

## MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Alexander Nova Vernando<sup>1</sup>, Erlitawati Kaharudin<sup>2</sup>, Diva Putra Tabista Sugiyanto<sup>3</sup>

Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa

[alexandernovavernando@gmail.com](mailto:alexandernovavernando@gmail.com)

**Abstract.** *Teacher performance plays an important role in the teaching and learning process for students in schools. Meanwhile, teachers who excel are those who are able to develop the potential of their students to become human beings who believe and fear God Almighty. In addition, through their performance students will have good character, be healthy, knowledgeable, capable, creative, independent, and become democratic and responsible citizens. In addition, motivation and work discipline are needed to support teacher performance. Meanwhile, the four State Elementary Schools of Gugus Melati consider teachers as their human resources so that they can establish good relationships with teachers, as well as motivate each teacher. This study aims to determine and analyze motivation and work discipline on teacher performance, either partially or simultaneously at the State Elementary School of Gugus Melati. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS. The instrument used was a questionnaire given to 40 teachers as a sample. The results of the study concluded that motivation had a positive and significant effect on the performance of teachers at the State Elementary School of the Melati Cluster Semarang with a t-test of 0.000 less than 0.05. Likewise, work discipline has a positive and significant effect on the performance of the teachers of the State Elementary School of the Semarang Melati Cluster with a t-test of 0.000 less than 0.05.*

**Keyword:** *motivation, teacher performance, work discipline.*

**Abstrak:** *Kinerja guru berperan penting dalam proses belajar mengajar bagi siswa di sekolah. Sedangkan guru yang berprestasi adalah yang mampu mengembangkan potensi siswanya menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu melalui kinerjanya siswa akan memiliki karakter yang baik, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab. Selain itu, motivasi dan disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja guru. Sementara itu, empat Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati menganggap guru sebagai sumber daya manusianya agar dapat menjalin hubungan yang baik dengan para guru, sekaligus memotivasi setiap guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan di Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati. Selanjutnya teknik analisis datanya menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada 40 guru sebagai sampel. Hasil penelitian menyimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati Semarang dengan uji t 0,000 kurang dari 0,05. Demikian pula disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati Semarang dengan uji t 0,000 kurang dari 0,05.*

**Kata kunci:** *disiplin kerja, kinerja guru, motivasi.*

## A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya belajar merupakan sebuah proses pembelajaran seperti yang dijelaskan Padangsidimpuan Afridapane (2017) mengenai proses pembelajaran, menurutnya proses pembelajaran adalah suatu sistem yang melibatkan satu kesatuan komponen yang saling berkaitan dan saling berinteraksi untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan secara optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Proses belajar mengajar merupakan satu rangkaian yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Menurut Putra et al (2020) pembelajaran daring merupakan sebuah pembelajaran yang dilakukan dalam jarak jauh melalui media berupa internet dan lebih menekankan pada ketelitian dan mengolah informasi yang disajikan secara *online*. Adapun proses yang dimaksud tersebut adalah proses pembelajaran, hal ini dinyatakan dalam undang-undangan nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan adalah usaha dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang konduktif agar peserta didik secara aktif dapat menumbuhkan kembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk dapat memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Sejalan dengan pernyataan Musfiquon (2012) mendefinisikan media pembelajaran sebagai alat bantu baik berupa fisik maupun non fisik yang memang digunakan sebagai perantara guru dan peserta didik dalam memahami materi dengan lebih efektif dan efisien, sehingga materi yang disampaikan oleh guru ke peserta didik dapat diterima secara utuh dan dapat meningkatkan ketertarikan siswa untuk belajar materi selanjutnya. Media pembelajaran dalam proses belajar siswa adalah pengajaran akan lebih baik menarik perhatian siswa sehingga dapat menumbuhkan motivasi belajar; bahan pembelajaran akan lebih jelas maknanya sehingga dapat lebih dipahami oleh siswa dan memungkinkannya menguasai serta mencapai tujuan pengajaran; dan metode mengajar akan lebih bervariasi, tidak semata-mata komunikasi verbal melalui penuturan kata-kata oleh guru, sehingga siswa tidak bosan dan guru tidak kehabisan tenaga, apa lagi kalau guru mengajar pada setiap jam pelajaran. Wahyuningsih dan Sungkono (2018) salah satu aspek fleksibilitas dan kenyamanan artinya media yang dipilih dapat digunakan di berbagai situasi dan saat digunakan media tidak berbahaya baik bagi guru maupun siswa. Akan dibahas perspektif pengguna dan pengembang yang terkait dengan aspek fleksibilitas dari Sistem Informasi Manajemen Pelatihan. Guru menjadi garda terdepan untuk dapat memajukan pendidikan, maka dari itu peran guru sangat dibutuhkan untuk tetap mempertahankan kualitas pendidikan di berbagai situasi dan kondisi yang membutuhkan perubahan dan pembaharuan secara cepat dan tepat. Tentu saja, ini adalah keuntungan tersendiri untuk siswa dan guru.

Penelitian dari Darwis et al (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh kinerja guru terhadap kualitas proses pembelajaran. Dari faktor-faktor tersebut faktor yang sangat mempengaruhi proses belajar mengajar pembelajaran Sekolah Dasar adalah motivasi belajar siswa. Pemanfaatan internet untuk pembelajaran atau *e-learning* juga tidak terlepas dari berbagai kekurangan, antara lain kurangnya interaksi antara guru dan siswa, maupun siswa dengan siswa; mengabaikan aspek akademik dan aspek sosial; proses belajar mengajar cenderung ke arah pelatihan dari pada pendidikan; berubahnya peran guru dari yang semula menguasai teknik pembelajaran konvensional, kini dituntut mengetahui teknik pembelajaran menggunakan *Information and Communication Technology*; siswa yang tidak memiliki motivasi belajar cenderung gagal; tidak semua daerah (terutama di Indonesia) tersedia jaringan internet; kurang tenaga kerja pendidikan yang mengetahui dan memiliki keterampilan internet (Sagita & Khairunnisa, 2019). Sejak diberlakukannya pembelajaran dari rumah selama masa *pandemic*, melalui surat edaran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia melalui surat edaran Nomor

4 Tahun 2020 yang dikeluarkan pada 24 Maret 2020, perubahan signifikan dalam pelaksanaan pembelajaran pendidikan di sekolah dasar (Susanna, 2020). Walaupun sebenarnya pembelajaran tatap muka belum sepenuhnya dapat dilaksanakan terlebih di daerah-daerah yang masih tinggi penyebaran Covid-19 (Pattanang et al., 2021).

Pandemi virus *corona* mendorong para pendidik khususnya guru Pegawai Negeri Sipil di sekolah dasar untuk mengajar di rumah (Setiawan et al., 2021). Pembelajaran jarak jauh adalah model pembelajaran yang memanfaatkan sistem jaringan komputer yang saling terhubung secara global dengan menggunakan paket protokol internet yang menghubungkan perangkat di seluruh dunia (Hilmiyah, 2021). Guru harus mampu mengambil tindakan yang cepat dan tepat saat mengajar dalam berbagai situasi dalam proses pembelajaran. Menurut Syarifuddin (2021) peran guru mendepositokan pengetahuan kepada peserta didik, sementara peserta didik hanya menerima. *Gradual Release of Responsibility* ini merupakan model yang memberikan urutan terstruktur kegiatan secara bertahap mentransfer tanggung jawab dari pengawas kepada para guru (Arpai, 2019). Adanya kinerja guru yang profesional diharapkan menjadi salah satu langkah keberhasilan dalam dunia pendidikan. Basar (2021) dalam penelitiannya memaparkan hambatan pembelajaran daring yang dialami oleh siswa, diantaranya mudah merasa jenuh, kurangnya motivasi belajar akibat tidak ada pendampingan langsung baik dari guru maupun orang tua khususnya untuk yang kedua orang tuanya bekerja, dan hasil belajar kurang memuaskan akibat kesulitan memahami materi yang dipaparkan melalui media *online*.

Tolak ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Sudarma & Putra (2014) mengatakan, guru dituntut memiliki sifat profesionalisme, untuk itu perlu dicermati beberapa aspek penting yang menjadikan guru tersebut dianggap sebagai sebuah profesi yang memenuhi standar mutu. Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk menilai dan mengoreksi antara kemajuan dari guru beserta sekolah tersebut, dengan demikian kinerja guru sangatlah diperlukan (Mbagho & Tupen, 2020). Menurut Nitasari & Lataruva (2012), dari hasil penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus mengemukakan bahwa motivasi terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dapat dicermati bahwa terjadinya kesenjangan dari hal yang diharapkan dalam pembelajaran jarak jauh dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru. Penelitian lain mengatakan bahwa peserta didik kurang memahami isi materi yang telah disampaikan guru melalui media *online* dan sering kali terjadi gangguan internet dan rendahnya pemahaman dalam menggunakan media pembelajaran secara *online* serta beberapa mata pelajaran membutuhkan media tertentu sehingga tidak jarang materi tidak tersampaikan dengan baik kepada peserta didik (Gunawan & Arif, 2017). Kinerja guru yang profesional dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Guru harus tetap profesional dan cepat tanggap dalam menghadapi suatu perubahan dalam sistem pembelajaran. Kinerja guru secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat secara umum dari keterampilan mengajar, sehingga kinerja guru tidak lepas dari tugas yang diemban sebagai tenaga pendidik. Begitu juga sebaliknya selemah-lemahnya guru mengajar di kelas, apabila peserta didik belajar sehebat-hebatnya karena memiliki motivasi yang tinggi yang ditimbulkan oleh kepribadian guru yang menarik dan disukai peserta didik, maka hasil belajar yang tinggi bahkan setinggi-tingginya mudah tercapai (P. Prayitno, 2019).

Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mendapatkan hasil disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Ahyani et al., 2021). Penelitian ini dilaksanakan pada proses pembelajaran masih

dijalankan secara konvensional melalui pembelajaran tatap muka, berbeda dengan penelitian yang dilakukan saat ini pada masa pandemi Covid-19 pembelajaran dilaksanakan secara jarak jauh. Penelitian ini dilakukan pada tingkat Sekolah Menengah Pertama, keterbaharuan penelitian ini dilaksanakan pada tingkat Sekolah Dasar. Seperti yang diketahui bahwa pada pembelajaran jarak jauh tingkat Sekolah Dasar cenderung sulit dilaksanakan mengingat tidak semua siswa memiliki *smartphone* secara pribadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi atau hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan yang didukung oleh motivasi kerja dan disiplin kerja guru guna meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah.

## **B. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN PROPOSISI/HIPOTESIS**

Firmansyah & Chalimi (2021) mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran. Tampak dari tugas dan tanggung jawabnya menjalankan amanah profesinya serta moral yang dimilikinya. Hasil kerja yang dicapai guru tentunya tidak terlepas dari perilaku guru. Wujud perilaku guru yang dimaksudkan adalah cara tindak guru yang didasarkan pada tugas-tugas guru.

Menurut Rasto, R., Mulyasa, E., & Wasliman (2018), guru berpengaruh besar terhadap proses dan hasil pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu kegiatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Indikator kinerja menurut Yusuf (2013), adalah kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerja sama, kualitas, dan tanggung jawab. Pemahaman ini merujuk bahwa kinerja guru bukan hanya melihat hasil akhir, melainkan bagaimana proses untuk mencapai hasil tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Hal ini juga tertera dalam Permendiknas Nomor 35 tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, yang mulai diberlakukan secara efektif sejak 1 Januari 2013. Bahwa penilaian kinerja guru didasarkan pada penilaian empat domain kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional seperti yang diamanatkan oleh Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Uno (2013) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang ikut menentukan kinerja karyawan, yang besar kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tergantung dari pada intensitas motivasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya.

Irene et al (2018) mengartikan motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin yaitu *disciplie* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin muncul sebagai suatu usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

S. H. Prayitno et al (2021), berpendapat disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan. Menurut Santoso & Fitriyanti (2020) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Definisi di atas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Penelitian yang dilakukan Burhannudin et al (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Wijaya (2018) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pendapat ini mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan rasional.

Kemudian hasil penelitian Setyawati & Barat (2018) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut pandangan ini disiplin sebagai suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Disiplin sebagai sikap yang taat terhadap sesuatu aturan yang menjadi kesepakatan atau telah menjadi ketentuan.

