

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KURU DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
DI SMK ... RI RAWAS ULU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

Oleh :

SELPHIA SELPI ULANDARI

NIM : 2101010185

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI



Pada hari Selasa tanggal 28 bulan Juli tahun 2025 telah dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Selphia Selpi Ulandari
Nim : 2101010185
Judul : Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di SMK Negeri Rawas Ulu

Komisi Penguji

1. Ketua : Fitria, SE., MM ()
2. Sekretaris : Yulpa Rabeta S.Psi., MM ()
3. Anggota : Supriyanto, SP., SE., M.Si ()

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Universitas Bina Insan

Surajiyo, SE., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN



**PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
DI SMK NEGERI RAWAS ULU**

Oleh :

SELPHIA SELPI ULANDARI

NIM : 2101010185

Pembimbing 1

**Lubuklinggau, Januari 2025
Pembimbing II**

Fitria, SE., MM

Yulpa Rabeta S.Psi., MM

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sembilan bulan ibuku tuntut tubuhku untuk menjadi mesin penghancur badai, maka tuntut saku tumbang hanya karena mulut seseorang”



Persembahan Kepada:

- ❖ Teristimewa pintu surgaku Bapak Syamsuri dan Ibu Fatimah yang sangat berperan penting dalam hidupku, gelar sarjana penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis tercinta, beliau memang gagal dalam membina rumah tangga, tetapi mereka berhasil dalam mendidik dan membina penulis sampai pada titik ini, doa, semangat, motivasi serta dukungannya membuat penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana, semoga rahmat Allah SWT selalu mengiringi kehidupan yang barokah, senantiasa diberi kesehatan dan panjang umur, Terimakasih sudah memilih untuk menjadi orang tua ku.
- ❖ Dosen Pembimbing I Ibu Fitria, SE., MM dan Ibu Yulpa Rabeta S.Psi., MM yang telah memberikan Sebagian pengetahuannya, nasihat, dan dukungan kepada ku sehingga terselesaikan Pendidikan sarjana S1 Manajemen.
- ❖ Rivaldo selaku kakak kandung penulis terimakasih sudah memberikan dukungan dan kasih sayang yang sungguh luar biasa kepada penulis meskipun jalan hidup yang kita lalui sungguh luar biasa, walaupun kamu gagal dalam berproses di hidup mu tapi kamu tidak gagal dalam mendidik adik mu.
- ❖ Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Nanda Dewantara Putra. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan ini, baik tenaga,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



waktu, maupun materi kepada penulis, telah menjadi rumah kedua dalam segala hal, mendukung maupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.

- ❖ Kepada Putri, Milha, Novi, Utami, Rohim, Anna, Ria, Ucik, Oska, Wiwik, Putyol, Septa, Resi. Terimakasih telah menjadi sahabat dan pendengar yang siap mendengarkan segala keluh kesah tanpa menghakimi, serta selalu memberikan saran atau masukan dan motivasi yang mebanggun untuk segala permasalahan yang penulis hadapi
- ❖ Para sahabat perjuangan yang tidak lelah memberi motivasi.
- ❖ Almameter Ku dan Kampus Universitas Bina Insan Tercinta.
- ❖ Yang terakhir kepada diri saya sendiri Selphia Selpi Ulandari yang sudah kuat melewati segala lika – liku yang terjadi, saya bangga kepada diri saya sendiri, mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Selphia Selpi Ulandari

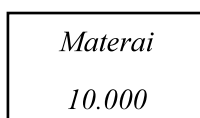
NIM : 2101010185

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

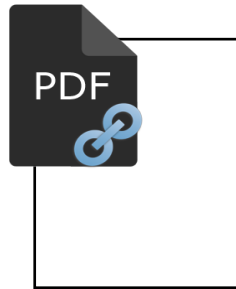
Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2025
Penulis,



Selphia Selpi Ulandari
NIM. 2101010185

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Selphia Selpi Ulandari

Tempat/Tanggal Lahir : PS Surulangun Rawas, 14 September 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Rt. 09 Kelurahan Surulangun Kecamatan Rawas
Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara

Pendidikan

- SD : SDN 1 Surulangun
- SMP/MTS Sederajat : SMPN Surulangun
- SMA/SMK Sederajat : SMKN Rawas Ulu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of professionalism and work motivation on teacher performance and to determine the indirect influence of work discipline on the influence of professionalism and work motivation on teacher performance at SMK Negeri Rawas Ulu. The research method used is quantitative using professionalism X1 and work motivation X2 as independent variables, teacher performance Y as the dependent variable, and work discipline Z as the intervening variable. The population used was 69 teachers with a sampling technique, namely saturated samples. The results of this research are that professionalism X1 and work motivation X2 are able to intervene in the influence of professionalism X1 and work motivation X2 on teacher performance Y. The intervention provided was 0.73 or 73%. Work discipline Z is able to intervene in the influence of professionalism X1 and work motivation X2 on teacher performance Y. However, the influence shown shows a negative direction, namely -0.260 or -26%. Work discipline Z is able to intervene in the influence of professionalism X1 and work motivation X2 on teacher performance Y. The intervention given by work discipline Z to this influence is 0.674 or 67.4%.

Keywords: professionalism, work motivation, teacher performance, work discipline

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK


Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru serta mengetahui pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja kepada pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan profesionalisme X_1 dan motivasi kerja X_2 sebagai variabel bebas, kinerja guru Y sebagai variabel terikat, dan disiplin kerja Z sebagai variabel *intervening*. Populasi yang digunakan berjumlah 69 guru dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Hasil penelitian ini adalah profesionalisme X_1 berpengaruh terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 7,265 > t_{tabel} 1,995$. Motivasi kerja X_2 berpengaruh terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 5,666 > t_{tabel} 1,995$. Profesionalisme X_1 dan motivasi kerja X_2 berpengaruh terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu karena nilai $45,136 > 2,38$. Disiplin kerja Z mampu mengintervening pengaruh profesionalisme X_1 terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan nilai $e1 < e2$ yaitu $0,422 < 0,674$. Intervening yang diberikan sebesar 0,73 atau 73%. Disiplin kerja Z mampu mengintervening pengaruh motivasi kerja X_2 terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan nilai $e1 < e2$ yaitu $0,422 < 0,674$. Namun pengaruh yang diberikan menunjukkan arah yang negatif yaitu sebesar -0,260 atau -26%. Disiplin kerja Z mampu mengintervening pengaruh profesionalisme X_1 dan motivasi kerja X_2 terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan nilai $e1 < e2$ yaitu $0,422 < 0,674$. Intervening yang diberikan disiplin kerja kepada pengaruh tersebut sebesar 0,674 atau 67,4%.

Kata Kunci: profesionalisme, motivasi kerja, kinerja guru, disiplin kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR


Puji syukur alhamdulillah  s ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah- Nya sehingga penulis masih diberikan semua kenikmatan dan kekuatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan semaksimal mungkin dan tepat waktu, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian Sholawat beserta salam semoga tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan akan tetapi penulis berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan Skripsi ini. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan Skripsi ini diharapkan adanya kritik dan saran yang diberikan bersifat membangun agar kedepannya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, yaitu:

1. Kepada kedua orang tua ku yang tercinta yaitu Bapak Syamsuri dan Ibu Fatimah yang telah memberikan banyak sekali dukungan dan bantuannya dalam penulisan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Bapak Muhammad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wahid Nur Mukhlis,  selaku Rektor II Universitas Bina Insan.
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
6. Bapak Surajiyo, SE., M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.
7. Ibu Fitria, SE., MM selaku Pembimbing I yang telah membimbing dalam penyusunan Skripsi ini sampai dengan selesai.
8. Ibu Yulpa Rabeta S.Psi., MM selaku Pembimbing II yang telah membimbing dalam penyusunan Skripsi ini sampai dengan selesai.
9. Seluruh Guru SMK Negeri Rawas Ulu yang telah baik dengan penulis semoga Allah SWT membalaskan kebaikannya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Selphia Selpi Ulandari

NIM. 2101010185

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGUJI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Literatur	8
2.1.1 Profesionalisme	8
2.1.2 Motivasi Kerja	12
2.1.3 Kinerja Guru	16
2.1.4 Disiplin Kerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	23
2.3 Kerangka Berpikir	26
2.4 Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	29
3.2.1 Definisi Variabel Penelitian	29
3.2.2 Operasional Variabel	29
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel	31
3.4 Sumber Data	31

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.5 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6 Instrumen Penelitian	33
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.8 Uji Asumsi Klasik	37
3.9 Metode Analisis Data.....	39
3.10 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.10.1 Tempat Penelitian.....	44
3.10.2 Waktu Penelitian	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2 Hasil Penelitian	46
4.3 Pembahasan.....	81
4.3.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu	81
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu	81
4.3.3 Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu	82
4.3.4 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu Diintervening Disiplin Kerja	83
4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu Diintervening Disiplin Kerja	83
4.3.6 Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu Diintervening Disiplin Kerja.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87


DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 	23
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 3.2. <i>Skala Likert</i>	30
Tabel 3.3. Populasi Penelitian	31
Tabel 3.4. Instrumen Penelitian.....	33
Tabel 3.5. Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	40
Tabel 3.6. Waktu Penelitian.....	44
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas X_1	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas X_2	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Y	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Z	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	51
Tabel 4.9. Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X_1	51
Tabel 4.10. Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_1	52
Tabel 4.11. Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X_1	52
Tabel 4.12. Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X_1	53
Tabel 4.13. Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X_1	53
Tabel 4.14. Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X_1	54
Tabel 4.15. Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X_1	54
Tabel 4.16. Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X_1	55
Tabel 4.17. Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X_1	55
Tabel 4.18. Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X_2	56
Tabel 4.19. Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_2	56
Tabel 4.20. Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X_2	57
Tabel 4.21. Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X_2	57
Tabel 4.22. Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X_2	58
Tabel 4.23. Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X_2	58
Tabel 4.24. Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X_2	59
Tabel 4.25. Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X_2	59
Tabel 4.26. Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X_2	60
Tabel 4.27. Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Y.....	60
Tabel 4.28. Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Y.....	61
Tabel 4.29. Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Y.....	61
Tabel 4.30. Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Y.....	62
Tabel 4.31. Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Y.....	62
Tabel 4.32. Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Y.....	63
Tabel 4.33. Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Y.....	63
Tabel 4.34. Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Y.....	64
Tabel 4.35. Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Y.....	65

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.36. Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Z.....	65
Tabel 4.37. Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Z.....	66
Tabel 4.38. Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Z.....	66
Tabel 4.39. Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Z.....	67
Tabel 4.40. Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Z.....	67
Tabel 4.41. Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Z.....	68
Tabel 4.42. Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Z.....	68
Tabel 4.43. Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Z.....	69
Tabel 4.44. Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Z.....	69
Tabel 4.45. Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.46. Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.47. Hasil Uji Autokorelasi.....	73
Tabel 4.48. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X_1 terhadap Y.....	74
Tabel 4.49. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X_2 terhadap Y.....	75
Tabel 4.50. Hasil Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y.....	75
Tabel 4.51. Hasil Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y.....	76
Tabel 4.52. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4.53 Hasil Koefisien Determinan (R^2)	78
Tabel 4.54 Hasil Uji F	78
Tabel 4.55 Hasil Analisis Jalur.....	79
Tabel 4.56 Hasil Perhitungan Nilai R Analisis Jalur.....	79

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR GAMBAR



	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	26
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	72
Gambar 4.2 Diagram Jalur 1	80
Gambar 4.3 Diagram Jalur 2	80

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN



- Lampiran 1. Surat Pengajuan Ju
- Lampiran 2. Surat Permohonan
- Lampiran 3. Surat Penerima Izin
- Lampiran 4. Wawancara
- Lampiran 5. Lembar Bimbingan Proposal Skripsi
- Lampiran 6. Lembar Revisi Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 7. Dokumentasi
- Lampiran 8. SK Tim Penelaah
- Lampiran 9. Data Pegawai
- Lampiran 10. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Penelitian
- Lampiran 11. Tabulasi Uji Perbandingan
- Lampiran 12. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 13. Hasil Olah Data
- Lampiran 14. SK Sidang Skripsi
- Lampiran 15. Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 16. Lembar Revisi Sidang Skripsi
- Lampiran 17. Tabulasi t
- Lampiran 18. Tabulasi F
- Lampiran 19. Tabulasi R/Product Moment
- Lampiran 20. Tabulasi Durbin Watson

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAFTAR ISI

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan yang mampu mendukung pembangunan dimasa mendatang adalah pendidikan yang mampu mengembangkan potensi peserta didik, sehingga yang bersangkutan mampu menghadapi dan memecahkan permasalahan kehidupan yang dihadapinya. Pendidikan harus menyentuh potensi nurani maupun potensi peserta didik. Konsep pendidikan tersebut terasa semakin penting ketika seseorang harus memasuki kehidupan di masyarakat dan dunia kerja, karena yang bersangkutan harus mampu menerapkan apa yang dipelajari di sekolah untuk menghadapi masalah yang di hadapi dalam kehidupan sehari-hari saat ini maupun yang akan datang (Devi, 2020).

Guru adalah pendidik profesional yang berperan utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal (Sulistiani & Nursiwi Nugraheni, 2023). Guru merupakan entitas paling utama pada suatu instansi pendidikan. Semua orang setuju bahwa seorang guru pasti bekerja secara profesional. Namun karena guru adalah seorang manusia, tentu performanya dalam bekerja selalu naik dan turun. Performa kerja tersebut dapat diketahui melalui penilaian kinerja guru.

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Muspawi, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Mengerti atau tidaknya siswa di sekolah tergantung dengan cara mengajar gurunya. Cara mengajar yang baik akan membantu siswa cepat dalam menangkap pelajaran yang diajarkan. Guru yang memiliki kinerja baik pasti akan digemari oleh siswa, dan guru tersebut dapat memberikan pengajaran sesuai dengan harapan siswa. Untuk menilai kinerja guru ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, yaitu profesionalisme dan motivasi kerja seorang guru.

Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik (Ikbal et al., 2019). Karakteristik seorang guru profesional adalah segala sikap dan perbuatan guru baik di sekolah, di luar sekolah maupun di lingkungan masyarakat, di dalam memberikan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi bimbingan dan motivasi kepada peserta didik dalam berbagai hal, misalnya cara bersikap antara yang muda dengan yang lebih tua, sikap yang muda terhadap yang lebih tua, cara berpakaian yang baik secara tradisi atau secara agama, cara berbicara dan berhubungan baik dengan peserta didik atau sikap terhadap teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya (Munawir, Erindha, et al., 2023).

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dan sering disinggung oleh pemimpin organisasi, baik itu secara terbuka maupun secara terselubung. Motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational*), dan kebutuhan (*needs*). Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, akan tetapi ada sebagian orang yang lebih giat dalam bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras lagi jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan sesuai dengan yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu sangat kuat, maka semakin besar juga peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Akan tetapi masih terdapat juga orang yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

imbangan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang mereka hadapi (Syawwir et al., 2021). Selain faktor-faktor yang mempengaruhi langsung kinerja seorang guru, ada juga faktor yang mempengaruhi secara tidak langsung yang baik itu kinerja guru, profesionalisme, dan motivasi kerja yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja guru maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi instansi pendidikan untuk mencapai hasil yang optimal (Vallennia et al., 2020). Secara tidak langsung disiplin kerja menjadi faktor penting dalam penilaian kinerja seorang guru. Disiplin kerja secara tidak langsung juga mempengaruhi profesionalisme dan motivasi kerja seorang guru. Salah satu instansi pendidikan yang memperhatikan kinerja gurunya adalah SMK Negeri Rawas Ulu.

SMK Negeri Rawas Ulu adalah salah satu instansi pendidikan milik pemerintah daerah yang berada di Kecamatan Rawas Ulu. Sekolah ini dibangun pada tahun 2012 dan resmi beroperasi pada tahun 2015. Sekolah ini beroperasi pada hari Senin sampai dengan Jumat dengan mengikuti kurikulum terbaru yaitu *full day school*. Sekolah ini memiliki banyak murid dengan berbagai suku di dalamnya. Guru-guru di sekolah ini juga tergolong banyak dengan beban tugas yang cukup berat yaitu mencerdaskan siswa dengan berbagai suku tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan profesionalisme dan motivasi kerja yang berhubungan langsung dengan kinerja guru. Permasalahan pada profesionalisme salah satunya yaitu terdapat guru yang kurang memperhatikan perkembangan siswanya. Kemudian permasalahan pada motivasi kerja salah satunya yaitu beberapa guru tidak semangat dalam menghadapi program *full day school*. Permasalahan tersebut secara tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

langsung berhubungan juga dengan disiplin kerja seorang guru. Permasalahan disiplin kerja yang dimaksudkan adalah keterlambatan guru saat masuk ke dalam kelas saat jam pelajaran siang.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di SMK Negeri Rawas Ulu**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Profesionalisme
 1. Terdapat guru yang kurang memperhatikan perkembangan siswanya, seperti wali kelas masih bingung dalam memberikan penilaian pengetahuan terhadap siswanya.
 2. Beberapa guru kurang memahami konsep kurikulum merdeka, seperti ada yang guru masih belum bisa untuk membuat RPP kurikulum merdeka.
 3. Terdapat tugas kerja yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan, seperti penyusunan naskah yang digunakan pada setiap menjelang mid semester selalu terlambat dikumpulkan.
- b. Motivasi Kerja
 1. Beberapa guru tidak semangat dalam menghadapi program *full day school*, seperti telat dalam memulai pelajaran pada jam pelajaran siang hari.
 2. Sering terlambatnya dalam laporan perkembangan siswa baik dari segi kognitif maupun sikap, seperti terlambat dalam membuat rapor siswa.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Kurangnya semangat dalam menuntaskan target materi pelajaran, seperti guru melampaui target ketuntasan materi jika waktu tidak mencukupi tanpa mencari alternatif penyelesaian.
- c. Kinerja Guru
1. Kurangnya beberapa aspek penyelesaian kerja dari segi pelaporan dan pembelajaran, seperti pihak kesiswaan harus menegur guru.
 2. Adanya kekurangan dalam adaptasi kurikulum baru yang menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan, seperti tidak ada minat untuk mempelajari kurikulum baru sehingga menghambat pekerjaan.
 3. Kurangnya kemampuan penggunaan fasilitas sehingga menghambat penyusunan RPP dan rapor siswa, seperti guru mengalami kesulitan dalam menggunakan komputer.
- d. Disiplin Kerja
1. Terdapat guru yang terlambat dalam pengumpulan laporan kerjanya, seperti pihak kesiswaan harus menegur guru untuk mengumpulkan laporan.
 2. Beberapa guru kurang memperhatikan kualitas pekerjaan yang dimiliki, seperti guru tidak mengevaluasi hasil kerjanya.
 3. Penyelesaian pekerjaan yang cenderung terlambat, seperti terlambat dalam mengumpulkan RPP.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Apakah profesionalisme dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu?
- d. Apakah disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu?
- e. Apakah disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu?
- f. Apakah disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu?

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan pada tempat, responden, dan pengolahan data. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di SMK Negeri Rawas Ulu.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu.
- d. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja kepada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu.
- e. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja kepada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas Ulu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja kepada pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Rawas U



1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi Tempat Penelitian
Sebagai bahan evaluasi kinerja guru dilihat dari profesionalisme dan motivasi kerjanya dengan memperhatikan disiplin kerja guru.
- b. Bagi Peneliti
Sebagai sarana penambah wawasan ilmu pengetahuan peneliti dan sekaligus sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S-1) Manajemen Universitas Bina Insan.
- c. Bagi Universitas Bina Insan
Sebagai referensi tambahan bagi mahasiswa Universitas Bina Insan secara umum dan secara khusus untuk mahasiswa jurusan manajemen.



2.1 Literatur

2.1.1 Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme kerja secara umum diartikan sebagai komitmen anggota profesi untuk meningkatkan kemampuan dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi dalam melakukan pekerjaannya. Profesionalisme biasa mengacu pada sikap dan komitmen bekerja dengan standar tinggi sesuai dengan kode etik yang berlaku (Sunarsih, 2023).

Profesional diartikan sebagai sesuatu yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesional yaitu serangkaian keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal. Orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli dibidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut. Orang yang profesional adalah orang yang mempunyai komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaan, melibatkan seluruh dirinya dengan giat, tekun dan serius menjalankan pekerjaannya (Hartono, 2020).

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya apa yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan apa yang dilaksanakan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah (Wirjayanti, 2020).

Berdasarkan penjelasan profesionalisme di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah komitmen anggota profesi untuk menjalankan pekerjaan yang diukur dengan keahlian yang dimiliki.

b. Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru di antaranya (Purba, 2019):

1. Kompetensi: Guru profesional harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.
2. Kualifikasi pendidikan: Guru profesional harus memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jabatannya.
3. Pengalaman mengajar: Guru profesional harus memiliki pengalaman mengajar yang luas.
4. Sikap: Guru profesional harus memiliki sikap yang positif, seperti supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, dan berakhlak mulia.
5. Kesejahteraan: Kesejahteraan guru dapat mempengaruhi profesionalismenya.
6. Sarana dan prasarana: Sarana dan prasarana sekolah dapat mempengaruhi profesionalisme guru.
7. Kerjasama: Guru profesional harus bekerja sama dengan berbagai pihak, seperti kepala sekolah, staf sekolah, peserta didik, orangtua peserta didik, masyarakat, pemerintah, dan dunia kerja.

c. Tujuan Profesionalisme

Tujuan profesionalisme guru adalah untuk meningkatkan mutu guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawabnya. Profesionalisme guru juga bertujuan untuk menghasilkan guru yang bermutu, daya saing, dan mampu berkembang secara profesional (Fita A.).

d. Manfaat Profesionalisme

Profesionalisme guru sangat penting dalam dunia pendidikan karena memiliki banyak manfaat, di antaranya (Santoso, 2021):

1. Menentukan kualitas pendidikan
2. Mencapai tujuan pendidikan nasional
3. Meningkatkan kualitas pengajaran
4. Berdampak pada sumber daya manusia

e. Fungsi Profesionalisme

Beberapa fungsi dan peran guru profesional adalah (Munawir et al., 2022):

1. *Educator*: Guru yang mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.
2. *Supervisor*: Guru yang memberikan bimbingan, pengawasan, dan pengendalian peserta didik
3. *Manager*: Guru yang mengelola pembelajaran
4. *Leader*: Guru yang mengarahkan dan memberikan teladan kepada anak didik
5. *Fasilitator*: Guru yang membantu anak-anak mengembangkan keterampilan sosial, kreativitas, kepercayaan diri, dan nilai-nilai moral yang baik
6. *Administrator*: Guru yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar
7. *Inovator*: Guru yang kreatif
8. *Motivator*: Guru yang membangkitkan perhatian dan minat peserta didik
9. *Dinamisator*: Guru yang menghubungkan pelajaran dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik
10. *Evaluator*: Guru yang mengevaluasi peserta didik

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) f. Dimensi Profesionalisme

Beberapa dimensi profesionalisme meliputi (Sugiharti, 2019):

1. Penguasaan bidang studi
2. Pengelolaan pembelajaran mengajar
3. Pengelola kelas
4. Pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar
5. Penguasaan landasan-landasan kependidikan
6. Mampu menilai prestasi belajar mengajar
7. Memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah
8. Menguasai metode berpikir
9. Meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional
10. Terampil memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik
11. Memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan
12. Mampu memahami karakteristik peserta didik
13. Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah
14. Memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan
15. Berani mengambil keputusan
16. Memahami kurikulum dan perkembangannya
17. Mampu bekerja berencana dan terprogram
18. Mampu menggunakan waktu secara tepat

g. Landasan Profesionalisme

Landasan profesionalisme guru adalah kode etik, keahlian, tanggung jawab, dan kepribadian yang dimiliki guru (Sugiyanti, 2022).

h. Indikator Profesionalisme

Indikator atau faktor yang mempengaruhi profesionalisme adalah (Sigit Indrawijaya, 2022):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Keterampilan yang Tinggi

Seseorang dengan keterampilan yang tinggi mencerminkan sikap profesional. Keterampilan menjadi tolak ukur penting dalam profesi.

2. Ilmu dan Pengalaman

Ilmu dan pengalaman merupakan dua hal yang selalu berdampingan dalam membahas mengenai profesionalisme. Orang yang profesional tentu memiliki ilmu dan pengalaman yang mumpuni di bidangnya.

3. Sikap Mandiri

Sikap mandiri menjadi ciri-ciri orang yang profesional. Profesionalisme cenderung penguasaan terhadap suatu bidang tertentu dengan baik.

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara- cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka (Hasica et al., 2023).

Motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan/jabatannya di lingkungan sebuah organisasi. Dorongan tersebut dapat berkembang menjadi motivasi berprestasi apabila dalam bekerja seorang pegawai/anggota organisasi berusaha mencapai hasil secara maksimal sebagai prestasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terbaiknya. Motivasi juga dapat berubah dan berkembang menjadi motivasi persaingan apabila seorang pegawai/anggota organisasi berusaha mencapai maksimal yang lebih baik dari hasil atau prestasi orang/anggota organisasi lainnya di dalam organisasi yang sama (Tarjo, 2019).

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam lingkungan kerja, motivasi guru memiliki peran utama dalam mendorong pencapaian yang luar biasa. Ketika guru merasa termotivasi, mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai target dan menjalankan tugas mereka dengan semangat tinggi. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti rasa pencapaian pribadi, kepuasan atas pekerjaan yang diakui, peluang pengembangan, atau pengakuan atas kontribusi mereka. Manajemen yang cerdas juga memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga tingkat motivasi guru. Ini dilakukan dengan memberikan umpan balik yang membangun, menantang guru sesuai dengan kapabilitasnya, dan memastikan guru merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Permadi & Rasminingsih, 2023).

Berdasarkan beberapa penjelasan motivasi kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu hal berupa dorongan atau kehendak seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Total ada empat faktor yang mampu memengaruhi motivasi kerja para pegawai. Motivasi ini dapat datang dari sisi internal atau eksternal pegawai. Dengan adanya motivasi dari dua sisi sekaligus, maka hasil kerja yang didapatkan juga semakin baik. Inilah waktunya mengetahui masing-masing faktor ini (sodexo, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Gaji yang Sesuai

Faktor pertama yang mampu memengaruhi motivasi kerja pegawai adalah gaji yang sesuai. Tidak dapat dimungkiri bahwa persoalan gaji adalah suatu hal sensitif. Apa pun tujuan dari masing-masing orang untuk bekerja, tentu saja memiliki gaji yang sesuai harus dapat dipenuhi pada waktu tertentu.

2. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah bentuk kebiasaan yang dilakukan terus-menerus sehingga membentuk pola interaksi serta kondisi sosial di dalamnya. Budaya perusahaan biasanya diciptakan dan terus dipertahankan berkat pengaruh pimpinan. Inilah mengapa memiliki kemampuan *leadership* yang baik harus dimiliki seorang pemimpin.

3. Tujuan Bekerja

Faktor internal yang mampu memengaruhi motivasi kerja pegawai adalah tujuannya. Setiap orang memiliki tujuan bekerja yang berbeda-beda. Ada yang ingin berfokus pada finansial atau material. Masing-masing tujuan bebas dipilih oleh pegawai, tergantung keinginan mereka.

4. Tujuan Pribadi

Tidak hanya ada tujuan bekerja saja, tetapi juga ada tujuan pribadi yang mampu memengaruhi motivasi kerja pegawai. Tujuan pribadi setiap pegawai dalam bekerja sudah pasti berbeda. Ada idealisme yang tersimpan di dalamnya.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja agar berhasil dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2019).

d. Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak pegawai untuk melaksanakan tugas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan (Hasibuan, 2019).

e. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki banyak fungsi, di antaranya (Sutrisno, 2019):

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan kinerja pegawai
3. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan
7. Meminimalkan biaya yang dihasilkan dari absensi atau pergantian pegawai
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai

f. Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu (Geza Mahesa Putra et al., 2023):

1. **Kebutuhan fisik:** Kebutuhan pegawai akan gaji, seragam, dan fasilitas penunjang lainnya
2. **Kebutuhan keselamatan dan kesehatan:** Kebutuhan pegawai akan tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja
3. **Kebutuhan sosial:** Kebutuhan pegawai akan hubungan dengan atasan dan rekan kerja
4. **Kebutuhan penghargaan:** Kebutuhan pegawai akan penghargaan diri, seperti pujian dari atasan, kepercayaan atasan, dan kesempatan promosi
5. **Kebutuhan aktualisasi diri:** Kebutuhan pegawai untuk menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang menantang, dan menunjukkan kemampuannya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) g. Landasan Motivasi Kerja

Landasan motivasi kerja adalah teori yang menjelaskan apa yang memotivasi seseorang dalam pekerjaannya. Teori ini berfokus pada kebutuhan dasar yang ada pada diri seseorang, serta bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan (Mu, 2019).

h. Indikator Motivasi Kerja

Indikator atau faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah (Gunawan et al., 2020):

1. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

2.1.3 Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru adalah untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut dikuasai pesertanya atau belum (Fauza, 2022).

Kinerja guru tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru (Indriawati et al., 2022).

Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga sebagai prestasi kerja. Kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal (Uinsuka Riau, 2025).

Berdasarkan beberapa penjelasan kinerja guru tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja dari seorang guru dalam bidang pekerjaannya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar guru, seperti (edukasi, 2022):

1. Faktor internal: Kondisi fisik dan mental guru, sikap guru, dan motivasi guru
2. Faktor eksternal:
 - a) Tingkat pendidikan guru
 - b) Supervisi pengajaran
 - c) Program penataran
 - d) Kondisi atau suasana sekolah
 - e) Kemampuan manajerial kepala sekolah
 - f) Tingkat pendapatan guru
 - g) Faktor kepemimpinan
 - h) Faktor tim

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Tujuan Kinerja Guru

Tujuan kinerja guru adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan keefektifan proses belajar mengajar. Kinerja guru yang baik dapat meningkatkan produktivitas pembelajaran, sehingga siswa dapat mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik dan hasil belajar yang meningkat (Munawir, Yasmin, et al., 2023).

d. Manfaat Kinerja Guru

Kinerja guru yang baik dapat memberikan banyak manfaat, di antaranya (Santoso, 2021):

1. Meningkatkan kualitas pendidikan
2. Menumbuhkan semangat dan motivasi belajar peserta didik
3. Membantu mengatasi kelemahan guru dalam pembelajaran
4. Memberikan umpan balik kepada guru tentang kemampuan dan kelebihannya
5. Memberikan gambaran yang jelas dan terukur tentang seberapa baik seorang guru dalam melaksanakan tugasnya
6. Membantu sekolah menilai kinerja guru secara lebih akurat
7. Membantu sekolah memberikan bimbingan atau dukungan yang diperlukan untuk pengembangan guru

e. Fungsi Kinerja Guru

Kinerja guru memiliki fungsi yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yaitu (Devi, 2020):

1. Menumbuhkan semangat dan motivasi belajar peserta didik
2. Meningkatkan kualitas pembelajaran
3. Menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah

f. Dimensi Kinerja Guru

Dimensi kinerja guru dapat diukur dari hasil kerja, tugas, atau kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Fauza, 2022).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

g. Landasan Kinerja Guru

Landasan kinerja guru adalah hal-hal yang menjadi pedoman bagi guru dalam menugaskan tugasnya, seperti (Hidayat, 2019):

1. Standar kinerja
2. Dimensi kinerja
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru
4. Motivasi kerja
5. Kode etik guru

h. Indikator Kinerja Guru

Indikator atau faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah (Muspawi, 2021):

1. Pengetahuan
Pengetahuan merupakan pemahaman guru dalam pelajaran yang diambilnya untuk disampaikan kepada siswa.
2. Keterampilan
Cara penyampaian materi agar siswa mudah mengerti dan meningkatkan motivasi siswa dalam belajar.
3. Kualifikasi
Kualifikasi pendidikan dengan kesesuaian terhadap mata pelajaran yang dimiliki oleh seorang guru.

2.1.4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada pegawai juga akan meningkat, sehingga pegawai akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Disiplin kerja merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi. Organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektivitas organisasi akan menjadi sangat terbatas (Ichsan et al., 2020).

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Singodimedjo, 2019).

Berdasarkan beberapa penjelasan disiplin kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perasaan taat dan patuh dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah (Fandy, 2022):

1. Teladan pimpinan: Pimpinan yang disiplin menjadi panutan bagi bawahannya.
2. Balas jasa: Gaji dan kesejahteraan yang baik dapat membuat pegawai merasa dihargai dan terikat dengan perusahaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Keadilan: Keadilan merupakan nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan.
4. Sanksi hukum: Sanksi yang diberikan dapat menjadi alat untuk memelihara disiplin pegawai.
5. Ketegasan: Pimpinan yang tegas dapat memberikan teguran dan hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin.
6. Pengawasan: Pengawasan yang efektif dapat mencegah tindakan indisipliner dan meningkatkan prestasi.
7. Komunikasi dua arah: Komunikasi yang baik antar individu dapat meningkatkan kedisiplinan.
8. Tujuan dan kemampuan: Tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.
9. Hubungan kemanusiaan: Hubungan yang harmonis di antara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta untuk mendukung kelangsungan perusahaan (Gischa, 2023).

d. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun organisasi, di antaranya (Haryanti, 2019):

1. Mendukung lancarnya pekerjaan
2. Meningkatkan prestasi kerja
3. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan
4. Menjamin terpeliharanya tata tertib
5. Menciptakan rasa hormat dan saling percaya
6. Mencerminkan tanggung jawab
7. Melatih kepribadian

e. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa fungsi, di antaranya (Kawulusan, 2020):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Menunjang kinerja
2. Membangun landasan
3. Melatih keprofesionalan
4. Menata kehidupan
5. Menciptakan lingkungan kondusif
6. Memberikan dorongan

f. Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu (Fauzia et al., 2020):

1. Dimensi ketaatan terhadap waktu, yang meliputi jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja.
2. Dimensi tanggung jawab kerja, yang meliputi mematuhi peraturan perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

g. Landasan Disiplin Kerja

Landasan disiplin kerja adalah sikap utama yang harus dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas yang diemban (Wardianti, Ni Ketut, Thaib, 2021).

h. Indikator Disiplin Kerja

Indikator atau faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah (Singodimedjo, 2019):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Keadilan

Keadilan ini merupakan prong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

3. Sanksi Hukuman

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa jurnal terdahulu sebagai referensi sekaligus acuan dalam menjalankan penelitian. Berikut merupakan beberapa jurnal penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama dan Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Rahmayanti, Titik Haryati, Noor Miyono, dan Ayunda Safitri (2021) "Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara terpisah atau bersama-sama (Rahmayanti et al., 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Negeri Se-
Kabupaten
Pemalang”



- 2 Julihartiny, Arna dan Fakhru Rozi Yamali (2023) “Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Muaro Jambi”
Kuantitatif
Penelitian ini menyimpulkan profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam kondisi yang baik. Selain itu profesionalisme dan disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru pada MTS Negeri Kabupaten Muaro Jambi. Begitu pula motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Julihartiny et al., 2023).
- 3 Wiwi Yuningsih, Furtasan Ali Yusuf, dan Budi Ilham Maliki (2025) “Pengaruh Pengembangan Profesionalisme dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Guru SD Swasta Di Kota Serang”
Kuantitatif
Hasil penelitian ini: 1) pengembangan profesional berpengaruh signifikan terhadap disiplin, 2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin, 3) pengembangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 4). motivasi dan kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap kinerja, 5) pengembangan profesional, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Yuningsih et al., 2025).
- 4 M. Mushthofa Mubasysyir, Eli Masnawati, dan Didit Darmawan (2025) “Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan
Kuantitatif
Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Guru yang memiliki kompetensi, dedikasi dan keterampilan profesional cenderung memberikan kontribusi positif

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tahsinul Akhlaq
Bahrul Ulum
Surabaya”



terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Selain itu, disiplin guru juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Guru yang disiplin dalam menjalankan tugasnya, mentaati peraturan, dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya, cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam mendidik dan membimbing siswanya (Mubasysyir et al., 2025).

- 5 Suwito dan Kiki Farida Ferine (2023) “*The Effect of Motivation and Work Discipline on Teacher Performance With Student Learning Outcomes As Intervening Variables for Teachers in Sub Rayon 05 Selesai*” *Quantitative* *The results of his research are that Work Discipline has a positive and significant effect. Work Discipline has a positive and significant effect on teacher performance. Learning outcomes have no significant positive effect on teacher performance with the original sample value. Motivation has a positive and significant effect on learning outcomes. Motivation has a positive and insignificant effect on teacher performance. Work Discipline has a positive and insignificant effect on Teacher Performance through Learning Outcomes. Motivation has no significant positive effect on teacher performance through learning outcomes (Farida Ferine, 2023).*

Sumber: Jurnal Terdahulu Penelitian 2025

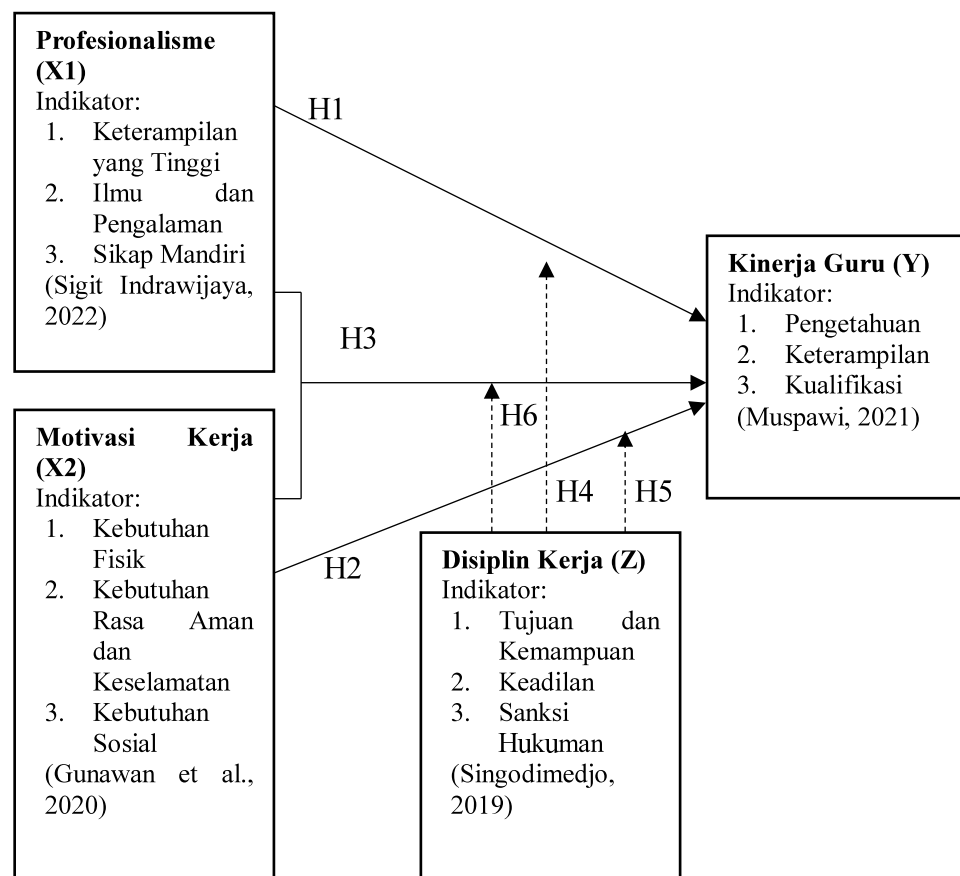
Berdasarkan beberapa jurnal terdahulu yang relevan tersebut, penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang digunakan. Namun subjek penelitian yang saat ini dilakukan berbeda, yaitu pada SMK Negeri Rawas Ulu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir diuraikan dengan tujuan agar penelitian yang saat ini dilakukan berjalan secara sistematis atau berurutan sesuai dengan alur penelitian dan memiliki tujuan yang jelas. Berikut merupakan gambaran kerangka berpikir pada penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
- H3 : Profesionalisme dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

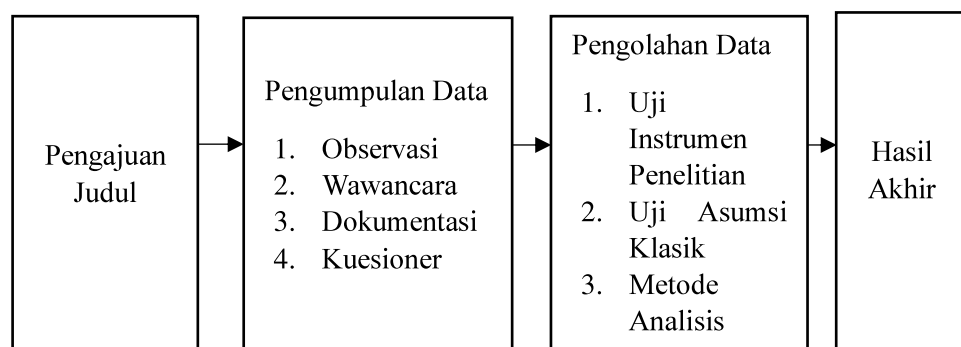
- H4 : Disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru
- H5 : Disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
- H6 : Disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru



3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dalam mendeskripsikan hasil pengolahan data. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan landasan positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini dimulai dengan pengajuan judul penelitian untuk menentukan studi penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Kemudian peneliti melakukan pengolahan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penelitian. Pengolahan data tersebut melalui beberapa teknik pengujian. Teknik pengujian tersebut terdiri dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan metode analisis data. Dari hasil pengolahan data, peneliti mendapatkan hasil akhir berupa pengujian dari hipotesis yang telah dibuat. Berikut merupakan gambaran desain penelitian ini.



Gambar 3.1. Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

- a. Variabel Bebas (*Independent Variable*) : X

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah:

1. Profesionalisme (X1)

Indikator yang digunakan pada variabel profesionalisme (X1) adalah keterampilan yang tinggi, ilmu dan pengalaman, serta sikap mandiri.

2. Motivasi Kerja (X2)

Indikator yang digunakan pada variabel motivasi kerja (X2) adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, serta kebutuhan sosial.

- b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) : Y

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Indikator yang digunakan pada variabel kinerja guru (Y) adalah pengetahuan, keterampilan, dan kualifikasi.

- c. Variabel *Intervening* : Z

Variabel *intervening* adalah variabel yang berada di antara variabel bebas dan variabel terikat, dan berfungsi sebagai perantara atau mediator. Variabel *intervening* juga disebut sebagai variabel mediasi. Variabel *intervening* pada penelitian ini adalah disiplin kerja (Z) dengan indikator tujuan dan kemampuan, keadilan, dan sanksi hukuman.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berikut merupakan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Profesionalisme (X1)	a. Keterampilan yang tinggi dan pengalaman b. Sikap mandiri (Sigit Indrawijaya, 2022) c. Sikap mandiri (Sigit Indrawijaya, 2022)	Skala <i>Likert</i>
2	Motivasi Kerja (X2)	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c. Kebutuhan sosial (Gunawan et al., 2020)	Skala <i>Likert</i>
3	Kinerja Guru (Y)	a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Kualifikasi (Muspawi, 2021)	Skala <i>Likert</i>
4	Disiplin Kerja (Z)	a. Tujuan dan kemampuan b. Keadilan c. Sanksi hukuman (Singodimedjo, 2019)	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Operasionalisasi Variabel Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 3.1, diketahui operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini. Seluruh variabel tersebut menggunakan skala pengukuran dalam penilaiannya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Berikut ini merupakan tabulasi skala *likert* yang digunakan untuk mengukur nilai variabel.

Tabel 3.2. Skala *Likert*

No.	Skala Pengukuran	Keterangan	Simbol Pengukuran
1	Skala nilai 5	Sangat Setuju	SS
2	Skala nilai 4	Setuju	S
3	Skala nilai 3	Ragu-ragu	R
4	Skala nilai 2	Tidak Setuju	TS
5	Skala nilai 1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: (Sugiyono, 2022)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu. Peneliti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menetapkan populasi untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 69 orang guru SMK Negeri Rawas Ulu.

Tabel 3.3. Populasi Penelitian

No.	Jenis Guru	Laki-laki	Perempuan
1	ASN	27	23
2	Honorar	12	7
Total		39	30
Total Keseluruhan		69	

Sumber: SMK Negeri Rawas Ulu 2025

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Karena jumlah populasi adalah 69 orang yang berarti kurang dari 100, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

Dari uraian tersebut, maka sampel penelitian yang digunakan adalah seluruh guru SMK Negeri Rawas Ulu yang berjumlah 69 orang.

3.4 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya. Data primer diperoleh dari sumber data yang asli atau pertama, baik dari individu maupun perorangan (Sugiyono, 2022).

Sehingga data primer yang diperoleh pada penelitian ini adalah data dokumentasi penelitian, data pegawai, naskah wawancara, struktur organisasi, dan data profil SMK Negeri Rawas Ulu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder bisa didapatkan melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2022).

Sehingga data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini adalah jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung objek penelitian. Observasi merupakan kegiatan yang tersusun dari proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2022).

Data yang diperoleh dari kegiatan observasi adalah permasalahan yang berkaitan dengan variabel penelitian, kondisi tempat penelitian, data pegawai, profil instansi, dan struktur organisasi SMK Negeri Rawas Ulu.

b. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi atau gagasan melalui tanya jawab (Sugiyono, 2022). Wawancara dilakukan dengan salah satu guru SMK Negeri Rawas Ulu yang bernama Bapak Alzimud Darusya, S.Kom. Wawancara digunakan untuk mengetahui permasalahan yang berguna untuk landasan penelitian ini.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data dan informasi yang dilakukan untuk keperluan penelitian. Dokumentasi dapat berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu, seperti tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2022).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dokumentasi yang diperoleh dari tempat penelitian adalah foto-foto kegiatan penelitian, foto wawancara, foto pengisian kuesioner penelitian, dan foto struktur organ K Negeri Rawas Ulu.

d. Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengajuan serangkaian pertanyaan atau kalimat tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2022). Kuesioner digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan diolah untuk mendapatkan hasil akhir penelitian ini.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur fenomena yang diamati (Sugiyono, 2022). Berikut merupakan tabulasi instrumen pada penelitian ini:

Tabel 3.4. Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan	Alat Ukur
1	Profesionalisme (X1)	a. Keterampilan yang tinggi	3	Skala Likert
		b. Ilmu dan pengalaman	3	
		c. Sikap mandiri (Sigit Indrawijaya, 2022)	3	
2	Motivasi Kerja (X2)	a. Kebutuhan fisik	3	Skala Likert
		b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	3	
		c. Kebutuhan sosial (Gunawan et al., 2020)	3	
3	Kinerja Guru (Y)	a. Pengetahuan	3	Skala Likert
		b. Keterampilan	3	
		c. Kualifikasi (Muspawi, 2021)	3	
4	Disiplin Kerja (Z)	a. Tujuan dan kemampuan	3	Skala Likert
		b. Keadilan	3	
		c. Sanksi hukuman	3	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(Singodimedjo,

2019)

Tot	36
-----	----

Sumber: Instrumen Penelitian

Berdasarkan tabel 3.1, dapat diketahui bahwa jumlah pernyataan dari seluruh variabel adalah 36. Kemudian dalam penilaian kuesioner digunakan skala pengukuran yaitu skala *likert*.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Berikut uji instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini:

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2022).

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan *valid*, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak *valid* dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan (E Wiguna, 2022).

Uji validitas dilakukan di SMA Negeri Surulangun dengan menggunakan responden sebanyak 20 guru. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien validitas item yang dicari

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

x : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y : Skor total instr

n : Jumlah respon



uji instrumen

Σx : Jumlah hasil pengamatan variabel X

Σy : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

Σxy : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

Σx^2 : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

Σy^2 : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan *valid*).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak *valid*).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected item - Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai *reliable* atau tidak, maksud dari *reliable* disini adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplika dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022).

Untuk uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan menggunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dari nilai *Guttman split half correlation*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (E Wiguna, 2022). Uji reliabilitas dilakukan di SMA Negeri Surulangun dengan menggunakan responden sebanyak 20 guru. Metode yang digunakan adalah *split half*, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{(n(\sum A^2) - (\sum A)^2) - (n(\sum B)^2 - (\sum B)^2)}}$$

Keterangan:

r_{AB} : Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$: Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$: Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$: Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$: Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$: Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi memiliki nilai 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila korelasi memiliki nilai di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* seperti berikut:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

r_b : Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Setelah didapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$: instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$: instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.



3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji *statistic*.

Uji normalitas dapat menguji apakah data sudah terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik merupakan yang layak dilakukan pengujian secara statistik yaitu model regresi yang memiliki data terdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS. Dasar analisis dapat dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya, yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal (Sugiyono, 2022).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi di antara variabel maka dinamakan multikolinieritas.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari *tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut ini merupakan dasar analisis:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , variabel dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , variabel dinyatakan terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2022).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dan bersifat tetap berarti model regresi tersebut telah memenuhi persyaratan dan disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika model regresi tidak memiliki kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda atau tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas.

Kebanyakan data *crosssection* mengandung heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran mulai dari kecil, sedang, dan besar. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam menguji Heteroskedastisitas dapat dilihat dari penyebaran varian pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) pada *output* SPSS berdasarkan analisis sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadinya heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Sugiyono, 2022).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
(sekarang) dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Jika terjadi korelasi, maka akan ada *problem* autokorelasi.

Dalam mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin Watson* (DW- t) sebagai berikut:

1. Jika nilai $0 < d < dl$ maka tidak terjadi autokorelasi positif (Tolak).
2. Jika nilai $dl \leq d \leq du$ maka tidak terjadi autokorelasi positif (*No Decision*).
3. Jika nilai $4 - dl < d < 4$ maka tidak terjadi korelasi negatif (Tolak).
4. Jika nilai $4 - du \leq d \leq 4 - dl$ maka tidak terjadi korelasi negatif (*No Decision*).
5. Jika nilai $du < d < 4 - du$ maka akan tidak terjadi autokorelasi, positif atau negatif (Tidak Ditolak).

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau *dependent variable*. Jika persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dengan satu variabel terkait, maka disebut dengan persamaan regresi sederhana. Jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut dengan persamaan regresi berganda. Pada regresi sederhana kita dapat mengetahui berapa besar perubahan dari variabel bebas dapat mempengaruhi suatu variabel terkait (Sugiyono, 2022).

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- X = Variabel independen (variabel bebas)
 a = Konstanta (nilai b di Y apabila X = 0)
 b = Koefisien regresi (aruh positif atau negatif)

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi *product moment* merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau tersebut adalah sama.

Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r : koefisien korelasi
 n : jumlah titik pasangan (X, Y)
 x : variabel X
 y : variabel Y

Korelasi *product moment* dilambangkan (r) koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu mempunyai koefisien korelasi = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna.

Tabel 3.5. Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Indrawan & Kaniawati Dewi, 2020)

c. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variasi dependen. pengujian Uji t dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$



Keterangan:

r : Korelasi

n : Jumlah sampel

t : Tingkat signifikan t_{hitung} dibanding dengan t_{tabel}

Hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun hipotesis untuk pengujian secara parsial yang telah dirancang peneliti adalah sebagai berikut:

H_{01} : Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_{a1} : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru

H_{02} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi linear berganda digunakan apabila penelitian memiliki maksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adapun dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2022):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X1 : Pengetahuan

X2 : Pengalaman

X3 : Kemampuan

ε : Standar *error*

e. Uji F

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian Uji F dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h : Nilai uji F

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} berdasarkan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut (Sugiyono, 2022):

H_{01} : Profesionalisme dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_{a1} : Profesionalisme dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

H_{02} : Disiplin kerja tidak mampu mengintervening pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- H_{a2} : Disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru
- H₀₃ : Disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
- H_{a3} : Disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
- H₀₄ : Disiplin kerja tidak mampu mengintervening pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
- H_{a4} : Disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

f. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2022).

