75
5	5	5	84
5	4	3	75
4	4	5	81
4	4	4	78
5	5	5	78
4	4	4	75
4	4	4	75
5	4	5	85
4	4	5	84
5	5	5	88
5	5	5	89
5	5	5	86
4	4	5	81
4	4	4	78
5	4	4	78
4	4	4	75
4	4	4	85
5	5	5	84
5	5	5	88
5	5	4	85
4	5	4	84
5	4	5	88
4	3	4	75
4	5	4	81
4	4	4	78
5	5	5	78
4	4	4	87

UNIVERSITAS TERBUKA

5	5	5	85
5	5	5	84
4	4	4	80
4	4	4	78
5	4	5	89
4	4	4	86
4	4	4	76
4	4	4	78
5	5	5	85
4	4	4	78
4	4	4	80
4	4	4	83
5	5	5	88
5	5	4	85
4	4	5	84
4	4	5	81
5	5	5	80
4	4	4	78
3	3	4	79
4	4	5	78
5	5	5	87
4	5	5	81
5	5	4	78
4	5	4	78
4	4	4	84
4	4	4	82
5	5	5	88
5	5	5	86
4	4	4	79
4	4	4	79
4	4	4	81
5	4	4	80
4	4	4	81
4	4	4	77
4	4	4	79
5	5	5	87
5	5	5	85
4	4	4	83
4	4	4	79
5	5	5	88
5	5	5	85
5	5	5	84

UNIVERSITAS TERBUKA

5	5	5	81
4	4	4	80
5	5	5	78
4	4	4	79
5	4	4	78
5	5	5	89
4	4	4	85
4	4	4	83
4	4	4	79
5	5	5	88
5	5	5	85
5	5	4	82
5	4	4	88
5	5	5	86
5	5	5	79
4	4	4	79
5	5	4	81
5	5	5	80
4	4	4	79
5	5	5	88
4	4	4	85
5	5	5	82
5	5	5	88
5	5	5	86
5	5	5	88

UNIVERSITAS TERBUKA

	Motivasi	Disiplin	Kinerja				
1	60	52	72	75	70	145	90
2	46	55	69				
3	34	59	71				
4	36	59	67				
5	43	53	65				
6	57	64	72				
7	54	68	75				
8	60	53	73				
9	51	59	71				
10	55	56	71				
11	68	68	87				
12	62	54	72				
13	59	60	77				
14	64	53	75				
15	60	67	80				
16	49	58	70				
17	59	67	77				
18	57	64	77				
19	64	55	74				
20	47	60	70				
21	68	67	85				
22	62	54	74				
23	59	61	71				
24	64	53	77				
25	60	67	79				
26	49	59	71				
27	59	68	80				
28	57	63	72				
29	64	55	77				
30	47	61	74				
31	36	59	67				
32	43	53	65				
33	57	64	72				
34	54	68	75				
35	60	53	73				
36	68	67	85				
37	62	54	74				
38	59	61	71				
39	64	53	77				
40	59	60	77				
41	64	53	75				
42	60	67	80				
43	54	68	75				
44	60	53	73				
45	51	59	71				
46	60	56	72				
47	63	57	73				
48	65	58	75				
49	70	70	84				
50	75	70	89				
51	74	69	85				
52	73	68	81				
53	72	67	83				
54	70	67	79				

55	68	67	84
56	67	64	75
57	69	63	84
58	69	59	75
59	69	61	81
60	60	62	78
61	60	63	78
62	60	63	75
63	60	64	75
64	74	64	85
65	73	64	84
66	73	70	88
67	71	70	89
68	71	70	86
69	65	65	81
70	64	60	78
71	65	57	78
72	68	56	75
73	75	58	85
74	74	69	84
75	73	69	88
76	73	67	85
77	71	65	84
78	71	66	88
79	65	58	75
80	64	58	81
81	65	56	78
82	68	59	78
83	75	70	87
84	65	70	85
85	64	70	84
86	65	65	80
87	68	60	78
88	75	69	89
89	74	68	86
90	73	58	76
91	73	69	78
92	69	69	85
93	69	58	78
94	69	56	82
95	60	59	83
96	73	70	88
97	71	70	85
98	71	70	84
99	65	56	81
100	64	65	80
101	65	60	78
102	68	57	79
103	68	56	78
104	75	70	87
105	65	65	81
106	64	60	78
107	65	57	78
108	68	56	84
109	73	58	82

110	71	69	88
111	71	69	86
112	65	58	79
113	64	56	79
114	65	58	81
115	65	58	80
116	64	65	81
117	65	60	77
118	68	57	79
119	73	70	89
120	71	70	85
121	71	70	83
122	71	70	79
123	65	58	88
124	64	58	85
125	65	65	84
126	68	60	81
127	68	57	80
128	75	70	78
129	65	65	79
130	64	61	78
131	65	60	89
132	64	58	85
133	65	58	83
134	68	65	79
135	73	69	88
136	71	69	85
137	71	69	82
138	65	58	88
139	65	58	86
140	68	65	79
141	68	66	79
142	75	69	81
143	65	65	80
144	65	58	79
145	65	59	88
146	64	60	85
147	65	60	82
148	68	60	88
149	73	69	86
150	71	68	88

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA