

LAPORAN PENELITIAN



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA GURU DI SMA NEGERI KOTA PADANG PANJANG
(ANALISIS KOMPARATIF GURU SENIOR DENGAN YUNIOR)**

Oleh

Lusi Susanti, S.Pd., M.Pd

MILIK PERPUSTAKAAN UNIV. NEGERI PADANG	
DITERIMA TGL.	: 20-3-2010
SUMBER HARGA:	HD
KOLEKSI	K1
NO. INVENTARIS	: 87/Pd/2010-p.1 (1)
KLASIFIKASI	: 371.1 Sus p.1

**Dibiayai oleh
Dana DIPA UNP Tahun 2009
SK. No.: 490/H35/KU/DIPA/2009
Tanggal: 2 April 2009**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2009**

**LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN
PENELITIAN**

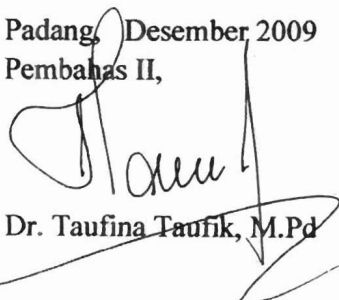
1. a. Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMA Negeri Kota Padang Panjang (Analisis Komparatif Guru Senior dengan Yuniior)
- b. Bidang Ilmu : Administrasi Pendidikan
2. Personalia
- a. Ketua Peneliti
Nama Lengkap dan Gelar : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd
Pangkat/Gol./NIP : Penata Muda Tk.I/ III b / 19780506 2008012019
Fakultas/Jurusan : Ilmu Pendidikan / Administrasi Pendidikan
- b. Anggota Peneliti
Nama Lengkap dan Gelar : -
Pangkat/Gol./NIP : -
Fakultas/Jurusan : -
- c. Anggota Peneliti
Nama Lengkap dan Gelar : -
Pangkat/Gol./NIP : -
Fakultas/Jurusan : -
3. Usul Penelitian : Telah direvisi sesuai saran pereviu

Pembahas I



Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd

Padang, Desember 2009
Pembahas II,



Dr. Taufina Taufik, M.Pd

Mengetahui:

Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Negeri Padang,



Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd, M.Sc.

NIP. 19660430/199001 1 001


**HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN HASIL
PENELITIAN DOSEN MUDA/KAJIAN WANITA**


1. Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMA Negeri Kota Padang Panjang (Analisis Komparatif Guru Senior dengan Yuniior)
2. Bidang Ilmu Pengetahuan : Administrasi Pendidikan
3. Ketua Peneliti
- a. Nama Lengkap dan Gelar : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. NIP : 19780506 2008012019
 - d. Pangkat/Gol./NIP : Penata Muda Tk I/ III b
 - e. Jabatan : Staf Pengajar / Dosen
 - f. Fakultas/Jurusan : Ilmu Pendidikan / Administrasi Pendidikan
4. Jumlah Tim Peneliti : 1 Orang
5. Lokasi Penelitian : Kota Padang Panjang
6. Waktu Penelitian : 6 Bulan
7. Biaya : Rp. 5.000.000

Padang, Desember 2009

Mengetahui
Dekan FIP

Ketua Peneliti,


Prof. Dr. Firman, MS. Kons.
NIP. 196102251986021002


Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd
NIP. 19780506 2008012019

Menyetujui:
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Negeri Padang,



Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd, M.Sc.
NIP. 19660430 199001 1 001

RINGKASAN PENELITIAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMA Negeri Kota Padang Panjang. (Analisis Komparatif Guru Senior Dengan Yuniior)

Peneliti : Lusi Susanti, S.Pd., M.Pd.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja guru untuk pelaksanaan tugas di sekolah Menengah Atas. Fenomena menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri ada kecenderungan masih rendah. Motivasi kerja guru senior diduga lebih tinggi dari motivasi guru yuniior dan disiplin kerja guru yuniior diduga juga lebih tinggi dari disiplin guru yuniior. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang : 1) Motivasi kerja guru SMA N Kota Padang Panjang, 2) disiplin kerja guru SMA N Kota Padang Panjang 3) pengaruh motivasi kerja dengan disiplin kerja guru SMA N Kota Padang Panjang, 4) apakah disiplin kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yuniior di SMA N Kota Padang Panjang, 5) apakah motivasi kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yuniior di SMA N Kota Padang Panjang?

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, 2) Motivasi kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yuniior, 3) Disiplin kerja guru senior lebih tinggi dari pada guru yuniior

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMAN Kota Padang Panjang yang berjumlah 168 orang. Sampel diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* yang berjumlah 73 orang. Instrumen penelitian berupa angket model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan korelasi dan regresi sederhana melalui bantuan program SPSS Versi 12.0, dan t tes yang dianalisis secara manual.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) motivasi kerja guru senior dan yuniior secara umum cukup, (b) disiplin kerja guru senior dan yuniior secara umum juga cukup, (c). Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru, d) Motivasi kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yuniior, e) Disiplin kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yuniior.

RINGKASAN PENELITIAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMA Negeri Kota Padang Panjang. (Analisis Komparatif Guru Senior Dengan Yuniior)

Peneliti : Lusi Susanti, S.Pd., M.Pd.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja guru untuk pelaksanaan tugas di sekolah Menengah Atas. Fenomena menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri ada kecenderungan masih rendah. Motivasi kerja guru senior diduga lebih tinggi dari motivasi guru yuniior dan disiplin kerja guru yuniior diduga juga lebih tinggi dari disiplin guru yuniior. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang : 1) Motivasi kerja guru SMA N Kota Padang Panjang, 2) disiplin kerja guru SMA N Kota Padang Panjang 3) pengaruh motivasi kerja dengan disiplin kerja guru SMA N Kota Padang Panjang, 4) apakah disiplin kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yuniior di SMA N Kota Padang Panjang, 5) apakah motivasi kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yuniior di SMA N Kota Padang Panjang?

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, 2) Motivasi kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yuniior, 3) Disiplin kerja guru senior lebih tinggi dari pada guru yuniior

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMAN Kota Padang Panjang yang berjumlah 168 orang. Sampel diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* yang berjumlah 73 orang. Instrumen penelitian berupa angket model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan korelasi dan regresi sederhana melalui bantuan program SPSS Versi 12.0, dan t tes yang dianalisis secara manual.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) motivasi kerja guru senior dan yuniior secara umum cukup, (b) disiplin kerja guru senior dan yuniior secara umum juga cukup, (c). Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru, d) Motivasi kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yuniior, e) Disiplin kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yuniior.

PRAKATA

Alhamdulillah, Puji dan Syukur Penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada Peneliti, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul ” *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMA Negeri Kota Padang Panjang. (Analisis Komparatif Guru Senior Dengan Yuniior) ”*.

Penelitian ini merupakan penelitian dibiayai oleh dana DIPA UNP, melalui Lembaga Penelitian UNP. Dalam penyelesaian penelitian ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan kerjasama berbagai pihak baik, bantuan moral maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti dengan ikhlas menyampaikan ucapan terima kasih kepada: (1) Lembaga penelitian UNP yang telah menyetujui, memberikan izin dan membantu pengelolaan penelitian ini untuk mendapatkan dana penelitian DIPA UNP, (2) Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang dan Kesbanglinmas yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di lingkungan SMAN Kota Padang Panjang, (4) Para Kepala Sekolah Menengah Negeri Kota Padang Panjang yang telah memberi izin dan membantu proses pengumpulan data penelitian melalui guru-guru yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian, (5) Para Guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Padang Panjang yang terpilih sebagai responden penelitian, yang telah bersedia mengisi angket penelitian. Semoga semua bantuan dan kerjasama yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan diberikan imbalan pahala oleh Allah SWT. Amin.

Akhirnya, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu saya dengan rendah hati dan ikhlas menerima masukan dari berbagai pihak demi penyempurnaannya.

Wassalam

Peneliti

PENGANTAR

Kegiatan penelitian mendukung pengembangan ilmu serta terapannya. Dalam hal ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang berusaha mendorong dosen untuk melakukan penelitian sebagai bagian integral dari kegiatan mengajarnya, baik yang secara langsung dibiayai oleh dana Universitas Negeri Padang maupun dana dari sumber lain yang relevan atau bekerjasama dengan instansi terkait.

Sehubungan dengan itu, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang bekerjasama dengan Pimpinan Universitas, telah memfasilitasi peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri Kota Padang Panjang (Analisis Komparatif Guru Senior dengan Junior*, berdasarkan Surat Perjanjian Kontrak Nomor: 490/H35/KU/DIPA/2009 Tanggal 2 April 2009.

Kami menyambut gembira usaha yang dilakukan peneliti untuk menjawab berbagai permasalahan pembangunan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian tersebut di atas. Dengan selesainya penelitian ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang akan dapat memberikan informasi yang dapat dipakai sebagai bagian upaya penting dalam peningkatan mutu pendidikan umumnya. Di samping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan bagi instansi terkait dalam rangka penyusunan kebijakan pembangunan.

Hasil penelitian ini telah ditelaah oleh tim pembahas usul dan laporan penelitian, kemudian untuk tujuan diseminasi, hasil penelitian ini telah diseminarkan di tingkat Universitas. Mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya peningkatan mutu staf akademik Universitas Negeri Padang.

Pada kesempatan ini, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini, terutama kepada pimpinan lembaga terkait yang menjadi objek penelitian, responden yang menjadi sampel penelitian, dan tim pereviu Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang. Secara khusus, kami menyampaikan terima kasih kepada Rektor Universitas Negeri Padang yang telah berkenan memberi bantuan pendanaan bagi penelitian ini. Kami yakin tanpa dedikasi dan kerjasama yang terjalin selama ini, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan dan semoga kerjasama yang baik ini akan menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Terima kasih



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
RINGKASAN PENELITIAN.....	ii
PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	8
1. Disiplin Kerja	8
2. Motivasi Kerja.....	15
B. Kerangka Pemikiran	20
C. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	23
B. Manfaat Penelitian.....	23
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Definisi Operasional.....	26
D. Instrumen Penelitian.....	27
E. Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data.....	29

BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data.....	31
	B. Persyaratan Analisis.....	36
	C. Pengujian Hipotesis.....	37
	D. Pembahasan	40
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	44
	B. Saran	44
	DAFTAR PUSTAKA.....	46
	LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Guru SMAN Kota Padang Panjang.....	25
2. Penyebaran Sampel Penelitian	26
3. Hasil Analisis Reliabilitas Angket.....	28
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	29
5. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru	32
6. Data Skor Motivasi Kerja Guru Senior dan Yuniior Pada Masing-masing Sekolah.....	33
7. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru.....	34
8. Data Skor Motivasi Kerja Guru Senior dan Yuniior	35
9. Rangkuman Data Motivasi & Disiplin Pada tiap Sekolah.....	36
10. Hasil Analisis Normalitas	36
11. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru	38
12. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru	38
13. Rangkuman Hasil Analisis T tes Motivasi Kerja Guru Senior dengan Yuniior	39
14. Rangkuman Hasil Analisis T tes Disiplin Kerja Guru Senior dengan Yuniior	40

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
I. Kerangka Konseptual	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
II. Angket Penelitian	48
III. Hasil Uji Coba Angket.....	53
IV. Skor Mentah dan Data Penelitian	61
V. Deskripsi Data Penelitian Per SMAN dan Per Variabel	
serta berdasarkan Senior dan Yuniior.....	70
VI. Hasil Pengolahan Data Korelasi dan Regresi Sederhana.....	78
VII. Surat Izin Penelitian.....	80
VIII. Biodata Peneliti	82

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama yang mendasar dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia agar dapat menghadapi tantangan yang semakin berat dalam era globalisasi. Lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas agar dapat memecahkan masalah kehidupan yang dihadapinya di masyarakat. Sekolah merupakan salah satu institusi pendidikan formal, sekolah sangat besar peranannya dalam membekali siswa dengan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang fungsional dalam menghadapi kehidupan dengan cara mengoptimalkan potensi-potensi siswanya. Oleh sebab itu sekolah memiliki tanggung jawab yang berat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian dituntut tenaga-tenaga yang berkualitas pula sebagai penyelenggara pendidikan.

Guru merupakan salah satu komponen yang paling utama di sekolah tanpa mengecilkan arti komponen lainnya seperti kepala sekolah, pustakawan dan tenaga administrasi, karena guru merupakan orang yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Baik atau tidaknya proses pembelajaran tergantung pada guru, karena gurulah yang memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Untuk itu guru harus mampu mengelola proses pembelajaran dengan baik sehingga siswa dapat belajar secara maksimal dan hasil belajarnya akan optimal sesuai dengan tujuan yang yang diharapkan.

Dalam ketentuan umum Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya masyarakat, bangsa dan negara.

Memahami uraian di atas, betapa besar peranan guru dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Guru memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak dalam menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat untuk kemajuan negara dan bangsa. Guru yang profesional akan terlihat dari profil yang ditampilkannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki motivasi kerja dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan peran dan fungsinya, karena guru adalah tokoh yang menjadi panutan bagi para peserta didik dan lingkungannya.

Menurut Siswanto (2002), disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menghargai waktu, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak jika diberikan sanksi-sanksi bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Artinya, guru yang mempunyai disiplin kerja tinggi, akan selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas, memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugasnya, dan patuh terhadap semua aturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam melaksanakan tugas.

Jika dikaitkan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru yang berdisiplin tinggi akan selalu menyusun program pembelajaran yang akan dilaksanakan sesuai dengan aturan dan petunjuk yang ada. Selain itu juga guru akan selalu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditetapkan, menggunakan media dan alat pembelajaran sesuai dengan fungsinya, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran untuk mengetahui perkembangan dan tingkat kemajuan peserta didik dalam belajar.

Berbagai usaha telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan disiplin kerja guru, seperti memberikan sanksi-sanksi yang tegas terhadap guru yang melanggar disiplin kerja, meningkatkan motivasi kerja guru, melakukan pengawasan, mengangkat kepemimpinan sekolah yang mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru, dan selalu berupaya meningkatkan kesejahteraan guru yang lebih layak. Namun, upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja guru ini belum tercapai dengan optimal, sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil belajar dan kualitas lulusan. Hal ini salah satunya terlihat di SMAN Kota Padang Panjang. Prestasi yang dicapai oleh SMA N Kota Padang Panjang untuk tingkat Sumatera Barat masih berada pada tingkatan di atas rata-rata dan belum pada posisi terbaik untuk Sumatera Barat. Hal ini di duga di sebabkan oleh profil yang di tampilkan guru dalam hal kedisiplinan dan motivasi kerjanya masih kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan guru pada salah satu SMA Negeri di Kota Padang Panjang menunjukkan fenomena bahwa : (1) Masih ada beberapa orang guru yang tidak memberi kabar jika tidak bisa hadir ke sekolah, (2) masih ada beberapa orang guru yang tidak

menyerahkan rencana program pembelajaran (RPP) kepada kepala sekolah, (3) Masih ada guru yang tidak datang dalam pertemuan formal sekolah, padahal guru tersebut telah diberitahu baik secara lisan maupun tulisan, seperti pada rapat-rapat dewan guru dengan kepala sekolah, rapat dengan komite sekolah, maupun dalam acara kegiatan ekstra kurikuler sekolah; (4) Masih adanya guru yang terlambat masuk ke ruangan kelas, bahkan ada yang menunggu dipanggil siswa; dan (6) umumnya guru-guru menyerahkan laporan pekerjaan kepada kepala sekolah jika diminta.

Fenomena permasalahan di atas mencerminkan disiplin kerja guru yang masih rendah, seharusnya guru bersikap dan bertindak menjadi keteladanan bagi siswa, baik dalam menghargai waktu, mematuhi peraturan dan tata tertib secara konsisten, serta mempunyai kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Fenomena permasalahan ini jika dibiarkan, akan mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan seperti yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena disiplin kerja guru di SMA N Kota Padang Panjang penulis merasa perlu untuk mengungkapkan tentang faktor-faktor yang dapat menyebabkan rendahnya disiplin kerja guru, sehingga upaya untuk menemukan solusi dalam meningkatkan disiplin kerja guru dapat dicari. Solusi inilah nantinya akan menjadi penunjang dalam mencapai tujuan pendidikan, melalui peningkatan disiplin kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Disiplin guru dalam bekerja, merupakan faktor penting dalam upaya mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien. Guru yang mempunyai disiplin

kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan tepat waktu, ketaatan, kepatuhan, dan rasa kesadaran yang tinggi.

Menurut Alex (1982), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti kesejahteraan, ketegasan, kepemimpinan yang menjadi keteladanan, dan ancaman. Selanjutnya, Siswanto (2002) mengatakan bahwa faktor motivasi kerja, moral kerja, kepemimpinan, dan kompensasi yang diterima seseorang dalam suatu organisasi sangat erat korelasinya dengan disiplin kerja. Kemudian, Gouzali (2000) menyatakan bahwa dalam meningkatkan disiplin kerja, diperlukan pengawasan dari pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesejahteraan, ketegasan, kepemimpinan, ancaman, motivasi kerja, moral kerja, kompensasi, dan pengawasan.

Panji (2001) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan, keinginan, seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan berpartisipasi aktif baik waktu maupun biaya demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih berdisiplin, baik dari waktu bekerja, maupun dalam menggunakan setiap sarana dan prasarana yang ada. Selain itu juga akan selalu lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya agar memberikan hasil yang baik. Namun yang kelihatan di lapangan, guru kurang berupaya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat; guru kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan; pada jam kerja

guru ada yang meninggalkan pekerjaannya; dan masih ada guru yang masuk ke kelas meninggalkan catatan-catatan saja, setelah itu ke luar kelas pergi meninggalkan sekolah. Fenomena ini, jika dibiarkan tidak hanya berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai guru, tetapi juga berdampak terhadap pencapaian tujuan sekolah, dan hasil belajar siswa.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas terlihat fenomena yang paling dominan di beberapa SMA N Kota Padang Panjang adalah faktor motivasi kerja guru yang masih rendah. Fenomena faktor motivasi kerja guru yang masih rendah, diduga memiliki hubungan dengan disiplin kerja guru yang rendah. Oleh sebab itu, peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini tentang hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja guru SMA N Kota Padang Panjang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kerja guru SMA N Kota Padang Panjang?
2. Bagaimanakah disiplin kerja guru SMA N Kota Padang Panjang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja guru dengan disiplin kerja guru SMA N Kota Padang Panjang?
4. Apakah disiplin kerja guru senior lebih baik daripada guru junior di SMA N Kota Padang Panjang?

5. Apakah motivasi kerja guru senior lebih baik daripada guru junior di SMA N Kota Padang Panjang?

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang disiplin, berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian menurut beberapa ahli. Poerwadarminta (2003) mendefinisikan disiplin suatu ketaatan dan kepatuhan pada aturan dan tata tertib. Panji (2001) mengemukakan disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Selanjutnya Alex (1982) mengemukakan disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan gabungan dari kata disiplin yang dikaitkan dengan tugas seorang individu dalam pekerjaannya. Anwar (2004) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sementara, Imron (1995:183) menyatakan disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana sesuatu berada dalam keadaan tertib dan teratur dari semestinya. Hadari (1986) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku di dalam organisasi kerja, juga berbagai usaha untuk melaksanakan setiap pekerjaan sebagaimana yang seharusnya.

Menurut Alex (1982), kedisiplinan seorang di dalam bekerja tercermin dari aspek seperti ketepatan waktu, kesadaran, kepatuhan, dan tanggung jawab. Selanjutnya, Siswanto (2002) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu

sikap seseorang dalam menghargai waktu, kesadaran, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah kepatuhan, ketaatan, kesadaran dan kerelaan guru untuk mematuhi aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugasnya mendidik dan membelajarkan siswa

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Secara umum Siswanto (2002) menyatakan bahwa pentingnya disiplin kerja adalah untuk kelangsungan suatu organisasi sesuai dengan motif organisasi masing-masing. Secara khusus pentingnya disiplin kerja adalah :

- 1) agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan kebijaksanaan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 2) dapat melaksanakan pekerjaan dengan sabaiknya-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
- 4) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) agar tenaga kerja mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Jika dikaitkan dengan tugas guru dalam pembelajaran, guru berhadapan dengan sejumlah peserta didik dengan berbagai macam latar belakang, sikap, dan potensi, yang kesemuanya itu berpengaruh terhadap kebiasaannya dalam mengikut pembelajaran dan berperilaku di sekolah. Oleh sebab itu, menurut

Enco (2005) guru berfungsi sebagai pengemban ketertiban, yang patut digugu dan ditiru, tetapi tidak diharapkan sikap yang otoriter.

Menurut Bafadal (2003), dalam pencapaian tujuan pendidikan guru bertanggungjawab mengarahkan, dan berbuat baik, menjadi contoh, sabar, dan penuh perhatian. Kenyataan ini lah menurut Enco (2004:171) pentingnya disiplin guru dalam melaksanakan tugas, karena guru harus mampu melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- 1) membantu peserta didik mengembangkan pola perilaku untuk dirinya.
- 2) membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya.
- 3) menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, pentingnya disiplin kerja adalah agar guru dapat menjalankan dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan dan aturan sekolah yang telah dibuat sesuai dengan norma-norma, sehingga tercapainya pembelajaran yang efektif dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tinggi-rendahnya disiplin kerja seseorang dalam bekerja, dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Alex (1982), disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti kesejahteraan, ketegasan, kepemimpinan yang menjadi keteladanan, dan ancaman. Artinya, untuk meningkatkan disiplin kerja perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Menurut Enco (2003) untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya tindakan atau sanksi-sanksi yang tegas dilakukan oleh seorang pimpinan. Meskipun demikian kedisiplinan sebenarnya merupakan kebiasaan, maka

ancaman yang diberikan bukanlah suatu hukuman tetapi lebih baik ditekankan agar mereka melaksanakan kebiasaan yang kita anggap baik. Alex (1982) menambahkan bahwa, ancaman diberikan sebelum dijatuhkan hukuman bertujuan memberikan kesadaran kepada guru agar bekerja dapat menghargai waktu, serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Siswanto (2002) mengatakan bahwa faktor motivasi kerja, moral kerja, kepemimpinan, dan kompensasi yang diterima seseorang dalam suatu organisasi sangat erat korelasinya dengan disiplin kerja. Enco (2003) mengatakan keteladanan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja guru, sebab kepala sekolah adalah merupakan panutan dan sorotan dari guru. Cara kepemimpinan kepala sekolah yang dapat dijadikan panutan bagi guru adalah di depan selalu memberikan keteladanan, di tengah selalu membangkitkan semangat dan kegairahan kerja dan di belakang selalu bertindak sebagai motivator.

Menurut Timpe (1990), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, adalah melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi akan mengakibatkan guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas. Selain itu juga guru akan merasakan pekerjaan yang dikerjakannya melebihi dari tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkannya merasa dihargai, sehingga guru akan berusaha melaksanakan tugas dengan tepat waktu, sesuai aturan dan petunjuk, dan berusaha akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Kemudian, Gouzali (2000) mengatakan bahwa dalam meningkatkan disiplin kerja, diperlukan pengawasan dari pimpinan. Orang yang paling tepat

melaksanakan pengawasan terhadap disiplin kerja guru adalah kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan atasan langsung para guru dan yang paling tahu dan paling dekat dengan para guru.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesejahteraan, ketegasan, kepemimpinan, ancaman, motivasi kerja, moral kerja, kompensasi, dan pengawasan oleh kepala sekolah

d. Pembinaan Disiplin Kerja

Agar guru mempunyai disiplin kerja yang baik maka diperlukan pembinaan terhadap disiplin kerja guru. Menurut Panji (2001) di dalam suatu organisasi, upaya-upaya untuk menciptakan disiplin kerja bawahan, selain melalui adanya tata tertib/aturan yang jelas, juga harus ada penjabaran dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Selanjutnya, Siswanto (2002) mengatakan bahwa dalam membina disiplin kerja pegawai perlunya keteladanan dan sanksi-sanksi dari seorang pimpinan.

Menurut Alex (1982:202), dalam membina disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

- 1) keteladanan seorang pimpinan, yaitu di depan selalu memberikan keteladanan, di tengah selalu membangkitkan semangat dan kegairahan kerja dan di belakang selalu bertindak sebagai motivator.
- 2) sanksi-sanksi/hukuman, yaitu adanya tindakan atau sanksi-sanksi yang tegas dilakukan oleh seorang pimpinan guna memberikan kesadaran kepada guru agar bekerja dapat menghargai waktu, serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan.
- 3) memotivasi, yaitu suatu upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mendorong dan meningkatkan semangat kerja guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab.

- 4) pengawasan, yaitu mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana dan aturan yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.
- 5) peningkatan kesejahteraan, yaitu pemberian kesejahteraan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa cara yang dapat dilakukan untuk membina disiplin kerja guru adalah melalui keteladanan, sanksi-sanksi, memotivasi, mengawasi dan meningkatkan kesejahteraan guru.

Dari teori-teori yang telah dikemukakan di atas maka disiplin kerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sikap guru dalam menghargai waktu, kesadaran, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dalam melaksanakan tugas mengajar, mendidik, dan membimbing. Dengan demikian, disiplin kerja guru akan dilihat dari indikator: 1) kepatuhan, 2) ketaatan akan norma, 3) Kerealaan, 4) kesadaran akan tugas dan tanggung jawab.

1) Kesadaran akan tugas dan tanggung jawab

Dibutuhkan kesadaran yang tinggi bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas. Dikatakan demikian, karena tugas guru tersebut tidak hanya di sekolah, tetapi juga di luar sekolah yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru. Tanpa kesadaran guru yang tinggi, sulit rasanya untuk menjadi guru yang profesional.

Alex (1982) menyatakan kesadaran pegawai adalah sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari orang lain, baik dari pimpinan ataupun sesama rekan kerja. Ia menambahkan bahwa pegawai yang mempunyai kesadaran tinggi dalam bekerja, akan mempunyai ide-ide maupun kreasi-kreasi

yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, dan selalu berupaya untuk membuat inovasi dalam mencapai suatu tujuan yang optimal.

Menurut Siswanto (2002), kesadaran adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya. Hal ini juga menunjukkan bahwa kesadaran adalah suatu sikap inisiatif yang timbul dalam diri seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kesadaran adalah suatu sikap yang tumbuh dalam diri seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa diperintah atau kata lain atas inisiatif sendiri. Jadi, guru yang mempunyai kesadaran yang baik dalam bekerja, selalu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya tanpa harus menunggu diperintah.

2) Ketaatan akan norma-norma

Ketaatan menurut Siswanto (2002) adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku, mematuhi perintah yang diberikan pimpinan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan baik aturan secara tertulis maupun tak tertulis. Ketaatan seorang guru dalam bekerja sangat diperlukan karena ikut menentukan terlaksananya pekerjaan/tugas-tugas guru tersebut dengan baik.

3) Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemauan untuk mengikuti/mematuhi segala aturan atau perintah yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga pekerjaan dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Guru yang patuh akan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan aturan-aturan yang diberikan sehingga akan memperlancar pelaksanaan tugasnya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang dalam menggunakan kemampuan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan guna mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Ibrahim (1992) bahwa motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu

Motivasi kerja menurut Panji (2001) menyatakan motivasi kerja adalah dorongan, keinginan, seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan berpartisipasi aktif baik waktu maupun biaya demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Kemudian, Sudarwan (2003) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Kesadaran yang dimaksud di sini dapat bersumber dari faktor-faktor internal dan dapat pula muncul dari faktor eksternal.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mendidik dan membelajarkan siswa dengan giat, penuh semangat, sungguh-sungguh dan bertanggungjawab.

b. Pentingnya Motivasi Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan dalam bidang apapun, selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga dibutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan baik. Wursanto (1998) menyatakan bahwa manfaat motivasi bagi bawahan antara lain dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja, dapat memberikan nilai tambah bagi pengembangan karir, dapat menunjang dalam kegiatan dan menggerakkan fungsi-fungsi manajemen, dan dapat mempengaruhi aktivitas dengan mengacu pada efektivitas dan efisiensi.

Selain Wursanto, Wahjosumijo (1988) menyatakan bahwa manfaat motivasi kerja yaitu, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh yang mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan yang sedang-sedang saja, sedangkan orang yang mempunyai kecakapan tinggi tanpa diimbangi oleh motivasi yang tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Enco (2003) menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas, setiap guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena motivasi kerja salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja guru. Kemudian, Glickman (1981) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) guru dalam melaksanakan tugas. Artinya,

keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari tingkat kinerjanya, sementara tingkat kinerja guru itu sendiri akan terlihat dari kemampuan dan motivasi guru dalam mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan baik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja penting artinya bagi guru dalam melaksanakan tugas, karena akan memberi pengaruh terhadap efektifitas kerja dan kinerja guru. Artinya, guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka tugas yang dilaksanakan akan menjadi lebih efektif, dan kinerjanya juga baik.

c. Ciri-ciri Motivasi Kerja Tinggi

Untuk mengetahui motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, dapat dilihat dari ciri-ciri tingkah lakunya dalam melaksanakan pekerjaan. Ciri-ciri orang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, menurut McClelland (1961) yaitu :

- 1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) memiliki tujuan yang realistik.
- 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) memanfaatkan umpan balik yang kongrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) mencari kesempatan untuk merelisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Anwar (2004:103) ciri-ciri seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi adalah sebagai berikut :

- 1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
- 2) melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan.
- 3) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.



- 4) berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu.
- 5) melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
- 6) mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.

Robert (1992:110) mengatakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi dapat dilihat dari ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) mengambil inisiatif, dapat memulai sendiri dan memacu diri sendiri, mempunyai perasaan komitmen yang tinggi, dan mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja dengan atau tanpa pengawasan.
- 2) tekun, bekerja secara produktif pada suatu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapatkan rintangan.
- 3) melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, suka tantangan, ingin memuji kemampuannya, menyukai pencarian intelektual.
- 4) memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif, selalu memikirkan perbaikan sesuatu, dan berorientasi pada sasaran/pencapaian hasil.
- 5) selalu tepat waktu dan ingin menepati waktu atau disiplin, dan tingkat energi tinggi dan dapat mengarahkan energi tersebut dengan efektif.
- 6) merasa puas jika telah melakukan pekerjaan dengan baik, percaya bahwa kerja wajar sehari perlu diimbangi dengan gaji yang wajar untuk sehari, dan memberi andil lebih dari yang diharapkan.

Manullang (1981:151) mengatakan bahwa seseorang pekerja yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari indikasi- indikasi berikut ini.

1) Keseriusan

Keseriusan merupakan salah satu indikasi dari tingginya motivasi kerja seseorang, karena dengan adanya keseriusan, seseorang akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh hati-hati, cermat dan teliti, sehingga mereka selalu berusaha dengan penuh konsentrasi dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dan tepat pada waktunya.

2) Kerja keras

Seseorang yang memiliki keinginan untuk bekerja keras akan selalu mempunyai keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna

mencapai tujuan. Hal ini terlihat dari keinginan dan kemauan seorang pegawai tersebut di dalam mengambil dan membuat sebuah keputusan serta menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya inisiatif untuk bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki, maka pekerjaan yang dilakukannya akan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah dari atasan.

3) Semangat kerja

Kegairahan kerja/semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan apa yang dinikmatinya, maka seorang menejer akan lebih mudah untuk memotivasinya.

Kegairahan/semangat kerja dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu indikator yang menunjukkan tingginya motivasi kerja seseorang pegawai. Maksudnya dengan adanya semangat yang tinggi dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, berarti pegawai tersebut mempunyai motivasi kerja yang bagus sesuai dengan apa yang diharapkan. Sebaliknya jika semangat kerja kurang dalam melaksanakan tugas, berarti yang bersangkutan mempunyai motivasi kerja yang rendah dan kurang bagus.

4) Tanggung jawab

Motivasi kerja dapat dilihat dari seberapa besar tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya. Jika seorang pegawai dapat mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab berarti pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dan mau menanggung

resiko yang ditimbulkan dari pelaksanaan tugas tersebut, ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mendidik dan membelajarkan siswa dengan giat, penuh semangat, sungguh-sungguh dan bertanggungjawab. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah: 1) serius, 2) semangat, 3) tanggungjawab, 4) kerja keras.

B. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan cenderung melaksanakan tugasnya dengan penuh kedisiplinan, karena motivasi kerja mampu mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran. Menurut Malayu (1995) salah satu tujuan motivasi kerja adalah untuk mendorong disiplin dan semangat kerja karyawan. Artinya, motivasi kerja seseorang memberi pengaruh terhadap disiplinnya dalam bekerja.

Dharma (1986) menyatakan apabila motivasi rendah, maka disiplin kerja juga akan menurun. Orang yang mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi dalam pekerjaannya selalu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan akan resiko yang mungkin timbul dari pekerjaannya itu sendiri, serta memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian Nanda (2005) tentang “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Barat”, menunjukkan bahwa, motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian Nellitawati (2002) tentang “Kontribusi motivasi kerja dan persepsi karyawan tentang pengawasan atasan terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Negeri Padang”, menyimpulkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sangat signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka diyakini bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja guru. Gambaran kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Perbedaan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Senior dengan Yuniior.

Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor yang mempengaruhi kesuksesan guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang telah lama melaksanakan tugas dan masa kerja yang sudah lama dan juga dengan golongan dan kepangkatan yang disandangnya juga lebih tinggi dibandingkan guru yang baru melaksanakan tugas. Guru yang telah lama melaksanakan tugas dan golongan yang tinggi tentu memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak. Hal ini diyakini akan mempengaruhi tingkat motivasi dan kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian diduga bahwa guru senior akan lebih baik disiplin dan motivasi kerjanya dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan guru yunior.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.
2. Motivasi kerja guru senior lebih tinggi daripada guru junior.
3. Disiplin kerja guru senior lebih tinggi dari pada guru junior.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja guru SMA N Kota Padang Panjang
2. Disiplin kerja guru SMA N Kota Padang Panjang
3. Pengaruh motivasi kerja dengan disiplin kerja guru SMA N Kota Padang Panjang
4. Apakah disiplin kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yunior di SMA N Kota Padang Panjang?
5. Apakah motivasi kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yunior di SMA N Kota Padang Panjang?

B. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Guru SMA N Kota Padang Panjang dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerjanya
2. Kepala SMA N Kota Padang Panjang dalam membina dan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja guru melalui kepemimpinannya.
3. Pengawas SMA N Kota Padang Panjang dalam membina kepala sekolah meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja guru.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang dalam mengambil kebijaksanaan untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja guru.

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, korelasional dan komparasi. Hal yang akan di deskripsikan adalah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas di SMAN Kota Padang Panjang.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah semua guru SMAN Kota Padang Panjang yang sudah sarjana dan PNS pada tahun 2008. Populasi tersebar pada 3 SMAN Kota Padang Panjang yaitu SMAN 1, 2 dan 3 yang berjumlah lebih kurang 168 orang.

2. Sampel

Penelitian ini akan menggunakan sampel, karena populasi cukup besar. Pengambilan sampel akan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* yang mempertimbangkan strata senioritas guru, karena diduga ikut mempengaruhi pelaksanaan tugas guru. Pengambilan sampel akan dilakukan dengan melihat strata masa kerja, Golongan, (Golongan IV Guru Pembina, dan golongan III adalah guru yang bukan Pembina) serta jenis kelamin. Ketiga hal ini diduga akan mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas.

Tabel 1. Populasi Guru SMA Negeri Kota Padang Panjang

Sekolah	Gol	Masa Kerja \geq 15 th			Masa Kerja $<$ 15 th			Jumlah		
		L	P	Jum	L	P	Jum	L	P	Jum
SMA N I	\leq III	4	9	13	3	7	10	7	16	23
	$>$ III	5	28	33	2	7	9	7	35	42
	Jml	9	37	46	5	14	19	14	51	65
SMA N II	\leq III	7	11	18	4	29	33	11	40	51
	$>$ III	1	4	5	1	6	7	2	10	12
	Jml	8	15	23	5	35	40	13	50	63
SMA N III	\leq III	2	1	3	9	22	31	11	23	34
	$>$ III	1	2	3	2	1	3	3	3	6
	Jml	3	3	6	11	23	34	14	26	40
Jumlah	\leq III	13	21	34	16	58	74	29	79	108
	$>$ III	7	34	41	5	14	19	12	48	60
Total		20	55	75	21	72	93	41	127	168

Besarnya sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran

$$(1982): n_0 = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2} \qquad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

$$\text{Jumlah proporsi guru senior } (p) = \frac{75}{168} = 0,45$$

$$\text{Jumlah proporsi guru junior } (q) = 1 - 0,45 = 0,55$$

Dengan menggunakan rumus di atas diperoleh besarnya sampel (n) = 63 orang atau 38 % dari masing-masing strata dan kelompok secara acak dengan sistem lotre. Penyebaran sampel secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2. Pada Tabel 2 kelihatan jumlah sampel penelitian setelah pembulatan bilangan adalah 73 orang.

Tabel 2. Penyebaran Sampel Penelitian Pada Masing-masing Sekolah

Sekolah	Jenis Kelamin	Senior		Yunior		Jumlah	
		P	S	P	S	P	S
SMA N I	L	9	4	5	2	14	6
	P	37	15	14	6	51	21
	J	46	19	19	8	65	(27)
SMA N II	L	8	4	5	2	13	6
	P	15	8	35	14	50	22
	J	23	12	40	16	63	(28)
SMA N III	L	3	2	11	5	14	7
	P	3	2	23	9	26	11
	J	6	4	34	14	40	(18)
Jumlah	Total		35		38		73

Dengan demikian total jumlah sampel adalah 73 orang.

C. Definisi Operasional

Untuk mendapatkan persepsi yang sama tentang variabel penelitian, berikut ini diberikan definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan yang ada dalam diri guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mendidik dan membelajarkan siswa dengan giat, penuh semangat, sungguh-sungguh dan bertanggungjawab.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah: 1) serius, 2) bersemangat, 3) bertanggungjawab, 4) kerja keras.

2. Disiplin Kerja

Yang dimaksud dengan disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah kepatuhan, ketaatan, kesadaran dan kerelaaan guru untuk mematuhi aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugasnya mendidik

dan membelajarkan siswa. Indikator dari disiplin kerja adalah: 1) kepatuhan, 2) ketaatan,, 3) kesadaran terhadap aturan-aturan dan norma-norma.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data variabel penelitian adalah angket model skala Likert dengan 5 alternatif jawaban. Alternatif jawaban untuk menjaring data tentang frekuensi digunakan alternatif selalu (SL). Sering (SR), Kadang- kadang (KD), jarang (Jr) dan tidak pernah (TP), sedangkan untuk menjaring data tentang opini guru digunakan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Prosedur untuk mengembangkan angket ini sebagai berikut:

1. Menganalisis variabel penelitian menjadi indikator.
2. Membuat kisi-kisi instrument seperti terdapat pada Tabel 3.
3. Menyusun butir pertanyaan/pernyataan masing-masing indikator
4. Melakukan analisis rasional mengenai ketepatan butir mengukur indikator.
5. Melakukan uji coba instrument terhadap 30 orang guru SMA N Kota Padang Panjang yang tidak terpilih sebagai sampel penelitian. Uji Coba ini dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas masing-masing angket.
6. Melakukan analisis data hasil uji coba dengan bantuan program SPSS versi 12.0 untuk mengetahui validitas butir masing-masing angket dan indeks reliabilitasnya. Analisis validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dan analisis reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Uji coba angket dilakukan pada tanggal 07-14 November 2009 terhadap 30 orang guru yang tidak termasuk sampel penelitian. Uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan.

Validitas instrumen yang dilakukan adalah analisis butir dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Hasil validitas butir untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Jumlah butir angket. Jumlah butir angket Motivasi Kerja Guru 30 butir dan setelah diuji coba, gugur 2 butir yaitu butir nomor 15 dan 27, sedangkan butir angket yang valid tinggal 28 butir. Jumlah butir angket Disiplin Kerja Guru 34 butir dan setelah diuji coba, gugur 1 butir yaitu butir nomor 11 dan butir yang valid menjadi 33 butir.

Untuk melihat reliabilitas angket dianalisis dengan teknik *alpha Cronbach*. Hasil analisis data uji coba diperoleh r_{tt} seperti yang terdapat dalam Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Reliabilitas Angket

No.	Variabel	r_{tt}	r_{tabel}	Ket.
1	Motivasi Kerja Guru	0,961	0,364	Andal
2	Disiplin Kerja Guru	0,959	0,364	Andal

Pada Tabel 3 di atas kelihatan bahwa semua angket adalah handal. Dengan demikian kedua angket dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Kisi kisi angket penelitian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Butir
2	Motivasi Kerja (X)	a. Serius b. semangat c. tanggung jawab d. Kerja keras	8 7 7 6 28
3	Disiplin Kerja (Y)	a. Kepatuhan b. Ketaatan akan norma-norma c. Kesadaran akan tugas dan tanggung jawab	14 10 9 33

E. Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 Juli – 28 Juli 2009. Melalui izin Kepala Sekolah dan bantuan Wakil Kepala sekolah angket dibagikan kepada responden dan peneliti memberikan petunjuk mengenai pengisian angket.

F. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data

Untuk mendeskripsikan data masing-masing variabel penelitian akan diolah dalam bentuk distribusi frekuensi, skor rata-rata, median, modus, dan standar deviasi. Pengolahan data akan dibedakan menurut kelompok guru yaitu guru senior dan junior untuk masing-masing variabel, sehingga akan tampak, motivasi kerja dan disiplin kerja guru senior dan junior.

Kriteria yang digunakan untuk melihat motivasi kerja dan disiplin kerja secara kualitatif digunakan klasifikasi Sudjana (1982) seperti berikut ini:

<u>Persentase</u>	<u>Interpretasi</u>
90 - 100 %	Sangat Baik/Sangat Tinggi
80 - 89%	Baik/Tinggi
65 - 79%	Cukup
55 - 64%	Kurang/Kurang Tinggi
0 - 54%	Tidak Baik/Tidak Tinggi

2. Persyaratan Analisis

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja digunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui perbandingan/perbedaan motivasi dan disiplin guru senior dengan junior, digunakan teknik t tes. Untuk itu perlu terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis. Untuk menggunakan teknik korelasi dan regresi antara lain menurut Sudjana (1982) yaitu : 1) data berasal dari sampel yang diambil secara acak, 2) distribusi skor variabel adalah normal, 3) data berasal dari kelompok populasi yang mempunyai varians yang homogen, 4) garis regresi linier

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis 1, digunakan teknik korelasi dan regresi sederhana, dan untuk menguji hipotesis ke 2 dan 3 digunakan teknik t tes. Untuk analisis korelasi dan regresi sederhana dilakukan dengan bantuan program computer SPSS Versi 12.0. Sedangkan untuk pengujian hipotesis 2 dan 3 dilakukan

dengan perhitungan manual dengan rumus : $t = \frac{Mean Senior - Mean Yunior}{SD_{bm}}$

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data penelitian yang dideskripsikan dalam bab ini terdiri dari data motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru. Masing-masing data tersebut dibedakan atas dua kategori yaitu data kategori guru senior dan data guru junior. Berikut ini disajikan secara berturut-turut masing-masing data tersebut.

1. Motivasi Kerja Guru

Jumlah butir angket motivasi kerja 28 butir, maka skor minimal = 28 dan skor maksimal = 140. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor terendah 88 dan skor tertinggi = 116, skor rata-rata 103,73, median 103,00, modus 102,00, dan standard deviasi 5,97. Berdasarkan tingkat pencapaian responden disiplin kerja berada pada kategori cukup (77,84% dari skor ideal). Penyebaran skor motivasi kerja guru senior dan junior disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5: Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru Senior dan Yunior

<i>Ci</i>	<i>F</i>		<i>%</i>		<i>Cum %</i>	
	<i>S</i>	<i>Y</i>	<i>S</i>	<i>Y</i>	<i>S</i>	<i>Y</i>
114 - 116	3	1	8,6	2,6	8,6	2,6
111 - 113	5	-	14,3	-	22,9	2,6
108 - 110	8	5	22,8	13,2	45,7	15,8
105 - 107	6	5	17,1	13,2	62,8	29,0
102 - 104	7	7	20,0	18,4	82,8	47,4
99 - 101	3	10	8,6	26,3	91,4	73,7
96 - 98	2	7	5,7	18,4	97,1	92,1
93 - 95	-	1	-	2,6	97,1	94,7
90 - 92	1	-	2,9	-	100	94,7
87 - 89	-	2	-	5,3	100	100
<i>N</i>	35	38	100,0	100,0		

Ket:

S = Senior Y = Yunior

Hasil pengolahan data Tabel 5 diperoleh skor rata-rata motivasi kerja guru senior = 106,00, Median = 106,00, Mode = 102,00 dan SD = 5,57. Skor rata-rata motivasi kerja guru yunior = 101,63, Median = 101,00, Mode = 97,00 dan SD = 5,61.

Pada Tabel 5 kelihatan bahwa jumlah guru senior yang mendapatkan skor di atas kelas interval rata-rata adalah 45,7% sedangkan guru yunior 29%. Ini menandakan bahwa guru senior lebih banyak yang mempunyai skor motivasi tinggi dari pada guru yunior. Jika dibandingkan skor rata-rata kedua kelompok kelihatan bahwa skor rata-rata motivasi kerja guru senior lebih tinggi 4,37 skor dari skor guru yunior.

Tingkat motivasi kelompok guru senior = 75,7% dari skor ideal, dan guru yunior 72,1% dari skor ideal. Tingkat motivasi kedua kelompok sama-sama

kategori cukup. Gambaran skor motivasi kerja guru pada masing-masing sekolah disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Data Motivasi Kerja Guru Senior dan Yuniior pada Masing-Masing Sekolah

SMA	Senior		Yunior		Rata-Rata
	M	SD	M	SD	M
1	103,26	5,34	100,13	2,03	101,70
2	108,50	4,06	98,94	5,31	50,34
3	111,50	2,65	105,57	5,26	108,54
Rata-Rata	107,75	4,02	101,55	4,20	86,86

Pada Tabel 6 kelihatan bahwa guru senior yang mempunyai skor motivasi kerja tertinggi adalah pada SMAN 3 dengan skor rata-rata 111,50 (79,64% dari skor ideal), kemudian guru SMAN 2 dengan skor rata-rata 108,50 (77,5% dari skor ideal) dan skor rata-rata motivasi kerja guru senior yang paling rendah pada SMAN 1 dengan skor rata-rata 103,26 (73,76% dari skor ideal). Sedangkan pada kelompok guru yunior, motivasi kerja tertinggi tetap berada pada SMAN 3 dengan skor rata-rata 105,57 (75,41% dari skor ideal), kemudian SMAN 1 dengan skor 100,13 (71,5% dari skor ideal) dan skor rata-rata motivasi kerja guru yunior yang paling rendah pada SMAN 2 dengan skor rata-rata 98,94 (70,67% dari skor ideal).

Secara umum motivasi kerja guru yang tertinggi adalah pada SMAN 3 (108,54) dan yang nomor 2 tinggi SMAN 1 dengan skor rata-rata 101,7. Skor motivasi guru yang terendah berada pada SMAN 3 dengan skor 50,34.

2. Disiplin Kerja Guru

Skor minimal kerja guru = 33 dan skor maksimal = 165. Skor terendah yang diperoleh = 107 dan skor tertinggi = 145. Berdasarkan tingkat pencapaian responden disiplin kerja berada pada kategori cukup (77,84% dari skor ideal) Penyebaran skor disiplin kerja guru senior dan yunior dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7: Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru Senior dan Yunior

<i>Ci</i>	<i>f</i>		<i>%</i>		<i>Cum %</i>	
	<i>S</i>	<i>Y</i>	<i>S</i>	<i>Y</i>	<i>S</i>	<i>Y</i>
145 - 149	2	-	5,71	-	5,71	-
140 - 144	6	-	17,14	-	22,85	-
135 - 139	7	1	20,00	2,63	42,85	2,63
130 - 134	8	11	22,87	28,95	65,72	31,58
125 - 129	5	14	14,29	36,84	80,01	68,42
120 - 124	2	6	5,71	15,79	85,72	84,21
115 - 119	2	2	5,71	5,26	91,43	89,74
110 - 114	2	3	5,71	7,90	97,14	97,37
105 - 109	1	1	2,86	2,63	100	100
<i>N</i>	35	38	100,0	100,0		

Dari hasil pengolahan data Tabel 7 diperoleh skor rata-rata disiplin kerja guru senior = 131,23, Median = 131,00, Mode = 131 dan SD = 10,43. Skor rata-rata disiplin kerja guru yunior = 125,87, Median = 127,00, Mode = 125 dan SD = 6,715.

Pada Tabel 7 kelihatan bahwa jumlah guru senior yang mempunyai skor disiplin kerja di atas kelas interval rata-rata lebih banyak 42,85% sedangkan guru yunior yang memiliki skor diatas kelas interval rata-rata 31,58%. Ini berarti bahwa guru senior lebih banyak yang tinggi disiplin kerjanya.

Dilihat dari skor rata-rata kedua kelompok juga tampak bahwa skor disiplin kerja guru senior lebih tinggi 5,36 skor dari guru yunior. Untuk melihat disiplin kerja guru pada masing-masing sekolah perhatikanlah Tabel 8.

Tabel 8. Data Skor Disiplin Kerja Guru Senior dan Yunior pada Masing-Masing Sekolah.

SMA	Senior		Yunior		Rata-Rata
	M	SD	M	SD	M
1	125,89	10,19	122,50	5,45	124,20
2	137,58	6,22	124,31	7,36	130,95
3	139,75	0,957	129,57	5,00	134,66
Rata-Rata	134,41	5,79	125,46	5,94	129,94

Pada Tabel 8 kelihatan bahwa guru senior yang mempunyai skor disiplin kerja tertinggi adalah pada SMAN 3 dengan skor rata-rata 139,75 (84,70% dari skor ideal), kemudian guru SMAN 2 dengan skor rata-rata 137,58 (83,38% dari skor ideal) dan skor rata-rata disiplin kerja guru senior yang paling rendah pada SMAN 1 dengan skor rata-rata 125,50 (76,06% dari skor ideal). Sedangkan pada kelompok guru yunior, disiplin kerja tertinggi tetap berada pada SMAN 3 dengan skor rata-rata 129,57 (78,53% dari skor ideal), kemudian SMAN 2 dengan skor 124,31 (75,34% dari skor ideal) dan skor rata-rata disiplin kerja guru yunior yang paling rendah pada SMAN 1 dengan skor rata-rata 122,50 (74,24% dari skor ideal). Disiplin kerja guru yang tertinggi adalah pada SMAN 3 (134,66) dan yang nomor 2 tinggi SMAN 2 dengan skor rata-rata 130,95. Skor disiplin kerja guru yang terendah berada pada SMAN 1 dengan skor 124,50. Tingkat disiplin kerja guru senior untuk SMAN 3 dan 2 sudah tinggi sedangkan untuk SMAN 1 masih cukup. Sedangkan untuk disiplin kerja guru yunior masih berada pada kategori cukup.

3. Rangkuman Data

Untuk melihat Disiplin kerja guru secara menyeluruh pada tiap-tiap sekolah, perhatikanlah Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Rangkuman, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Tiap Sekolah

SMA	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Prestasi	
			Skor	Peringkat
1	101,70	124,20	113,0	2
2	50,34	130,95	90,64	3
3	108,54	134,66	121,6	1
Rata-Rata	86,86	129,94	108,4	

Pada Tabel 9 kelihatan bahwa peringkat 1 paling baik dalam motivasi kerja dan disiplin kerja adalah SMAN 3, yang nomor 2 baik SMAN 1 dan yang nomor 3 adalah SMAN 2.

B. Persyaratan Analisis

Sesuai dengan hipotesis yang akan diuji berkenaan dengan Pengaruh dan mengingat N data banyak akan digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana.

Persyaratan untuk menggunakan teknik korelasi *product moment* dan regresi adalah distribusi data harus normal. Sehubungan dengan itu berikut ini disajikan Beberapa persyaratan analisis:

1. Uji Normalitas

Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Analisis Uji Normalitas

No	Variabel	KS	<i>p</i>	α	Ket
1	Motivasi Kerja	0,706	0,701	>0,05	Normal
2	Disiplin Kerja	0,797	0,549	>0,05	Normal

Pada Tabel 10 kelihatan bahwa semua distribusi skor variabel adalah normal. Dengan kata lain persyaratan analisis korelasi terpenuhi.

3. Uji Homogenitas

Pengujian persyaratan homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji Chi Kuadrat (χ^2). Kriteria yang digunakan adalah jika χ^2 hitung dengan $p > 0,05$ maka varian kelompok homogen. Sesuai dengan hasil analisis menunjukkan χ^2 motivasi kerja sebesar 36,25 dengan $p = 0,052 > \alpha = 0,05$, dan χ^2 disiplin kerja sebesar 33,86 dengan $p = 0,205 > \alpha = 0,05$.

- Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians kelompok adalah homogen. Persyaratan homogenitas untuk analisis regresi sudah terpenuhi.

4. Pemeriksaan Linearitas.

Pengujian linearitas dilakukan dengan program SPSS (Versi 12.0) dengan teknik *One Way Anova*. Untuk mengetahui apakah persamaan regresi bersifat linear atau tidak maka dicari terlebih dahulu persamaan antara Y dengan X. Model persamaan regresi yang digunakan adalah $\hat{Y} = a + bX$. Hasil uji linearitas disajikan bersamaan dengan pembahasan hipotesis.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama berbunyi "Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi motivasi kerja guru dengan disiplin

kerja guru adalah sebesar 0,597. Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru

Variabel	r	r^2	p
Motivasi dengan Disiplin Kerja Guru	0,597	0,356	0,001

Hasil perhitungan pada Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,597 dengan $p = 0,001 < \alpha (0,01)$ dan besaran koefisien determinasi (r^2) = 0,356, sehingga diperoleh pengaruh variabel motivasi kerja guru (X) terhadap variabel disiplin kerja guru (Y) sebesar 35,6 %. Untuk mengetahui hubungan prediktif atau tidak antara motivasi kerja guru dengan disiplin kerja guru dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 36,189 + 0,889X$. Persamaan ini kemudian diuji keberartian dan kelinearannya. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi Kerja Guru (X) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)

Sumber	JK	dk	RJK	F_{hitung}	p
Regr. Linear	2028,410	1	2028,410	39,332	0.001
Res. Linear	3661,563	71	51,571	--	--
Deviasi antar kelompok	853,896	23	37,126	0.635	0.881
Dalam kelompok	2807,667	48	58,493	--	--
Total	5689,973	72	--	--	--

Hasil perhitungan pada Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 39,332 dengan $p = 0,001 < \alpha (0,01)$, ini berarti persamaan regresi

sangat signifikan pada taraf kepercayaan 99%. Setelah diuji keberartian maka dilanjutkan dengan uji linearitas persamaan regresi. Pada Tabel 12 juga terlihat bahwa F_{hitung} 0,635 dengan $p = 0,881 > \alpha (0,05)$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 36,189 + 0,889X$ adalah linear dan signifikan. Ini berarti motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis yang keseluruhannya signifikan dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi bahwa terdapat Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja guru dapat diterima pada taraf kepercayaan 99%. Besaran pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru adalah 35,6%

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua berbunyi “Motivasi Kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yunior”. Uji hipotesis kedua ini dilakukan dengan teknik T tes. Rangkuman hasil analisis untuk menguji hipotesis ini dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13:Rangkuman Hasil Analisis T tes Motivasi Kerja Guru Senior dengan Yunior

Variabel	Mean	SD _m	SD _{bm}	n	Db (n ₁ +n ₂ - 2)	t_{hit}	t_{tabel}	
							$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Motivasi kerja Guru Senior	106,00	0,94	1,31	35	71	3,34	1,98	2,62
Motivasi Kerja Guru Yunior	101,63	0,91		38				

Pada Tabel 13 jelas kelihatan bahwa harga t yang diperoleh 3,34 jauh lebih besar dari t table dalam taraf signifikansi 0,01. Uji T tes dengan menggunakan criteria apabila $t_{hit} > t_{Tabel}$ dengan α 0,01. Berdasarkan perhitungan $t_{hit} > t_{table}$ ($3,34 > 2,62$ pada α 0,01). Ini berarti hipotesis kedua yang berbunyi Motivasi kerja guru senior lebih tinggi daripada guru junior dalam taraf kepercayaan 99%.

Berdasarkan pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa memang terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja guru senior dengan junior, dimana motivasi kerja guru senior lebih tinggi daripada guru junior.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga berbunyi "Disiplin Kerja guru senior lebih tinggi daripada guru junior". Uji hipotesis ketiga juga dilakukan dengan teknik T tes. Rangkuman hasil analisis untuk menguji hipotesis ini dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Rangkuman Hasil Analisis T tes Disiplin Kerja Guru Senior dengan Yuniior

Variabel	Mean	SD _m	SD _{bm}	n	Db (n ₁ +n ₂ - 2)	t_{hit}	t_{tabel}	
							$\alpha =$ 0,05	$\alpha =$ 0,01
Disiplin kerja Guru Senior	131,23	1,71		35				
Disiplin Kerja Guru Yuniior	125,87	1,09	1,67	38	71	3,21	1,98	2,62

Pada Tabel 14 jelas kelihatan bahwa harga t yang diperoleh 3,21 jauh lebih besar dari t table dalam taraf signifikansi 0,01. Uji T tes dengan menggunakan kriteria apabila $t_{hit} > t_{Tabel}$ dengan α 0,01. Berdasarkan

perhitungan $t_{hit} > t_{table}$ ($3,21 > 2,62$ pada $\alpha 0,01$). Ini berarti hipotesis ketiga yang berbunyi Disiplin kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yunior dalam taraf kepercayaan 99%.

Berdasarkan pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa memang terdapat perbedaan tingkat disiplin kerja guru senior dengan yunior, dimana disiplin kerja guru senior lebih tinggi daripada guru yunior

D. Pembahasan

Berdasarkan pengujian ketiga hipotesis dalam penelitian ini yang membuktikan bahwa ketiga hipotesis tersebut di terima. Temuan pertama menjelaskan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru pada taraf kepercayaan 99%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Firmaldi (2007) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru pada taraf kepercayaan 99%. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Siswanto (2002), Nanda (2005) bahwa faktor motivasi memiliki korelasi yang erat dengan disiplin kerja seseorang. Apabila seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan disiplin, sebaliknya apabila seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah, maka orang tersebut juga akan bekerja dengan kurang disiplin. Hal ini sesuai dengan pendapat Dharma (1986) bahwa apabila motivasi seseorang rendah, maka disiplin kerja juga akan menurun. Orang yang mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja selalu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan akan resiko yang mungkin timbul dari pekerjaan itu sendiri, serta akan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Selanjutnya juga diperkuat oleh pendapat Malayu (1994) bahwa salah

satu tujuan motivasi kerja adalah untuk mendorong disiplin dan semangat kerja seseorang. Dengan demikian motivasi kerja guru berpengaruh terhadap disiplin kerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori cukup (74,04%) dan disiplin kerja guru juga berada pada kategori cukup (77,84%). Ini menandakan bahwa guru-guru SMAN Kota Padang Panjang bekerja cukup serius, bersemangat, bertanggung jawab serta cukup bekerja keras. Demikian juga dengan disiplinnya yang ditunjukkan dengan bekerja cukup patuh, cukup taat akan norma-norma serta memiliki cukup kesadaran akan tugas dan tanggung jawab. Kedua hal ini perlu ditingkatkan yaitu motivasi dan disiplin kerja guru tersebut agar menjadi baik dan lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan lebih berfikir positif terhadap pekerjaan, berusaha menyenangkan dan menumbuhkan laoyalitas terhadap organisasi serta tugas mengajarnya dan lebih menyadari bahwa pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus dijalankan dengan baik.

Dari hasil analisis diketahui bahwa guru-guru senior lebih tinggi tingkat motivasi kerjanya dan juga disiplin kerjanya dibandingkan dengan guru junior. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t tes untuk motivasi kerja guru senior dengan junior 3,34 dan disiplin kerja guru 3,21. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{table}$ pada taraf kepercayaan 99%. Ini berarti bahwa pengalaman yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas berdampak kepada penyempurnaan tingkat motivasi dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan atau dengan kata lain makin banyak pengalaman kerja seseorang makin memberikan motivasi dan kedisiplinan diri yang tinggi dalam bekerja karena semakin

terampil dalam melaksanakan tugas. Hal ini sesuai dengan peribahasa yang mengatakan "*experience is the best teacher*". Thoha (1990) juga mengatakan bahwa kemampuan, motivasi dan disiplin dapat diperoleh melalui pengalaman kerja. Pengalaman guru senior sangat berharga bagi peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerjanya. Penelitian Umi Hani (2002) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi 67% terhadap kinerja dosen. Temuan ini memperkuat pendapat bahwa pengalaman adalah penting (berpengaruh) pada motivasi dan disiplin kerja guru yang pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di bab IV dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMAN Kota Padang Panjang. Ini berarti jika motivasi kerja guru tinggi, maka disiplin kerja guru juga cenderung menjadi tinggi, begitu juga sebaliknya.
2. Motivasi kerja guru-guru senior SMAN Kota Padang Panjang lebih tinggi dari pada guru junior dengan perbedaan skor signifikan. Tingkat motivasi guru senior dan junior masih cukup dan perlu ditingkatkan di SMAN Kota Padang Panjang.
3. Disiplin kerja guru-guru senior di SMAN Kota Padang Panjang juga lebih tinggi skornya dari guru junior dengan perbedaan skor signifikan. Tingkat disiplin kerja kedua kelompok masih cukup, dan perlu ditingkatkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru-guru SMAN Kota Kota Padang Panjang agar dapat meningkatkan dan lebih memperbaiki lagi motivasi kerja dan disiplin kerjanya agar menjadi baik dan lebih baik dimasa yang akan datang. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih memelihara dan meningkatkan motivasi kerja

secara individu, meningkatkan kedisiplinan, yang dimulai dengan kedisiplinan terhadap diri dan kemudian terhadap tugas.

2. Bagi Kepala SMAN Kota Padang Panjang, agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja guru melalui pemberian penghargaan yang lebih bervariasi, memberikan kesempatan untuk berkembang dalam jabatan, lebih mensosialisasikan aturan-aturan dan tata tertib di sekolah dalam pelaksanaan tugas serta berusaha lebih memberikan keteladanan kepada guru-guru..
3. Bagi Pengawas Sekolah agar dapat lebih meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap guru-guru dalam pelaksanaan tugas melalui pembinaan terhadap motivasi dan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugasnya.
4. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang agar dapat lebih mensosialisasikan lagi kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan pelaksanaan tugas guru melalui peningkatan pemberian motivasi dan disiplin kerja yang lebih baik lagi, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Cochran, William G. 1991. *Sampling Techniques*. New York: John Willy & Sons.
- Firnaldi. (2007). *Dampak Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sintuk Toboh Gadang Padang Pariaman*. Tesis. Padang: PPS- UNP.
- Gibson, Ivanchevich, Donnely. (1997). *Organisasi, Struktur dan Perilaku*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni. Jakarta: Bina Aksara.
- Hadari Nawawi. (1986). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Ibrahim Bafadal. (1992). *Inovasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Ibrahim, R. 1992. *Perencanaan Pendidikan*. Jakarta : Dikti
- Indra Wisnu Wardana (2006). *Kontribusi Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Padang*. Tesis. Padang: PPS- UNP
- Manullang M. (1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Transito.
- Mulyasa. E. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nellitawati. (2002). *Kontribusi Motivasi Kerja dan Persepsi Karyawan Tentang Pengawasan Atasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Universitas Negeri Padang*. Tesis. Padang : PPS- UNP.
- Panji Anoraga. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Robert M. (1992). *Produktivitas* (Terjemahan: Muchdarsyah Sinungan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Micro*. Jakarta: Djambatan.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.

Sudarwan Danim. (2003). *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

Undang- Undang Nomor 20. Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Eka Jaya.

Umi Hani. (2002). *Kontribusi Tingkat Pendidikan , Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang*. Tesis. Padang : PPS –UNP

Wursanto. (1988). *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius

Nama Sekolah :
Masa Kerja : < 15 / ≥ 15 *)
Golongan : \leq III / > III *)
Sekolah : SMAN 1, 2 atau 3
Mata Pelajaran yang Diajarkan :
Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan *)

ANGKET PENELITIAN

VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU

A. Serius						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh memberikan pengajaran agar dapat dipahami siswa walaupun materinya sedikit sulit					
2	Saya berusaha mengulangi penjelasan saya ketika siswa belum mengerti akan tentang materi yang saya ajarkan					
3	Saya berupaya mencari berbagai metode pengajaran untuk memudahkan siswa dalam memahami materi yang saya berikan					
4	Saya berusaha menguasai materi yang akan saya ajarkan secara mendalam					
5	Saya berupaya melaksanakan tugas profesi saya dengan sungguh-sungguh kapan saja diminta oleh sekolah					
6	Ketika saya menemui kendala dalam menerapkan metode pengajaran saya membiarkan saja sehingga materi menjadi tuntas					
7	Sebelum mengajar saya kurang mempersiapkan materi dengan matang dan sungguh-sungguh					
8	Bila ada waktu luang sehabis mengajar saya gunakan untuk mencari strategi pembelajaran demi penyempurnaan cara mengajar saya.					
B. Bersemangat						
9	Saya berusaha tampil maksimal di depan kelas setiap kali proses belajar mengajar					
10	Saya berusaha membantu dengan optimal setiap siswa yang ingin memperkaya materi pelajaran					
11	Saya berusaha mengerjakan semua tugas dan pekerjaan saya sampai tuntas pada hari yang telah direncanakan					
12	Saya malas kalau harus memperbaiki kesalahan pekerjaan yang telah saya lakukan					

13	Saya merasa pesimis kalau diberikan tugas mengajar untuk kelas yang lebih tinggi					
14	Saya berusaha untuk meluangkan waktu dan tenaga apabila ada siswa yang ingin belajar tambahan					
15	Saya berusaha untuk tetap maju dalam melaksanakan tugas profesi saya meskipun banyak tantangan yang saya hadapi					
C. Bertanggung Jawab						
16	Betapapun beratnya tugas profesi yang harus saya selesaikan saya berusaha menyelesaikan sesuai dengan aturan					
17	Tugas-tugas profesi yang belum tuntas saya selesaikan di rumah meskipun harus mengabaikan urusan pribadi saya					
18	Saya berusaha menjawab semua pertanyaan yang diajukan siswa dengan jelas					
19	Saya tidak sempat memeriksa tugas rumah yang saya berikan kepada siswa					
20	Saya acuh tak acuh apabila kepala sekolah memberikan tugas tambahan terhadap saya					
21	Saya berusaha meningkatkan mutu pengajaran meskipun gaji yang saya terima kecil					
22	Saya tidak menolak diberikan sanksi jika hasil belajar siswa pada mata pelajaran yang saya berikan sangat rendah					
D. Kerja Keras						
23	Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja saya supaya lebih baik hasilnya dari teman-teman lain					
24	Saya berusaha membimbing siswa agar berprestasi dalam kegiatan ekstrakurikuler walaupun tidak didukung oleh teman-teman yang lain					
25	Saya berusaha mencari metode pembelajaran yang lebih tepat untuk siswa yang lemah dalam menangkap pembelajaran agar hasil belajar mereka meningkat					
26	Saya mengevaluasi cara mengajar saya untuk dapat lebih saya tingkatkan					
27	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan perbaikan pengajaran dari ke hari					
28	Saya keberatan untuk mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk peningkatan profesional karena akan menyita waktu					

VARIABEL DISIPLIN KERJA GURU

A. Kepatuhan						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya hadir di sekolah tepat waktu sesuai aturan yang diberlakukan di sekolah.	SL	SR	KD	JR	TP
2.	Arahan-arahan Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas saya pedomani dalam melaksanakan pengajaran	SL	SR	KD	JR	TP
3.	Tugas mengajar yang dibebankan kepada saya, saya laksanakan sesuai dengan program pembelajaran yang telah disetujui oleh kepala sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
4.	Saya datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan	SL	SR	KD	JR	TP
5	Saya bisa datang ke sekolah diwaktu jam mengajar saja.	SL	SR	KD	JR	TP
6	Saya mengikuti tata tertib disiplin yang diterapkan disekolah ini	SL	SR	KD	JR	TP
7	Saya mengisi daftar hadir sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	SL	SR	KD	JR	TP
8	Saya berusaha memakai pakaian yang sopan sebagai seorang pendidik	SL	SR	KD	JR	TP
9	Saya berusaha melaksanakan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan oleh kepala sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
10	Saya memberi kabar kepada kepala sekolah apabila datang terlambat ke sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
11	Saya mengikuti ajakan teman apabila ada teman yang mengajak pergi untuk kegiatan pribadi	SL	SR	KD	JR	TP
12	Apabila ada tugas yang diberikan kepala sekolah terlalu banyak saya menolaknya	SL	SR	KD	JR	TP
13	Saya keberatan untuk mengikuti upacara bendera yang diadakan setiap Senin pagi	SL	SR	KD	JR	TP
14	Saya mematuhi aturan-aturan hari berpakaian seragam ke sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
B. Ketaatan akan Norma-Norma						
15	Saya tidak perlu memperhatikan norma-norma tertentu dalam melaksanakan tugas profesi saya	SS T	ST	KS	TS	ST S
16	Jika ada acara peringatan keagamaan di sekolah saya selalu berusaha untuk menghadirinya	SL	SR	KD	JR	TP
17	Saya sebagai guru harus mentaati norma yang berlaku di sekolah serta dalam lingkungan masyarakat	SL	SR	KD	JR	TP
18	Saya berusaha untuk ramah dan terbuka dalam proses belajar mengajar di sekolah agar siswa senang belajar	SL	SR	KD	JR	TP
19	Saya menerima tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah karena akan semakin menambah pengalaman saya	SL	SR	KD	JR	TP

20	Saya bersedia datang ke sekolah di luar jam mengajar saya bila diminta oleh kepala sekolah untuk menggantikan teman yang tidak hadir	SL	SR	KD	JR	TP
21	Saya meminta maaf kepada kepala sekolah bila saya khilaf dalam mengikuti peraturan yang berlaku	SL	SR	KD	JR	TP
22	Ketika ada rapat saya berusaha untuk dapat hadir tepat pada waktu yang telah ditentukan	SL	SR	KD	JR	TP
23	Saya mengikuti keputusan yang telah disepakati bersama di sekolah meskipun saya merasa keberatan	SL	SR	KD	JR	TP
24	Saya menghargai pendapat rekan teman sejawat meskipun bertentangan dengan saya	SL	SR	KD	JR	TP
Kesadaran akan Tugas dan Tanggung Jawab						
25	Saya mempersiapkan diri sebaik mungkin sebelum memasuki kelas untuk melaksanakan proses belajar mengajar	SL	SR	KD	JR	TP
26	Jika saya ditunjuk untuk mengikuti penataran dan pelatihan tanpa bantuan uang transport saya akan tetap mengikutinya	SL	SR	KD	JR	TP
27	Saya memeriksa latihan-latihan siswa sampai tuntas di sela-sela jam mengajar saya	SL	SR	KD	JR	TP
28	Tugas yang diberikan kepada siswa saya periksa dan berikan komentar agar siswa tahu jika ada kekurangannya	SL	SR	KD	JR	TP
29	Saya mendiskusikan dengan teman sejawat permasalahan yang saya hadapi agar mendapatkan solusi yang baik demi peningkatan cara mengajar saya	SL	SR	KD	JR	TP
30	Saya merasa biasa saja apabila materi yang saya berikan kepada siswa kurang dipahaminya	SL	SR	KD	JR	TP
31	Walaupun ada permasalahan di rumah saya berusaha untuk profesional dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
32	Dalam menggunakan media yang ada di sekolah saya berusaha menggunakannya dengan hati-hati	SL	SR	KD	JR	TP
33	Walaupun dalam keadaan sibuk saya berusaha menyelesaikan tugas sekolah dengan sebaik-baiknya	SL	SR	KD	JR	TP

Reliability Variabel Disiplin Kerja (Y)