Penegakan kedisiplinan merupakan salah satu strategi dalam pendidikan karakter yang dilakukan melalui berbagai cara seperti pendidikan dan latihan, penegakan aturan, peningkatan motivasi, pemberian *reward* dan *punishment*, serta kepemimpinan (Hasanah & Nurafni, 2021). Penelitian Astutik & Mildawati (2016) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Farhah et al (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan variabel disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati Semarang. Berikut merupakan hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini berdasarkan pada kerangka yang dibuat:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

## C. METODE PENELITIAN/DIMENSI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis data, dan menginterpretasikannya. Pada penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

### Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Morissan (2012) adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kata populasi (*population*) dalam bidang statistika berarti sekumpulan data yang menjadi objek referensi. Populasi penelitian ini berjumlah 40 guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang handal (*reliable*) dan valid harus mampu menggeneralisasi temuan kepada populasinya (Ghozali, 2016). Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non probability sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh disebut juga sensus berjumlah 40 guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati.

### Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dan jawaban responden, yaitu penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Data primer dalam penelitian ini berupa data tentang profil responden yaitu berupa usia, pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja responden terhadap variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah kuesioner berupa pertanyaan yang disebar kepada guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati. Tujuan diedarkan kuesioner pada responden adalah untuk memperoleh data tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati.

Langkah-langkah pengisian kuesioner yaitu dengan memberikan tanda centang pada tempat yang telah disediakan oleh penulis dalam kuesioner tersebut. Kuesioner tersebut diukur dengan skala likert dan berisi pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala 1 sampai 5 untuk mewakili pendapat para responden yang berkaitan secara langsung. Maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa nilai skor yaitu Sangat Setuju (SS) skor 5; Setuju (S) skor 4; Cukup Setuju (CS) skor 3; Tidak Setuju (TS) skor 2; dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Creswell (2012), variabel adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi. Variabel bebas yang digunakan adalah Motivasi (M) dan Disiplin Kerja (D) serta variabel terikat menggunakan Kinerja Guru (K).

## **Definisi Operasional**

### ***Kinerja Guru (K)***

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

### ***Motivasi (M)***

Motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Indikator motivasi adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi.

### ***Disiplin Kerja (D)***

Disiplin merupakan mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti, dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku di sekolah, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Indikator disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

## **Teknik Analisis Data**

### ***Uji Validitas dan Reliabilitas***

Menurut Ghozali (2016), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner pada pertanyaan. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu hasil yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai signifikansi (*2 tailed*) lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dalam penelitian tersebut dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas, suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach *alpha* > 0,60.

### ***Analisis Regresi Linier Berganda***

Menurut Sugiyono (2017) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$K = a + b_1 M + b_2 D + e$$

Dimana: K = Kinerja guru, a = Konstanta regresi, M = Motivasi, D = Disiplin kerja,  $b_1 = b_2$  = Koefisien regresi dari variabel bebas, e = Standart eror.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### ***Uji Normalitas***

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### ***Uji Multikolinearitas***

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai VIF lebih dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10, maka

dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut heteroskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

#### **Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau dependen. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Membaca hasil *output* SPSS, penggunaan koefisien determinasi *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak.

#### **Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi *pearson* yang diolah dengan bantuan program SPSS pada Tabel 1 yaitu:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi <sup>r</sup> Hitung	<sup>r</sup> table	Keterangan
Motivasi	M1	0,776	0,000	Valid
	M2	0,733	0,000	Valid
	M3	0,714	0,000	Valid
	M4	0,835	0,000	Valid
	M5	0,832	0,000	Valid
Disiplin Kerja	D1	0,875	0,000	Valid
	D2	0,764	0,000	Valid
	D3	0,814	0,000	Valid
	D4	0,719	0,000	Valid
Kinerja Guru	K1	0,473	0,002	Valid
	K2	0,762	0,000	Valid
	K3	0,688	0,000	Valid

K4	0,716	0,000	Valid
K5	0,641	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang mengenai variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru yang berjumlah 14 item menunjukkan valid, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan telah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas terlihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,837	Reliabel
Disiplin Kerja	0,800	Reliabel
Kinerja Guru	0,659	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena pada masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati secara linier yaitu:

Tabel 3  
Uji Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	5.458	2.370	2.303	.027
Motivasi	.545	.199	2.738	.009
Disiplin Kerja	.261	.237	1.102	.278

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 3, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$K = 5,458 + 0,545M + 0,261D + e$$

Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja menunjukkan arah hubungan positif atau searah dengan kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik motivasi, semakin baik disiplin kerja yang diberikan dan diterapkan kepada kinerja guru maka dapat berpengaruh baik terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak, maka digunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (KS). Menurut Ghazali (2018), untuk menguji non parametrik Kolmogorov Smirnov, maka pengambilan keputusannya ialah:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi secara normal.
2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka data tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 4  
*One Sample Kolmogorov Smirnov*

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov z</i>	0,170	Tidak Berdistribusi Normal
<i>Asymp. Signifikasi</i>	0,005	

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari hasil uji normalitas diatas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (KS) diperoleh nilai signifikan yaitu pada variabel (Y) kinerja guru, variabel (X<sub>1</sub>) motivasi, dan variabel (X<sub>2</sub>) disiplin kerja nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang di analisis tidak berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF untuk model regresi dapat disajikan pada Tabel 5 yaitu:

Tabel 5  
 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Motivasi	.306	3.273	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	.306	3.273	Non Multikolinieritas

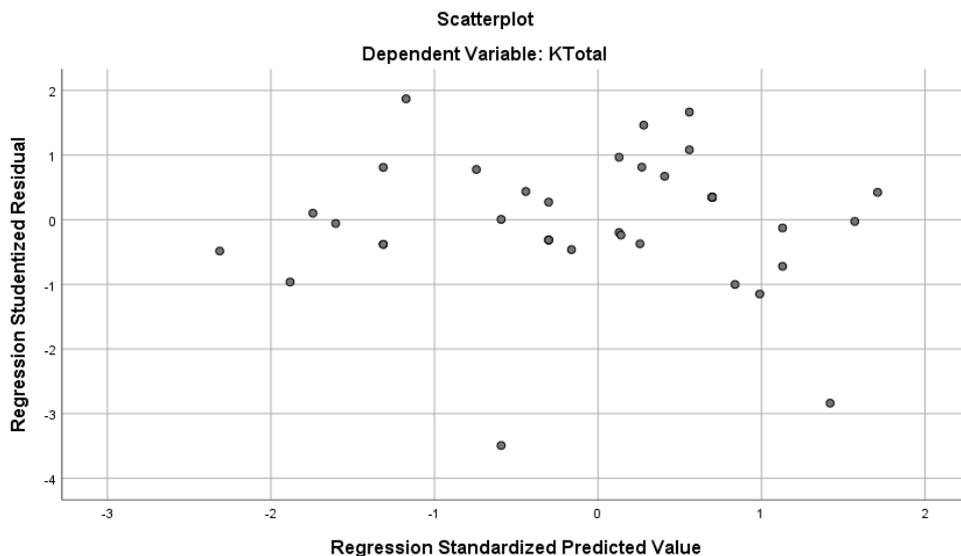
Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel 5, memperlihatkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen bernilai kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas. Sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil dari uji heteroskedastisitas kinerja guru (K) berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu motivasi (M) dan disiplin kerja (D) terdapat pada Gambar 1 yaitu:

Gambar 1  
 Heteroskedastisitas pada Linier Berganda



Sumber: data primer diolah, 2022

Dikatakan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas apabila, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru (K) berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu motivasi (M) dan disiplin kerja (D).

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Hasil uji kelayakan model (uji F) pada Tabel 6 yaitu:

Tabel 6  
Hasil Uji F (ANOVA<sup>b</sup>)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	136.932	2	68.466	22.484	.000 <sup>b</sup>
Residual	112.668	37	3.045		
Total	249.600	39			

Sumber: data primer diolah, 2022

Hasil *output* Tabel 6 tingkat signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (5%) yang berarti menunjukkan pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini pada Tabel 7 yaitu:

Tabel 7  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,741	0,549	0,524	1,745

Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel 7 diketahui R *square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,549 atau 54,9% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya (100% - 54,9% = 45,1%) dikontribusi oleh faktor lainnya.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Hasil uji hipotesis (uji t) terdapat pada Tabel 8 yaitu:

Tabel 8  
Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		t <sub>hitung</sub>	Sig.	Alpha (α)	Ket.
	B	Std. Error				
Motivasi	0.727	0.110	6.596	0.000	0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	0.803	0.142	5.657	0.000	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel 8 hasil pengujian hipotesis penelitian dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,727 dan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu signifikan (0,000) kurang dari signifikan (0,05) maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru yang terbukti signifikan dengan arah

pengaruh yang positif. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,803 dan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu signifikan (0,000) kurang dari signifikan (0,05) maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi (M) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (K), hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi (M) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (K). Pemberian motivasi saat diadakan rapat akan meningkatkan dorongan dari dalam diri guru untuk bekerja lebih baik, sehingga dalam proses pembelajaran yang akan diterapkan kepada siswa siswi akan terasa mudah dan mengakibatkan kinerja guru akan meningkat. Peran pengawas harus aktif dalam memberikan motivasi dalam bekerja yang dapat membuat guru bekerja dengan sepenuh hati. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maman & Mumun (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjar” yaitu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Penelitian memberikan hasil bahwa disiplin kerja (D) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (K), hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk disiplin kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja (D) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (K). Disiplin kerja diterapkan sekolah dengan baik seperti penerapan peraturan kerja yang sesuai dan pemberian hukuman yang sesuai akan meminimalisir guru dalam melakukan kesalahan. Pada sekolah ini diberlakukan peraturan terhadap guru untuk meningkatkan disiplin kerja dan pemberian hukuman yang adil dan tegas memberikan efek jera pada guru agar tidak akan melakukan kesalahan. Penerapan disiplin kerja akan mendorong guru untuk bekerja tepat waktu maupun tepat sasaran, pemberian sanksi, dan hukuman terhadap pelanggaran yang terjadi akan mendorong para guru untuk bekerja dengan serius, teliti, serta efektif sehingga akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan teori Rivai & Veithzal (2014) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal dengan begitu penelitian ini sejalan dengan penelitian. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Utari & Rasto (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi”. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dalam kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi.

### **E. KETERBATASAN PENELITIAN**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain adalah jumlah responden yang hanya 40 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya; objek

penelitian hanya di fokuskan pada Sekolah Dasar Negeri yang mana hanya empat dari banyak Sekolah Dasar lain yang juga banyak terdapat aktifitas kinerja guru seperti Sekolah Dasar Nurul Islam, Sekolah Dasar Pancasila, dan Sekolah Dasar Suryo Bimo Kencono; serta dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## F. SIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja serta kinerja guru. Hasil penelitian ini bermakna bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan disiplin kerja yang tinggi maka guru mampu memberikan hasil kinerja yang terbaik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dampak dari hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru untuk mendukung meningkatnya kinerja guru yang berdampak baik terhadap kualitas pendidikan dan pembelajaran, sehingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Saran yang dapat disampaikan kepada kepala sekolah, guru, dan peneliti lain dengan adanya penelitian ini agar selalu dapat memperkuat disiplin serta motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru sehingga mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyani, N., Utara, P., & Kerja, M. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. 5, 1456–1465.
- A., Morissan M., dkk. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Arpai, L. O. (2019). Institutional Innovation Strategies in Raising the Income of A Rice Farming Community : A Study of Duriaasi Village , Wonggeduku District , Konawe Regency , Southeast Sulawesi 1. *MASYARAKAT Jurnal Sosiologi*, 24(2), 239–257. <https://doi.org/10.7454/M>
- Astutik, R. E. P., & Mildawati, T. (2016). Pengaruh Perencanaan Pajak Dan Beban Pajak Tangguhan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5, 1–17.
- Basar, A. M. (2021). Problematika Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 208–218. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.112>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darwis, M., Batari, U. D., Salam, R., Kasmita, M., & Baharuddin, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kualitas Proses Pembelajaran Pada Paket Keahlian Administrasi Perkantoran Di SMK Negeri 1 Gowa. *Jurnal Ad'ministrare*, 5(2), 105. <https://doi.org/10.26858/ja.v5i2.7889>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Firmansyah, H., & Chalimi, I. R. (2021). Urgensi dan Implementasi Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran Sejarah Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Basicedu*, 5(5),