Adapun rumus koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

R^2 : Kuadrat dari koefisien korelasi

g. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel

intervening (Sugiyono

Rumus Analisis jalur:

$$e1 : \sqrt{1 - R \text{ square}}$$

$$e2 : \sqrt{1 - R \text{ square}}$$

Keterangan:

e1 : nilai koefisien analisis jalur 1

e2 : nilai koefisien analisis jalur 2

R *square* : nilai R *square* pada regresi berganda dan regresi jalur



3.10 Tempat dan Waktu Penelitian

3.10.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri Rawas Ulu. Instansi pendidikan tersebut beralamat di Jl. Raya Lintas Utama Sumatera, Sungai Jauh, Kec. Rawas Ulu, Kab. Musi Rawas Utara, Sumatera Selatan.

3.10.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan, terhitung dari bulan September 2025 sampai dengan Februari 2025. Berikut merupakan tabulasi waktu penelitian.

Tabel 3.6. Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Waktu Penelitian																							
		Periode Tahun 2024 - 2025																							
		Sep				Okt				Nov				Des				Jan				Feb			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	█																							
2	Penelitian		█																						
3	Pembuatan Proposal			█																					
4	Bimbingan Proposal				█																				
5	Seminar Proposal					█																			
6	Revisi Hasil Seminar Proposal						█																		
7	Penyusunan Laporan Proposal							█																	
8	Pembuatan Skripsi								█																
9	Bimbingan Skripsi									█															
10	Sidang Skripsi										█														
11	Revisi Hasil Sidang Skripsi											█													
12	Penyusunan Laporan Skripsi												█												

HASIL PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

SMK Negeri Rawas Ulu adalah salah satu instansi pendidikan milik pemerintah daerah yang berada di Kecamatan Rawas Ulu. Sekolah ini dibangun pada tahun 2012 dan resmi beroperasi pada tahun 2015. Sekolah ini beroperasi pada hari Senin sampai dengan Jumat dengan mengikuti kurikulum terbaru yaitu *full day school*. Sekolah ini memiliki banyak murid dengan berbagai suku di dalamnya. SMK Negeri Rawas Ulu merupakan Unit Sekolah Baru (USB) yang dibangun melalui dana APBD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2012. Lokasi SMK Negeri Rawas Ulu terletak di Jl. Lintas Sumatera – Desa Sungai Jauh, Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan, e-mail smknrawasulu@gmail.com SMK Negeri rawas Ulu mendapatkan status penegerian dengan Surat Keputusan Bupati Musi Rawas Nomor: 566/KPTS/DISDIK/2012 Tanggal 26 Nopember 2012 dengan nomor NPSN : 69727856 dan NSS: 401110627856.

Jumlah siswa yang di terima pada penerima siswa baru yang pertama tahun pelajaran 2012/2013 sebanyak 113 siswa yang terbagai dalam 2 (dua) kompetensi keahlian. Pada tahun pelajaran 2013/2014 jumlah siswa baru yang diterima sebanyak 221 siswa yang terbagi dalam 4 (empat) kompetensi keahlian, dan pada tahun 2014/2015 jumlah siswa yang diterima sebanyak 194 siswa dari 226 siswa lulusan SMP/MTs yang mendaftar. Seiring dengan bertambahnya siswa maka dilakukan juga penambahan jumlah guru dan staf tata usaha. Sekolah ini memiliki visi “*Terwujudnya Generasi BISA SMART (Budi perkerti Luhur, Ilmu mumpuni, Semangat Berprestasi dengan Asa tinggi-Sukses Meraih Arah dan Tujuan)*”. Kemudian misi yang dimiliki sekolah ini adalah:

- a. Terlaksananya pembelajaran yang terencana, bermutu, penuh keteladanan dalam pengamalan nilai-nilai religius dan sosial, dan menyenangkan dengan pedoman kurikulum yang implementatif.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Memiliki organisasi sekolah yang dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan prinsip-prinsip kerja yang terorganisasi dengan baik, disiplin, kreatif, inovatif, dan akuntabel.
- c. Memiliki sumber daya manusia yang cukup dengan kompetensi yang sesuai dan berkualitas.
- d. Memiliki fasilitas pendidikan dan latihan yang cukup dan berkualitas yang sesuai dalam rangka pengembangan kompetensi peserta didik.
- e. Memiliki kemampuan yang memadai dalam mengelola sumber-sumber pembiayaan yang tersedia untuk menjamin kelangsungan pendidikan dan latihan yang berkualitas.
- f. Terciptanya hubungan yang harmonis antar warga sekolah, pemerintah, dan masyarakat dalam pengembangan dan peningkatan kualitas sekolah.
- g. Terciptanya lingkungan sekolah yang asri yang memperhatikan keharmonisan komponen lingkungan sekolah.
- h. Terlaksananya pembinaan dan pengembangan peserta didik agar memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku (kompetensi) yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dunia usaha, dan dunia industri.

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini meliputi pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 25.0 yang berasal dari data hasil kuesioner penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pertama di SMA Negeri Surulangun sebagai pemenuhan uji instrumen penelitian dan kedua di tempat penelitian yaitu SMK Negeri Rawas Ulu. Pemenuhan uji instrumen penelitian sebagai penentuan tingkat kelayakan dan kepercayaan dari kuesioner memperoleh hasil sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X_1

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Profesionalisme X₁			
Seluruh guru memiliki tingkat keterampilan yang tinggi	0,598	0,444	Valid
Guru menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik	0,749	0,444	Valid
Guru mampu membuat model pembelajaran yang kreatif	0,831	0,444	Valid
Pemahaman guru tentang bidang pembelajaran yang dimiliki sangat baik	0,957	0,444	Valid
Guru mampu menyampaikan materi kepada siswa dan siswa mudah mengerti tentang materi yang disampaikan	0,957	0,444	Valid
Guru memberikan pemahaman kepada siswa jika siswa yang bersangkutan mendapatkan permasalahan	0,893	0,444	Valid
Guru mampu bekerja secara profesional	0,807	0,444	Valid
Setiap guru tidak bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan tanggung jawabnya	0,739	0,444	Valid
Guru mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di sekolah secara mandiri	0,891	0,444	Valid

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas X_2

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja X₂			
Guru memiliki fasilitas pengajar yang lengkap	0,800	0,444	Valid
Sekolah memberikan dukungan fasilitas kepada setiap guru	0,912	0,444	Valid
Fasilitas pembelajaran di ruang kelas sangat lengkap	0,950	0,444	Valid
Guru mendapatkan kompensasi berupa izin jika sedang sakit	0,866	0,444	Valid
Jika terjadi permasalahan di sekolah, pihak sekolah selalu membantu	0,847	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dalam penyelesaian masalah				
Guru diberikan arahan pada setiap kegiatan apel pagi	0,777	0,444	<i>Valid</i>	
Guru diberi waktu istirahat	0,877	0,444	<i>Valid</i>	
Guru dipersilahkan menyampaikan pendapatnya ketika sedang rapat	0,874	0,444	<i>Valid</i>	
Guru diperbolehkan bermusyawarah jika merasa prosedur dan tata cara pembelajaran kurang tepat	0,813	0,444	<i>Valid</i>	

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Y

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja Guru Y			
Hasil kerja setiap guru sesuai dengan ilmu pengetahuan	0,825	0,444	<i>Valid</i>
Guru mampu beradaptasi jika menemukan perkembangan teknologi dalam pembelajaran	0,897	0,444	<i>Valid</i>
Guru selalu belajar untuk menambah wawasan ilmu pengetahuannya	0,913	0,444	<i>Valid</i>
Kreativitas guru dalam membuat alternatif pembelajaran sangat baik	0,864	0,444	<i>Valid</i>
Pembuatan rencana pembelajaran sangat rapi	0,820	0,444	<i>Valid</i>
Guru mampu memahami isi dan menerapkan kurikulum merdeka dengan baik	0,757	0,444	<i>Valid</i>
Penyampaian guru kepada siswa selalu menggunakan bahasa formal saat di sekolah	0,856	0,444	<i>Valid</i>
Siswa mampu memahami penyampaian guru dengan baik	0,863	0,444	<i>Valid</i>
Alur komunikasi antara siswa dan guru berjalan dua arah	0,751	0,444	<i>Valid</i>

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Z

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja Z			
Guru selalu mempersiapkan alat-alat pembelajaran sebelum masuk ke kelas	0,542	0,444	<i>Valid</i>
Guru menyampaikan indikator pembelajaran ketika di dalam kelas	0,543	0,444	<i>Valid</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Guru membuat rencana pembelajaran agar pembelajaran berjalan efektif	0,642	0,444	Valid
Guru tidak memandulkan atau latar belakang siswa yang belajar	0,918	0,444	Valid
Setiap guru menerima perlakuan yang sama di sekolah	0,939	0,444	Valid
Guru yang memiliki prestasi akan diberikan penghargaan	0,956	0,444	Valid
Guru yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi dengan tegas	0,925	0,444	Valid
Ketika guru tidak menguasai bidang pembelajarannya akan diberikan sanksi sesuai prosedur	0,942	0,444	Valid
Sanksi yang diberikan tidak berdasarkan hubungan antar personal melainkan penyesuaian terhadap peraturan sekolah	0,782	0,444	Valid