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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.980	.982	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.77	.626	30
VAR00002	4.77	.774	30
VAR00003	4.80	.610	30
VAR00004	4.67	.802	30
VAR00005	4.67	.802	30
VAR00006	4.70	.794	30
VAR00007	4.77	.504	30
VAR00008	4.40	.855	30
VAR00009	4.67	.802	30
VAR00010	4.40	.855	30
VAR00011	4.30	.596	30
VAR00012	4.43	.728	30
VAR00013	4.53	.860	30
VAR00014	4.63	.809	30
VAR00015	4.63	.809	30
VAR00016	4.43	.971	30
VAR00017	4.47	.629	30
VAR00018	4.37	.850	30
VAR00019	4.43	.858	30
VAR00020	4.77	.626	30
VAR00021	4.77	.626	30
VAR00022	4.77	.774	30
VAR00023	4.80	.610	30
VAR00024	4.40	.855	30
VAR00025	4.07	1.048	30
VAR00026	4.33	.802	30
VAR00027	4.47	.860	30
VAR00028	4.77	.626	30
VAR00029	4.07	1.048	30
VAR00030	4.77	.626	30
VAR00031	4.53	.860	30
VAR00032	4.63	.809	30
VAR00033	4.63	.809	30
VAR00034	4.43	.971	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.560	4.067	4.800	.733	1.180	.040	34
Inter-Item Correlations	.618	-.144	1.000	1.144	-6.933	.050	34

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	150.27	415.030	.865		.980
VAR00002	150.27	409.030	.890		.979
VAR00003	150.23	414.875	.894		.979
VAR00004	150.37	407.068	.920		.979
VAR00005	150.37	406.930	.924		.979
VAR00006	150.33	406.782	.938		.979
VAR00007	150.27	420.340	.817		.980
VAR00008	150.63	408.447	.819		.980
VAR00009	150.37	407.068	.920		.979
VAR00010	150.63	408.447	.819		.980
VAR00011	150.73	431.720	.218		.981
VAR00012	150.60	415.214	.733		.980
VAR00013	150.50	412.534	.693		.980
VAR00014	150.40	407.697	.892		.979
VAR00015	150.40	407.214	.907		.979
VAR00016	150.60	406.179	.775		.980
VAR00017	150.57	422.047	.582		.980
VAR00018	150.67	409.195	.801		.980
VAR00019	150.60	408.041	.828		.979
VAR00020	150.27	415.306	.854		.980
VAR00021	150.27	415.030	.865		.980
VAR00022	150.27	409.030	.890		.979
VAR00023	150.23	414.875	.894		.979
VAR00024	150.63	415.551	.608		.980
VAR00025	150.97	413.482	.537		.981
VAR00026	150.70	422.976	.420		.981
VAR00027	150.57	412.944	.681		.980
VAR00028	150.27	415.306	.854		.980
VAR00029	150.97	413.482	.537		.981
VAR00030	150.27	415.168	.859		.980
VAR00031	150.50	412.534	.693		.980
VAR00032	150.40	407.697	.892		.979
VAR00033	150.40	407.214	.907		.979
VAR00034	150.60	406.179	.775		.980

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
155.03	437.482	20.916	34

Reliability Variabel Motivasi Kerja (X)

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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.968	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.10	.885	30
VAR00002	3.90	1.155	30
VAR00003	4.13	.776	30
VAR00004	3.30	1.179	30
VAR00005	4.17	.791	30
VAR00006	4.10	.662	30
VAR00007	4.13	.776	30
VAR00008	4.20	.664	30
VAR00009	4.20	.761	30
VAR00010	4.23	.679	30
VAR00011	4.13	.629	30
VAR00012	4.17	.791	30
VAR00013	4.17	.747	30
VAR00014	4.23	.679	30
VAR00015	4.23	.817	30
VAR00016	4.13	.629	30
VAR00017	4.17	.747	30
VAR00018	4.23	.626	30
VAR00019	4.23	.626	30
VAR00020	4.43	.504	30
VAR00021	4.27	.640	30
VAR00022	4.30	.651	30
VAR00023	4.27	.640	30
VAR00024	4.23	.626	30
VAR00025	4.33	.606	30
VAR00026	3.73	1.172	30
VAR00027	4.43	.679	30
VAR00028	4.20	.664	30
VAR00029	4.20	.664	30
VAR00030	4.23	.626	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.160	3.300	4.433	1.133	1.343	.044	30
Inter-Item Correlations	.501	-.467	1.000	1.467	-2.142	.128	30

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	120.70	218.079	.852		.958
VAR00002	120.90	214.645	.743		.960
VAR00003	120.67	220.368	.875		.958
VAR00004	121.50	222.741	.483		.963
VAR00005	120.63	220.447	.853		.958
VAR00006	120.70	231.045	.480		.961
VAR00007	120.67	220.368	.875		.958
VAR00008	120.60	222.593	.913		.958
VAR00009	120.60	223.903	.731		.959
VAR00010	120.57	222.668	.888		.958
VAR00011	120.67	232.230	.444		.961
VAR00012	120.63	220.447	.853		.958
VAR00013	120.63	221.482	.859		.959
VAR00014	120.57	222.668	.888		.958
VAR00015	120.57	242.254	-.070		.966
VAR00016	120.67	232.230	.444		.961
VAR00017	120.63	222.102	.830		.959
VAR00018	120.57	223.702	.910		.959
VAR00019	120.57	223.771	.906		.959
VAR00020	120.37	233.068	.507		.961
VAR00021	120.53	223.844	.882		.959
VAR00022	120.50	226.190	.741		.959
VAR00023	120.53	223.844	.882		.959
VAR00024	120.57	223.771	.906		.959
VAR00025	120.47	227.361	.733		.960
VAR00026	121.07	237.237	.070		.967
VAR00027	120.37	246.723	-.284		.966
VAR00028	120.60	222.593	.913		.958
VAR00029	120.60	222.593	.913		.958
VAR00030	120.57	223.771	.906		.959

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
124.80	241.131	15.528	30

SKOR MENTAH DATA PENELITIAN
Motivasi Kerja Guru

Sekolah	Resp.	Nomor Item																												Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
SMAN 1 GURU SENIOR	1	4	5	3	5	3	2	2	4	5	3	4	2	2	4	3	5	3	4	3	1	5	4	5	4	4	3	3	4	99
	2	5	4	4	5	5	1	1	3	5	4	5	1	1	3	5	5	3	5	1	2	5	2	3	5	5	4	4	1	97
	3	5	3	3	5	5	3	1	3	5	5	4	1	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	102
	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	2	99
	5	5	4	5	4	4	1	2	4	5	4	3	2	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	5	4	5	3	4	1	102
	6	3	1	5	5	5	1	5	5	4	4	4	1	3	3	5	2	4	5	2	5	4	5	3	4	4	3	5	2	102
	7	4	4	4	5	5	1	1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	1	110
	8	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	4	5	2	1	4	4	5	4	5	5	5	2	110
	9	4	5	5	5	4	1	1	4	3	3	4	5	5	3	5	4	4	5	1	5	5	4	5	5	4	4	4	1	108
	10	5	4	4	5	5	4	2	3	5	4	5	1	5	4	4	5	3	4	2	1	4	3	5	4	4	4	5	1	105
	11	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	103
	12	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	3	2	3	4	5	5	4	4	2	2	3	2	5	4	5	3	4	4	105
	13	4	5	3	5	3	2	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	108
	14	5	4	4	5	5	1	4	3	5	4	5	2	2	3	5	5	3	5	3	3	3	5	2	3	5	5	4	4	105
	15	5	3	3	5	5	3	1	3	5	5	4	1	2	5	4	4	4	3	1	4	3	5	3	3	3	4	3	98	
	16	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	1	4	3	4	4	4	2	92
	17	5	4	5	4	4	1	2	4	5	4	3	2	2	4	5	5	4	4	2	2	3	3	5	4	5	3	4	1	99
	18	4	4	4	5	5	1	1	5	4	5	1	4	5	5	5	4	4	1	2	5	2	4	5	4	4	4	5	1	104
	19	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	4	5	2	1	4	4	5	4	5	5	5	2	114
Rata-Rata		4.5	4	4.2	4.7	4.4	1.8	2.4	3.9	4.6	4.2	3.8	2.3	2.9	3.9	4.3	4.4	3.7	4.3	2.5	2.4	4.2	3.3	4.4	3.9	4.3	3.7	4.2	2.2	
SMAN 1 GURU JUNIOR	1	4	5	3	4	5	1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	1	4	3	5	3	3	3	3	2	97	
	2	5	4	4	5	5	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	5	2	5	3	3	3	4	101	
	3	5	5	5	5	5	1	1	4	2	1	2	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	2	4	5	5	1	98
	4	5	5	4	5	4	1	4	4	4	3	3	3	2	1	3	4	5	4	5	3	4	5	1	4	3	5	3	4	101
	5	5	5	5	5	5	1	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	1	103
	6	5	5	3	4	5	3	3	3	5	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	100
	7	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	3	3	4	5	1	1	3	3	5	3	5	3	1	99
	8	5	4	4	5	5	1	2	4	5	4	3	3	2	1	3	4	5	4	5	1	5	5	5	2	4	5	5	1	102
Rata-Rata		4.9	4.8	4.1	4.8	4.9	1.3	2.1	3.8	4.1	3.5	3.6	2.5	2.8	3.1	4.0	4.0	4.1	4.1	3.5	1.9	3.9	3.8	3.8	3.4	3.5	4.3	4.0	1.9	
SMAN 2 GURU SENIOR	1	5	5	4	5	5	1	1	4	5	4	4	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	114	
	2	5	5	2	5	5	1	3	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	2	113
	3	5	5	5	5	3	1	1	3	5	5	5	1	3	4	5	4	4	3	3	2	5	3	4	3	4	3	5	4	103
	4	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	3	2	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	4	5	4	1	111
	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	1	1	5	5	5	3	5	1	5	5	3	5	1	5	5	5	1	106
	6	5	5	5	5	4	1	2	4	5	2	5	2	5	4	5	5	3	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	2	112
	7	3	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	2	1	5	5	5	4	5	5	5	1	110
	8	5	5	4	5	5	2	2	3	5	5	4	1	2	4	5	5	4	5	2	3	5	5	3	2	4	4	5	2	106
	9	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	3	2	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	4	5	4	2	112
	10	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	1	1	5	5	5	3	5	1	1	5	3	5	1	5	5	5	1	102
	11	5	5	5	5	4	1	2	2	5	2	5	2	1	4	5	5	3	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	1	105
	12	4	5	5	5	4	2	1	5	5	4	4	1	1	5	5	4	4	5	4	1	5	3	5	5	5	5	5	1	108
Rata-Rata		4.8	4.7	4.5	5.0	4.6	1.5	1.8	3.3	4.9	4.2	4.5	2.0	2.4	4.4	4.9	4.8	3.5	4.6	3.3	2.7	4.8	3.8	4.8	3.3	4.3	4.6	4.8	1.9	

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG

SMAN 2 GURU YUNIOR																											
1	5	5	5	4	5	4	4	2	1	2	2	5	4	5	2	1	4	3	2	2	4	5	4	1	97		
2	4	5	5	5	4	4	1	2	1	2	5	3	5	5	1	2	4	2	4	4	5	4	5	1	98		
3	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	5	4	2	4	1	4	1	4	5	5	5	5	2	101			
4	5	5	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	89			
5	4	4	4	5	4	4	1	2	3	4	4	1	3	4	2	1	4	2	4	3	4	4	4	96			
6	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	3	4	4	3	4	2	1	4	3	4	3	4	4	88			
7	5	5	5	5	5	2	1	5	5	4	4	1	1	4	3	4	2	1	5	3	5	5	5	106			
8	5	5	4	5	5	2	2	1	5	5	4	5	4	3	4	2	2	4	5	3	4	4	5	106			
9	5	5	5	5	5	4	2	1	5	4	3	4	4	3	4	2	2	4	5	3	4	4	5	106			
10	5	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	2	1	4	5	5	3	4	5	1	5	4	5	99			
11	5	5	5	4	5	5	1	1	3	4	5	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	102			
12	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	4	4	5	5	2	5	2	4	4	2	4	5	103			
13	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	2	3	5	1	4	3	3	4	4	97			
14	5	5	4	4	5	2	2	2	3	4	5	3	2	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	105			
15	5	5	5	4	4	5	1	1	5	3	5	4	2	1	4	4	2	2	5	4	4	4	4	100			
16	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	5	4	2	1	4	4	5	1	4	1	4	5	5	101			
Rata-Rata	4.6	4.8	4.3	4.4	4.4	4.4	1.7	1.7	3.8	4.2	3.9	3.9	1.9	2.1	4.0	4.4	4.0	3.8	4.4	4.5	2.2	3.3	3.3	3.3	95		
SMAN 3 GURU																											
1	5	2	5	5	3	2	2	2	4	5	4	4	2	2	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	109		
2	5	5	4	4	5	5	5	2	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	115		
3	4	4	5	5	5	4	2	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	112		
4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	110		
Rata-Rata	4.7	3.7	4.7	4.7	4	3	3	3	3.3	4.7	4.0	3.7	3.3	3.7	3.7	5.0	4.7	3.7	4.0	3.7	5.0	4.3	4.0	4.0	4.0	110	
SMAN 3 GURU YUNIOR																											
1	5	5	4	5	5	5	2	2	4	5	4	4	2	2	4	5	4	4	2	1	5	4	4	5	108		
2	5	4	4	5	5	5	1	1	3	5	5	4	1	1	3	5	5	3	5	1	5	2	3	5	1	97	
3	5	3	3	5	5	5	3	1	3	5	5	4	1	1	5	4	4	4	3	5	5	3	5	3	1	103	
4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	100	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	1	4	4	4	4	4	2	2	3	1	5	4	99	
6	3	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	2	2	5	1	3	4	109	
7	5	5	4	5	5	5	1	3	5	5	5	4	1	5	5	5	4	4	5	2	5	1	3	4	1	109	
8	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	1	4	5	5	4	4	5	2	5	1	5	5	1	109	
9	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	1	5	5	4	5	2	1	5	4	5	4	1	116	
10	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	1	116	
11	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	4	1	1	4	5	4	5	5	2	2	5	2	4	4	110	
12	4	5	5	2	4	4	1	5	5	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	1	5	4	3	4	4	102	
13	5	5	4	4	5	4	2	2	4	5	5	3	2	1	4	4	4	4	3	2	2	5	2	5	5	102	
14	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	5	2	5	4	107	
15	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	2	1	3	5	5	5	5	2	2	5	2	5	4	107	
16	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	2	1	3	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	106	
Rata-Rata	4.6	4.4	4.4	4.8	4.7	4.7	1.9	2.4	4.1	4.9	4.7	4.1	2.3	2.2	4	4.7	4.6	3.9	4.6	1.9	2	4.7	2.6	4.4	4.1	4.1	106