- 4053–4063. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1483>
- Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.** Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., & Arif, M. (2017). Pengujian Dimensi Konstruk Literasi Keuangan Mahasiswa. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 727–736. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7080>
- Hasanah, N. Z., & Nurafni. (2021). Implementasi Strategi Pembelajaran Dengan Pendekatan Index Card Match Dalam Meningkatkan Motivasi. *Jurnal Pendidikan Dan Kajian Keislaman*, 03, 19–30.
- Hilmiyah, N. (2021). Penggunaan Strategi Guru Dalam Meningkatkan Motivasi. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 6(2), 218–222.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irene, O., Madiono, E., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN CHANG TEA DI SURABAYA*. 6(2), 2–7.
- Maman, S., & Mumun, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kota Banjar. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEBS)*, 2(1), 20–30. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0258\(19980815/30\)17:15/16%3C1661::AID-SIM968%3E3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0258(19980815/30)17:15/16%3C1661::AID-SIM968%3E3.0.CO;2-2)
- Mbagho, H. M., & Tupen, S. N. (2020). Pembelajaran Matematika Realistik dalam Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Materi Operasi Bilangan Pecahan. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 121–132. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.632>
- Musfiqon (2012). *Pengembangan Media dan Sumber Pembelajaran* Jakarta: PT Prestasi Pustakarya
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTEVENING PADA PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. CABANG KUDUS. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 446–454. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Padangsidimpuan Afridapane, I. (2017). BELAJAR DAN PEMBELAJARAN Aprida Pane Muhammad Darwis Dasopang. *Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 03(2).
- Pattanang, E., Limbong, M., & Tambunan, W. (2021). Perencanaan Pelaksanaan Pembelajaran Tatap Muka Di Masa Pandemi Pada Smk Kristen Tagari. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 112–120. <https://doi.org/10.33541/jmp.v10i2.3275>
- Prayitno, P. (2019). Pembelajaran Menggambar Berbasis Cerita di Taman-kanak. *Jurnal Pendidikan Anak*, 8(2), 149–157. <https://doi.org/10.21831/jpa.v8i2.29156>
- Prayitno, S. H., Prasetya, H., & Utami, D. (2021). Sunyoto Hadi Prayitno , Hesty Prasetya Dwi Utami Math Didactic : *Jurnal Pendidikan Matematika Perbedaan Hasil Belajar Matematika Siswa dengan Discovery Learning .... © by Author ( s )*. 7(2), 159–169.
- Putria, H., Maula, L. H., & Uswatun, D. A. (2020). Analisis Proses Pembelajaran dalam Jaringan (DARING) Masa Pandemi Covid- 19 Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 861–870. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.460>
- Rasto, R., Mulyasa, E., & Wasliman, I. (2018). Manajemen Kurikulum 2013 dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sejarah Indonesia. *Nusantara Education Review*, 1(1), 37–48.
- Sagita, M., & Khairunnisa. (2019). JSH , Vol. 2 No. 2, Desember 2019. *Jurnal Sosial Humaniora*, 2(2), 1–7.
- Santoso, A. B., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK.

- Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6784>
- Setiawan, A. P., Masruri, L., Trastianingrum, S. A. P., & Purwandari, E. (2021). Metode Pembelajaran Daring Akibat Covid-19: Perspektif Pelajar Dan Mahasiswa. *Proyeksi*, 16(1), 83. <https://doi.org/10.30659/jp.16.1.83-91>
- Setyawati, M., & Barat, J. (2018). *THE INFLUENCE OF PERCEIVED JUSTICE IN SERVICE RECOVERY ON COMPLAINANT SATISFACTION AND WORD-OF-MOUTH*. 221–238.
- Sudarma, M., & Putra, I. (2014). Pengaruh Good Corporate Governance Pada Biaya Keagenan. *E-Jurnal Akuntansi*, 9(3), 591–607.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Susanna, D. (2020). When will the COVID-19 pandemic in indonesia end? *Kesmas*, 15(4), 160–162. <https://doi.org/10.21109/KESMAS.V15I4.4361>
- Syarifuddin, S. (2021). The Relevansi Pemikiran Paulo Freire dengan Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Gantang*, 6(1), 93–102. <https://doi.org/10.31629/jg.v6i1.3117>
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wahyuningsih, D., & Sungkono, S. (2018). Peningkatkan interaktivitas pembelajaran melalui penggunaan komunikasi asynchronous di Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 4(2), 227–237. <https://doi.org/10.21831/jitp.v4i2.19086>
- Wijaya, B. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 63–72.
- Yusuf, R. W. (n.d.). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS The Influence of Organizational Culture and Training on Employee Performance in The Fire Extinguisher and Rescue of Parepare City*. 84–90.