SKOR MENTAH DATA PENELITIAN
Disiplin Kerja Guru

Sekolah	Resp	Nomor Item																														Jumlah						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32	33			
SMAN 1 GURU SENIOR	1	4	5	5	2	1	4	4	5	4	4	2	1	1	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	5	4	2	3	4	2	4	5	3	110		
	2	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	131		
	3	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	1	1	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	1	5	5	5	128		
	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	3	1	3	1	4	3	4	4	3	2	5	4	3	2	4	2	2	2	3	3	1	5	2	3	107		
	5	4	4	5	2	2	4	4	5	5	4	2	1	1	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	2	4	3	4	118		
	6	4	5	5	4	2	3	5	5	5	5	4	3	1	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	129		
	7	4	4	5	2	2	5	3	5	5	5	4	1	1	1	4	1	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	1	4	4	5	121		
	8	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	2	1	1	1	4	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	130		
	9	5	4	5	1	2	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	130		
	10	5	4	5	2	2	5	5	5	5	4	3	1	2	2	4	1	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	121		
	11	5	5	5	1	3	5	5	5	5	4	4	1	1	1	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	5	4	5	131		
	12	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	2	4	2	4	1	4	1	4	4	3	3	4	4	4	3	2	5	4	2	3	4	2	4	5	3	118	
	13	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	2	5	1	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	144	
	14	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	2	5	4	1	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	139	
	15	4	4	4	2	2	4	5	5	5	4	3	4	3	1	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	5	3	110	
	16	4	4	5	2	2	4	4	5	5	4	2	1	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	2	4	4	3	125	
	17	4	5	5	4	2	3	5	5	5	5	4	3	1	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	129	
	18	4	4	5	2	2	5	3	5	5	5	4	4	5	1	4	1	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	131
	19	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	140	
Rate-Rata	4.5	4.5	4.9	2.1	2.3	4.5	4.6	5	4.6	4.2	1.5	1.5	1.1	4	1.6	4.3	4.3	4.2	4	3.6	4.4	4.7	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3	3.9	3.8	3.9	4	1.7	4.5	3.9	4.2			
SMAN 1 GURU JUNIOR	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	2	4	4	5	1	5	4	5	127			
	2	4	4	5	2	2	5	5	5	5	4	1	2	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	3	5	121		
	3	4	4	4	2	1	5	4	4	5	3	1	3	1	4	1	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	111		
	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	1	2	4	1	5	5	5	2	3	4	4	5	5	2	4	4	3	5	2	5	2	5	2	5	128	
	5	4	4	5	2	2	4	5	5	5	4	1	2	1	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	121		
	6	5	5	5	1	2	5	5	5	5	3	4	1	1	1	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	122	
	7	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	1	2	1.5	5	5	2	3	4	3	5	5	5	3	4	3	5	2	4	3	5	3	5	127		
	8	4	5	4	2	5	5	4	4	4	5	3	1	3	3	4	1	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	123		
	Rate-Rata	4.5	4.6	4.6	2.3	2.5	4.9	4.5	4.6	4.8	3.9	1.4	1.8	1.5	1.1	4.4	1.8	4.4	4.1	4.5	4	3.1	3.8	4.4	4.4	4.1	4.3	3	4	3.5	4.1	2.9	4.1	3.5	4.5			
	SMAN 2 GURU SENIOR	1	5	5	5	1	3	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	4	5	5	5	3	2	5	1	5	5	3	3	5	5	2	5	5	5	130		
		2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	135	
		3	4	5	5	2	2	5	5	5	5	3	1	3	3	4	1	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	128	
4		5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	145		
5		5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	1	5	5	5	5	144		
6		5	5	5	2	3	5	4	5	4	3	3	2	5	5	1	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	135	
7		5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	5	5	142		
8		4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	137		
9		4	4	5	2	1	5	5	5	5	4	2	5	1	5	2	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	2	4	4	4	5	135	
10		4	5	5	2	5	5	4	5	5	3	1	3	3	1	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	5	131		
11		5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	144	
12		5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	145	
Rate-Rata	4.8	4.8	5.0	2.3	3.4	5.0	4.8	4.9	4.7	3.7	3.0	2.7	2.7	4.7	3.2	4.3	4.7	4.7	4.4	3.8	4.1	4.8	4.2	4.3	4.9	3.8	4.0	4.4	4.3	2.1	4.7	4.7	5.0					

Data Motivasi Kerja Guru

No	Guru Senior	Guru Yuniior
1	99	97
2	97	101
3	102	98
4	99	101
5	102	103
6	102	100
7	110	99
8	110	102
9	108	97
10	105	98
11	103	101
12	105	89
13	108	96
14	105	88
15	98	106
16	92	106
17	99	99
18	104	102
19	114	103
20	114	97
21	113	105
22	103	100
23	111	101
24	106	95
25	112	108
26	110	97
27	106	103
28	112	100
29	102	99
30	105	109
31	108	109
32	109	116
33	115	110
34	112	110
35	110	102
36	.	102
37	.	107
38	.	106

DATA MOTIVASI KERJA GURU SENIOR

No	Motivasi Kerja Guru Senior SMAN 1	Motivasi Kerja Guru Senior SMAN 2	Motivasi Kerja Guru Senior SMAN 3
1	99	114	109
2	97	113	115
3	102	103	112
4	99	111	110
5	102	106	
6	102	112	
7	110	110	
8	110	106	
9	108	112	
10	105	102	
11	103	105	
12	105	108	
13	108		
14	105		
15	98		
16	92		
17	99		
18	104		
19	114		

DATA MOTIVASI KERJA GURU YUNIOR

No	Motivasi Kerja Guru Yunior SMAN 1	Motivasi Kerja Guru Yunior SMAN 2	Motivasi Kerja Guru Yunior SMAN 3
1	97	97	108
2	101	98	97
3	98	101	103
4	101	89	100
5	103	96	99
6	100	88	109
7	99	106	109
8	102	106	116
9		99	110
10		102	110
11		103	102
12		97	102
13		105	107
14		100	106
15		101	
16		95	

DATA DISIPLIN KERJA GURU SENIOR

No	Disiplin Kerja Guru Senior SMAN 1	Disiplin Kerja Guru Senior SMAN 2	Disiplin Kerja Guru Senior SMAN 3
1	110	130	137
2	131	135	139
3	128	128	134
4	107	145	140
5	118	144	
6	129	135	
7	121	142	
8	130	137	
9	130	135	
10	121	131	
11	131	144	
12	118	145	
13	144		
14	139		
15	110		
16	125		
17	129		
18	131		
19	140		

DATA DISIPLIN KERJA GURU YUNIOR

No	Disiplin Kerja Guru Yunior SMAN 1	Disiplin Kerja Guru Yunior SMAN 2	Disiplin Kerja Guru Yunior SMAN 3
1	127	125	118
2	121	133	129
3	111	123	133
4	128	109	128
5	121	112	126
6	122	119	133
7	127	128	125
8	123	131	134
9		125	128
10		132	139
11		125	130
12		131	127
13		124	133
14		127	131
15		131	
16		114	

Frequencies

Statistics

		Motivasi Kerja Guru Senior	Motivasi Kerja Guru Yuniior
N	Valid	35	38
	Missing	3	0
Mean		106.00	101.63
Median		106.00	101.00
Mode		102(a)	97(a)
Std. Deviation		5.568	5.606
Variance		31.000	31.428
Range		23	28
Minimum		92	88
Maximum		115	116
Sum		3710	3862

a Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Motivasi Kerja Guru Senior

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	92	1	2.6	2.9	2.9
	97	1	2.6	2.9	5.7
	98	1	2.6	2.9	8.6
	99	3	7.9	8.6	17.1
	102	4	10.5	11.4	28.6
	103	2	5.3	5.7	34.3
	104	1	2.6	2.9	37.1
	105	4	10.5	11.4	48.6
	106	2	5.3	5.7	54.3
	108	3	7.9	8.6	62.9
	109	1	2.6	2.9	65.7
	110	4	10.5	11.4	77.1
	111	1	2.6	2.9	80.0
	112	3	7.9	8.6	88.6
	113	1	2.6	2.9	91.4
114	2	5.3	5.7	97.1	
115	1	2.6	2.9	100.0	
Total		35	92.1	100.0	
Missing	System	3	7.9		
Total		38	100.0		

Motivasi Kerja Guru Yuniior

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	88	1	2.6	2.6	2.6
	89	1	2.6	2.6	5.3
	95	1	2.6	2.6	7.9
	96	1	2.6	2.6	10.5
	97	4	10.5	10.5	21.1
	98	2	5.3	5.3	26.3
	99	3	7.9	7.9	34.2
	100	3	7.9	7.9	42.1
	101	4	10.5	10.5	52.6
	102	4	10.5	10.5	63.2
	103	3	7.9	7.9	71.1
	105	1	2.6	2.6	73.7
	106	3	7.9	7.9	81.6
	107	1	2.6	2.6	84.2
	108	1	2.6	2.6	86.8
	109	2	5.3	5.3	92.1
	110	2	5.3	5.3	97.4
	116	1	2.6	2.6	100.0
Total		38	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Disiplin Kerja Guru Senior	Disiplin Kerja Guru Yunior
N	Valid	35	38
	Missing	3	0
Mean		131.23	125.87
Median		131.00	127.00
Mode		131	125(a)
Std. Deviation		10.143	6.715
Variance		102.887	45.090
Range		38	30
Minimum		107	109
Maximum		145	139
Sum		4593	4783

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Disiplin Kerja Guru Senior

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	107	1	2.6	2.9	2.9	
	110	2	5.3	5.7	8.6	
	118	2	5.3	5.7	14.3	
	121	2	5.3	5.7	20.0	
	125	1	2.6	2.9	22.9	
	128	2	5.3	5.7	28.6	
	129	2	5.3	5.7	34.3	
	130	3	7.9	8.6	42.9	
	131	4	10.5	11.4	54.3	
	134	1	2.6	2.9	57.1	
	135	3	7.9	8.6	65.7	
	137	2	5.3	5.7	71.4	
	139	2	5.3	5.7	77.1	
	140	2	5.3	5.7	82.9	
	142	1	2.6	2.9	85.7	
	144	3	7.9	8.6	94.3	
	145	2	5.3	5.7	100.0	
	Total		35	92.1	100.0	
	Missing	System	3	7.9		
Total		38	100.0			

Disiplin Kerja Guru Yunior

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	109	1	2.6	2.6	2.6
	111	1	2.6	2.6	5.3
	112	1	2.6	2.6	7.9
	114	1	2.6	2.6	10.5
	118	1	2.6	2.6	13.2
	119	1	2.6	2.6	15.8
	121	2	5.3	5.3	21.1
	122	1	2.6	2.6	23.7
	123	2	5.3	5.3	28.9
	124	1	2.6	2.6	31.6
	125	4	10.5	10.5	42.1
	126	1	2.6	2.6	44.7
	127	4	10.5	10.5	55.3
	128	4	10.5	10.5	65.8
	129	1	2.6	2.6	68.4
	130	1	2.6	2.6	71.1
	131	4	10.5	10.5	81.6
	132	1	2.6	2.6	84.2
	133	4	10.5	10.5	94.7
	134	1	2.6	2.6	97.4
	139	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Frequency Table

Frequencies

Statistics

		Motivasi Kerja Guru Senior SMAN 1	Motivasi Kerja Guru Senior SMAN 2	Motivasi Kerja Guru Senior SMAN 3
N	Valid	19	12	4
	Missing	0	7	15
Mean		103.26	108.50	111.50
Median		103.00	109.00	111.00
Mode		99(a)	106(a)	109(a)
Std. Deviation		5.342	4.056	2.646
Range		22	12	6
Minimum		92	102	109
Maximum		114	114	115
Sum		1962	1302	446

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Motivasi Kerja Guru Senior SMAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	92	1	5.3	5.3	5.3
	97	1	5.3	5.3	10.5
	98	1	5.3	5.3	15.8
	99	3	15.8	15.8	31.6
	102	3	15.8	15.8	47.4
	103	1	5.3	5.3	52.6
	104	1	5.3	5.3	57.9
	105	3	15.8	15.8	73.7
	108	2	10.5	10.5	84.2
	110	2	10.5	10.5	94.7
	114	1	5.3	5.3	100.0
Total		19	100.0	100.0	

Motivasi Kerja Guru Senior SMAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	102	1	5.3	8.3	8.3
	103	1	5.3	8.3	16.7
	105	1	5.3	8.3	25.0
	106	2	10.5	16.7	41.7
	108	1	5.3	8.3	50.0
	110	1	5.3	8.3	58.3
	111	1	5.3	8.3	66.7
	112	2	10.5	16.7	83.3
	113	1	5.3	8.3	91.7
	114	1	5.3	8.3	100.0
	Total	12	63.2	100.0	
Missing	System	7	36.8		
Total		19	100.0		

Motivasi Kerja Guru Senior SMAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	109	1	5.3	25.0	25.0
	110	1	5.3	25.0	50.0
	112	1	5.3	25.0	75.0
	115	1	5.3	25.0	100.0
	Total	4	21.1	100.0	
Missing	System	15	78.9		
Total		19	100.0		

Frequencies

Statistics

		Motivasi Kerja Guru Yunior SMAN 1	Motivasi Kerja Guru Yunior SMAN 2	Motivasi Kerja Guru Yunior SMAN 3
N	Valid	8	16	14
	Missing	8	0	2
Mean		100.13	98.94	105.57
Median		100.50	99.50	106.50
Mode		101	97(a)	102(a)
Std. Deviation		2.031	5.310	5.258
Range		6	18	19
Minimum		97	88	97
Maximum		103	106	116
Sum		801	1583	1478

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Motivasi Kerja Guru Yunior SMAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	97	1	6.3	12.5	12.5
	98	1	6.3	12.5	25.0
	99	1	6.3	12.5	37.5
	100	1	6.3	12.5	50.0
	101	2	12.5	25.0	75.0
	102	1	6.3	12.5	87.5
	103	1	6.3	12.5	100.0
	Total	8	50.0	100.0	
Missing	System	8	50.0		
Total		16	100.0		

Motivasi Kerja Guru Junior SMAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	88	1	6.3	6.3	6.3
	89	1	6.3	6.3	12.5
	95	1	6.3	6.3	18.8
	96	1	6.3	6.3	25.0
	97	2	12.5	12.5	37.5
	98	1	6.3	6.3	43.8
	99	1	6.3	6.3	50.0
	100	1	6.3	6.3	56.3
	101	2	12.5	12.5	68.8
	102	1	6.3	6.3	75.0
	103	1	6.3	6.3	81.3
	105	1	6.3	6.3	87.5
	106	2	12.5	12.5	100.0
	Total		16	100.0	100.0

Motivasi Kerja Guru Junior SMAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	97	1	6.3	7.1	7.1
	99	1	6.3	7.1	14.3
	100	1	6.3	7.1	21.4
	102	2	12.5	14.3	35.7
	103	1	6.3	7.1	42.9
	106	1	6.3	7.1	50.0
	107	1	6.3	7.1	57.1
	108	1	6.3	7.1	64.3
	109	2	12.5	14.3	78.6
	110	2	12.5	14.3	92.9
	116	1	6.3	7.1	100.0
	Total		14	87.5	100.0
	Missing	System	2	12.5	
Total		16	100.0		

Frequencies

Statistics

		Disiplin Kerja Guru Senior SMAN 1	Disiplin Kerja Guru Senior SMAN 2	Disiplin Kerja Guru Senior SMAN 3
N	Valid	19	12	4
	Missing	0	7	15
Mean		125.89	137.58	139.75
Median		129.00	136.00	139.50
Mode		131	135	139
Std. Deviation		10.192	6.215	.957
Range		37	17	2
Minimum		107	128	139
Maximum		144	145	141
Sum		2392	1651	559

Frequency Table

Disiplin Kerja Guru Senior SMAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	107	1	5.3	5.3	5.3
	110	2	10.5	10.5	15.8
	118	2	10.5	10.5	26.3
	121	2	10.5	10.5	36.8
	125	1	5.3	5.3	42.1
	128	1	5.3	5.3	47.4
	129	2	10.5	10.5	57.9
	130	2	10.5	10.5	68.4
	131	3	15.8	15.8	84.2
	139	1	5.3	5.3	89.5
	140	1	5.3	5.3	94.7
	144	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Disiplin Kerja Guru Senior SMAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	128	1	5.3	8.3	8.3
	130	1	5.3	8.3	16.7
	131	1	5.3	8.3	25.0
	135	3	15.8	25.0	50.0
	137	1	5.3	8.3	58.3
	142	1	5.3	8.3	66.7
	144	2	10.5	16.7	83.3
	145	2	10.5	16.7	100.0
	Total	12	63.2	100.0	
Missing	System	7	36.8		
Total		19	100.0		

Disiplin Kerja Guru Senior SMAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	139	2	10.5	50.0	50.0
	140	1	5.3	25.0	75.0
	141	1	5.3	25.0	100.0
	Total	4	21.1	100.0	
Missing	System	15	78.9		
Total		19	100.0		

Frequencies

Statistics

		Disiplin Kerja Guru Yunior SMAN 1	Disiplin Kerja Guru Yunior SMAN 2	Disiplin Kerja Guru Yunior SMAN 3
N	Valid	8	16	14
	Missing	8	0	2
Mean		122.50	124.31	129.57
Median		122.50	125.00	129.50
Mode		121(a)	125(a)	133
Std. Deviation		5.451	7.364	5.003
Range		17	24	21
Minimum		111	109	118
Maximum		128	133	139
Sum		980	1989	1814

a Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Disiplin Kerja Guru Yunior SMAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	111	1	6.3	12.5	12.5
	121	2	12.5	25.0	37.5
	122	1	6.3	12.5	50.0
	123	1	6.3	12.5	62.5
	127	2	12.5	25.0	87.5
	128	1	6.3	12.5	100.0
	Total	8	50.0	100.0	
Missing	System	8	50.0		
Total		16	100.0		

Disiplin Kerja Guru Yunior SMAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	109	1	6.3	6.3	6.3
	112	1	6.3	6.3	12.5
	114	1	6.3	6.3	18.8
	119	1	6.3	6.3	25.0
	123	1	6.3	6.3	31.3
	124	1	6.3	6.3	37.5
	125	3	18.8	18.8	56.3
	127	1	6.3	6.3	62.5
	128	1	6.3	6.3	68.8
	131	3	18.8	18.8	87.5
	132	1	6.3	6.3	93.8
	133	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Disiplin Kerja Guru Yunior SMAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	118	1	6.3	7.1	7.1
	125	1	6.3	7.1	14.3
	126	1	6.3	7.1	21.4
	127	1	6.3	7.1	28.6
	128	2	12.5	14.3	42.9
	129	1	6.3	7.1	50.0
	130	1	6.3	7.1	57.1
	131	1	6.3	7.1	64.3
	133	3	18.8	21.4	85.7
	134	1	6.3	7.1	92.9
	139	1	6.3	7.1	100.0
	Total	14	87.5	100.0	
Missing	System	2	12.5		
Total		16	100.0		

DATA PENELITIAN

NO.	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	99	110
2	97	131
3	102	128
4	99	107
5	102	118
6	102	129
7	110	121
8	110	130
9	108	130
10	105	121
11	103	131
12	105	118
13	108	144
14	105	139
15	98	110
16	92	125
17	99	129
18	104	131
19	114	140
20	97	127
21	101	121
22	98	111
23	101	128
24	103	121
25	100	122
26	99	127
27	102	123
28	114	130
29	113	135
30	103	128
31	111	145
32	106	144
33	112	135
34	110	142
35	106	137
36	112	135
37	102	131
38	105	144
39	108	145
40	97	125
41	98	133
42	101	123
43	89	109
44	96	112
45	88	119
46	106	128
47	106	131
48	99	125
49	102	132
50	103	125
51	97	131
52	105	124
53	100	127
54	101	131
55	95	114
56	109	137
57	115	139
58	112	134
59	110	140
60	108	118
61	97	129
62	103	133
63	100	128
64	99	126
65	109	133
66	109	125
67	116	134
68	110	128
69	110	139
70	102	130
71	102	127
72	107	133
73	106	131

Frequencies

Statistics

		Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang
N	Valid	73	73
	Missing	0	0
Mean		103.73	128.44
Median		103.00	129.00
Mode		102	131
Std. Deviation		5.968	8.890
Range		28	38
Minimum		88	107
Maximum		116	145
Sum		7572	9376

Frequency Table

Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 88	1	1.4	1.4	1.4
89	1	1.4	1.4	2.7
92	1	1.4	1.4	4.1
95	1	1.4	1.4	5.5
96	1	1.4	1.4	6.8
97	5	6.8	6.8	13.7
98	3	4.1	4.1	17.8
99	6	8.2	8.2	26.0
100	3	4.1	4.1	30.1
101	4	5.5	5.5	35.6
102	8	11.0	11.0	46.6
103	5	6.8	6.8	53.4
104	1	1.4	1.4	54.8
105	5	6.8	6.8	61.6
106	5	6.8	6.8	68.5
107	1	1.4	1.4	69.9
108	4	5.5	5.5	75.3
109	3	4.1	4.1	79.5
110	6	8.2	8.2	87.7
111	1	1.4	1.4	89.0
112	3	4.1	4.1	93.2
113	1	1.4	1.4	94.5
114	2	2.7	2.7	97.3
115	1	1.4	1.4	98.6
116	1	1.4	1.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 107	1	1.4	1.4	1.4
109	1	1.4	1.4	2.7
110	2	2.7	2.7	5.5
111	1	1.4	1.4	6.8
112	1	1.4	1.4	8.2
114	1	1.4	1.4	9.6
118	3	4.1	4.1	13.7
119	1	1.4	1.4	15.1
121	4	5.5	5.5	20.5
122	1	1.4	1.4	21.9
123	2	2.7	2.7	24.7
124	1	1.4	1.4	26.0
125	5	6.8	6.8	32.9
126	1	1.4	1.4	34.2
127	4	5.5	5.5	39.7
128	6	8.2	8.2	47.9
129	3	4.1	4.1	52.1
130	4	5.5	5.5	57.5
131	8	11.0	11.0	68.5
132	1	1.4	1.4	69.9
133	4	5.5	5.5	75.3
134	2	2.7	2.7	78.1
135	3	4.1	4.1	82.2
137	2	2.7	2.7	84.9
139	3	4.1	4.1	89.0
140	2	2.7	2.7	91.8
142	1	1.4	1.4	93.2
144	3	4.1	4.1	97.3
145	2	2.7	2.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang
N		73	73
Normal Parameters(a,b)	Mean	103.73	128.44
	Std. Deviation	5.968	8.890
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.093
	Positive	.083	.072
	Negative	-.064	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.706	.797
Asymp. Sig. (2-tailed)		.701	.549

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

NPar Tests



Chi-Square Test

Test Statistics

	Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang
Chi-Square(a,b)	36.247	33.863
df	24	28
Asymp. Sig.	.052	.205

a 25 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.9.

b 29 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.5.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	128.44	8.890	73
Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	103.73	5.968	73

Correlations

		Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang
Pearson Correlation	Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	1.000	.597
	Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	.597	1.000
Sig. (1-tailed)	Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang		.000
	Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	.000	
N	Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	73	73
	Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	73	73

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.597(a)	.356	.347	7.181	.356	39.332	1	71	.000

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2028.410	1	2028.410	39.332	.000(a)
	Residual	3661.563	71	51.571		
	Total	5689.973	72			

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang

b Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.189	14.733		2.456	.016
	Motivasi Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang	.889	.142	.597	6.272	.000

a Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang

Oneway**ANOVA**

Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Padang Panjang

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined) Linear Term	Weighted Deviation	2882.306	24	120.096	2.053	.017
			2028.410	1	2028.410	34.678	.000
			853.896	23	37.126	.635	.881
Within Groups			2807.667	48	58.493		
Total			5689.973	72			



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
LEMBAGA PENELITIAN

Jln. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131 Telp./Fax. (0751) 443450
email : info@lemlit.unp.ac.id atau ipunp@yahoo.com

Nomor : 200/H35.2/PG/2009
Lamp. : -
Hal : *Izin Penelitian*

12 Mei 2009

**Yth. : Kepala Kantor Dinas Pendidikan
Kota Padang Panjang
Padang Panjang**

Dengan hormat,

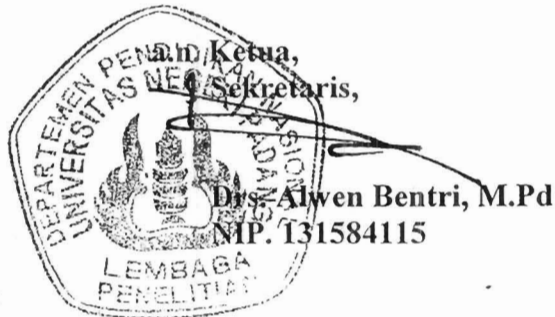
Sehubungan Permohonan Peneliti Universitas Negeri Padang tanggal 11 Mei 2009, perihal seperti pokok surat, dengan ini kami mohon kiranya Saudara memberi izin kepada :

Nama : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd
NIP. : 132 327 190
Pangkat : Penata Muda Tk. I, III/b
Pekerjaan : Dosen AIP -FIP Univ. Negeri Padang

Untuk mengumpulkan data penelitian :

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kota Padang Panjang (Analisis Komparatif Guru Senior dengan Yuniior).
Lokasi : SMA Negeri Se-Kota Padang Panjang, (SMAN 1, SMAN 2 SMAN 3)
Waktu : 12 Mei s/d 24 Desember 2009

Atas bantuan dan kerjasama Saudara, kami sampai terima kasih.



Tembusan :
- Dekan FIP Universitas Negeri Padang
Padang



KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

JL. MR. ASA'AD NO. 14 TELP. (0752) 82847 FAX. (0752) 82870
PADANG PANJANG

REKOMENDASI

Nomor : 070/ 90 /Kesbangpol-Linmas/V-2009

Tentang Izin Melaksanakan Penelitian/Survey

Setelah mempelajari Surat dari Lembaga Penelitian Uneversitas Negeri Padang Nomor: 200/H35.2/PG/2009 tanggal 12 Mei 2009, tentang permintaan Data dan izin penelitian dengan ini kami menyatakan tidak keberatan atas maksud melaksanakan Penelitian/Permintaan Data di Kota Padang Panjang yang dilakukan oleh :

N a m a : **Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd**
Tempat /Tanggal Lahir : Payakumbuh (Kab. 50 Kota)/ 06 Mei 1978
Alamat : Jl. Sepinggan No. 11 ATT Padang
No. Kartu Identitas : 03.50.04.060578.0001
Pekerjaan : Dosen UNP
Maksud / Tujuan Penelitian : **Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Kota Padang Panjang (Analisis Komparatif Guru Senior dengan Yunior)**
Lokasi Penelitian : SMA Negeri se Kota Padang Panjang (SMAN 1, SMAN 2, SMAN 3)
Lama Penelitian : 14 Mei s/d 14 Agustus 2009 (3 bulan)

Dalam rangka mengadakan penelitian, peneliti diwajibkan/diharuskan memenuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti harus melaporkan diri kepada pihak yang berwenang di tempat penelitian.
2. Penelitian dilakukan sesuai dengan ketentuan berlaku di tempat penelitian.
3. Peneliti diwajibkan menyampaikan laporan hasil penelitian kepada Walikota Padang Panjang melalui Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Padang Panjang.
4. Peneliti dilarang melakukan penelitian di luar hal-hal yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang di tempat penelitian.
5. Apabila penelitian dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, maka izin penelitian ini dicabut kembali.

Demikianlah izin penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.

Padang Panjang, 14 Mei 2009

**KEPALA KANTOR KESBANGPOL-LINMAS
KOTA PADANG PANJANG**



Drs. A S R U L
NIP. 19590227 198103 1 004

mbusan disampaikan kepada Yth :

Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang di Padang Panjang
Kepala SMAN se Kota Padang Panjang di Padang Panjang
Ketua Lembaga Penelitian UNP di Padang
Yang bersangkutan
Arsip

Q. BIODATA PENELITI

1. IDENTITAS DIRI

1.1. Nama Lengkap	Lusi Susanti, S.Pd., M.Pd
1.2. Jabatan fungsional	-
1.3. NIP	197805062008012019
1.4. Tempat, Tanggal Lahir	Tanjung Gadang 50 Kota, 06 Mei 1978
1.5. Alamat Rumah	Jln. Sepinggian No. 11. ATT Padang
1.6. No. Telepon	07517051985
1.7. No. Hp	081363493501
1.8. Alamat Kantor	Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan UNP. Jln. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang, 25131
1.9. No. Telp	0751445469
1.10. Alamat E-mail	lusionusanti65@yahoo.com

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

Program	S1	S2	S3
2.1. Nama PT	UNP Padang	UNP Padang	
2.2. Bidang Ilmu	Administrasi Pendidikan	Administrasi Pendidikan	
2.3. Tahun Masuk	1997	2002	
2.4. Tahun Lulus	2002	2005	

3. PENGALAMAN PENELITIAN YANG DILAKUKAN

No	Judul Penelitian	Keterangan	
		Jenis	Tahun
1.	Hubungan iklim sekolah dengan Unjuk Kerja Guru di SLTPN Kec. Tilatang Kamang, Kab. Agam	Skripsi	2002
2.	Kontribusi Iklim Sekolah dan Persepsi Guru Tentang Supervisi Oleh Kepala Sekolah Terhadap Manajemen Kelas yang dilakukan Guru di SLTPN Kec. Luak Lareh Sago Halaban, Kab. 50. Kota	Tesis	2005
3.	Profil Guru Dalam Melaksanakan Tugas di SMA N Kota Bukittinggi		2008

Padang, Desember 2009

Lusi Susanti, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197805062008012019