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1, 4.2, 4.3, dan 4.4, diketahui hasil uji validitas yang dilakukan pada 20 responden dari SMA Negeri Surulangun. Teknik pengujian yang digunakan adalah *correlation product moment*. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas menggunakan teknik *correlation product moment* adalah data dikatakan *valid* apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan nilai R_{tabel} dengan responden sebanyak 20 adalah 0,444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel bebas dan terikat dinyatakan *valid* karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,444$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme

Variabel	R_{hitung}	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
Profesionalisme X_1	0,787	0,70	Reliabel

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 20 responden dari SMA Negeri Surulangun. Teknik pengujian yang digunakan adalah *gutman split half correlation*. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan teknik

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

gutman split half correlation dengan responden sebanyak 20 adalah data dikatakan reliabel jika nilai $R_{hitung} > \text{chronbach's alpha}$. Perolehan nilai *chronbach's alpha* dengan responden di bawah 30 adalah 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel profesionalisme X_1 dinyatakan reliabel karena perolehan nilai R_{hitung} $0,787 > 0,70$.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Variabel	R_{hitung}	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja X_2	0,790	0,70	Reliabel

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 20 responden dari SMA Negeri Surulangun. Teknik pengujian yang digunakan adalah *gutman split half correlation*. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan teknik *gutman split half correlation* dengan responden sebanyak 20 adalah data dikatakan reliabel jika nilai $R_{hitung} > \text{chronbach's alpha}$. Perolehan nilai *chronbach's alpha* dengan responden di bawah 30 adalah 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja X_2 dinyatakan reliabel karena perolehan seluruh nilai R_{hitung} $0,790 > 0,70$.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Variabel	R_{hitung}	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Guru Y	0,789	0,70	Reliabel

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 20 responden dari SMA Negeri Surulangun. Teknik pengujian yang digunakan adalah *gutman split half correlation*. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan teknik *gutman split half correlation* dengan responden sebanyak 20 adalah data dikatakan reliabel jika nilai $R_{hitung} > \text{chronbach's alpha}$. Perolehan nilai *chronbach's alpha* dengan responden di bawah 30 adalah 0,70.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja guru dinyatakan reliabel karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,789 >$

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	R_{hitung}	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja Z	0,783	0,70	Reliabel

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 20 responden dari SMA Negeri Surulangun. Teknik pengujian yang digunakan adalah *gutman split half correlation*. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan teknik *gutman split half correlation* dengan responden sebanyak 20 adalah data dikatakan reliabel jika nilai $R_{hitung} > \text{chronbach's alpha}$. Perolehan nilai *chronbach's alpha* dengan responden di bawah 30 adalah 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja Z dinyatakan reliabel karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,783 > 0,70$.

b. Distribusi Frekuensi

1. Karakteristik Responden

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	37	53,6
2	Perempuan	32	46,4
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 37 orang dengan persentase sebesar 53,6%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang dengan persentase sebesar 46,4%. Sehingga responden terbanyak berada pada jenis kelamin laki-laki dan terendah adalah jenis kelamin perempuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 35 Tahun	40	58,0
2	36 – 45 Tahun	29	42,0
3	46 – 60 Tahun	0	0
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui jumlah responden pada usia 20 – 35 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 58,0%. Kemudian responden pada usia 36 – 45 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 42,0%. Sedangkan responden pada usia 46 – 60 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%. Responden terbanyak berada pada usia 20 – 35 tahun dengan jumlah 40 dan persentase sebesar 58,0%.

2. Karakteristik Jawaban Responden

Tabel 4.11 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X₁ “Seluruh guru memiliki tingkat keterampilan yang tinggi”

Seluruh guru memiliki tingkat keterampilan yang tinggi			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	63,8
2	Setuju	10	14,5
3	Ragu-ragu	8	11,6
4	Tidak Setuju	3	4,3
5	Sangat Tidak Setuju	4	5,8
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11, pada kriteria sangat setuju berjumlah 44 dengan persentase 63,8%, setuju berjumlah 10 dengan persentase 14,5%, ragu-ragu berjumlah 8 dengan persentase 11,6%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, dan sangat tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Seluruh guru memiliki tingkat keterampilan yang tinggi sebanyak 44 dan persentase sebesar 63,8%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.12 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_1 “Guru menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik”

Guru menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	53,7
2	Setuju	4	5,8
3	Ragu-ragu	9	13
4	Tidak Setuju	6	8,7
5	Sangat Tidak Setuju	13	18,8
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12, pada kriteria sangat setuju berjumlah 37 dengan persentase 53,7%, setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, ragu-ragu berjumlah 9 dengan persentase 13%, tidak setuju berjumlah 6 dengan persentase 8,7%, dan sangat tidak setuju berjumlah 13 dengan persentase 18,8%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik sebanyak 37 dan persentase sebesar 53,7%.

Tabel 4.13 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X_1 “Guru mampu membuat model pembelajaran yang kreatif”

Guru mampu membuat model pembelajaran yang kreatif			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	59,5
2	Setuju	9	13
3	Ragu-ragu	8	11,6
4	Tidak Setuju	5	7,2
5	Sangat Tidak Setuju	6	8,7
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13, pada kriteria sangat setuju berjumlah 41 dengan persentase 59,5%, setuju berjumlah 9 dengan persentase 13%, ragu-ragu berjumlah 8 dengan persentase 11,6%, tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 7,2%, dan sangat tidak setuju berjumlah 6 dengan persentase 8,7%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru mampu membuat model pembelajaran yang kreatif sebanyak 41 dan persentase sebesar 59,5%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.14 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X_1 "Pemahaman guru tentang bidang pembelajaran yang dimiliki sangat baik"

Pemahaman guru tentang bidang pembelajaran yang dimiliki sangat baik				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Setuju	30	43,5	
2	Setuju	16	23,2	
3	Ragu-ragu	3	4,3	
4	Tidak Setuju	12	17,4	
5	Sangat Tidak Setuju	8	11,6	
Total		69	100%	

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14, pada kriteria sangat setuju berjumlah 30 dengan persentase 43,5%, setuju berjumlah 16 dengan persentase 23,2%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, tidak setuju berjumlah 12 dengan persentase 17,4%, dan sangat tidak setuju berjumlah 8 dengan persentase 11,6%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pemahaman guru tentang bidang pembelajaran yang dimiliki sangat baik sebanyak 30 dan persentase sebesar 43,5%.

Tabel 4.15 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X_1 "Guru mampu menyampaikan materi kepada siswa dan siswa mudah mengerti tentang materi yang disampaikan"

Guru mampu menyampaikan materi kepada siswa dan siswa mudah mengerti tentang materi yang disampaikan				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Setuju	31	44,9	
2	Setuju	18	26,2	
3	Ragu-ragu	3	4,3	
4	Tidak Setuju	11	15,9	
5	Sangat Tidak Setuju	6	8,7	
Total		69	100%	

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15, pada kriteria sangat setuju berjumlah 31 dengan persentase 44,9%, setuju berjumlah 18 dengan persentase 26,2%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, tidak setuju berjumlah 11 dengan persentase 15,9%, dan sangat tidak setuju berjumlah 6 dengan persentase 8,7%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru mampu menyampaikan materi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kepada siswa dan siswa mudah mengerti tentang materi yang disampaikan sebanyak 41 dan persentase sebesar 44,9%.

Tabel 4.16 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X_1 “Guru memberikan pemahaman kepada siswa jika siswa yang bersangkutan mendapatkan permasalahan”

Guru memberikan pemahaman kepada siswa jika siswa yang bersangkutan mendapatkan permasalahan			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	59,5
2	Setuju	15	21,7
3	Ragu-ragu	8	11,6
4	Tidak Setuju	1	1,4
5	Sangat Tidak Setuju	4	5,8
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16, pada kriteria sangat setuju berjumlah 41 dengan persentase 59,5%, setuju berjumlah 15 dengan persentase 21,7%, ragu-ragu berjumlah 8 dengan persentase 11,6%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 1,4%, dan sangat tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru memberikan pemahaman kepada siswa jika siswa yang bersangkutan mendapatkan permasalahan sebanyak 41 dan persentase sebesar 59,5%.

Tabel 4.17 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X_1 “Guru mampu bekerja secara profesional”

Guru mampu bekerja secara profesional			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	52,3
2	Setuju	14	20,3
3	Ragu-ragu	5	7,2
4	Tidak Setuju	3	4,3
5	Sangat Tidak Setuju	11	15,9
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17, pada kriteria sangat setuju berjumlah 36 dengan persentase 52,3%, setuju berjumlah 14 dengan persentase 20,3%, ragu-ragu berjumlah 5 dengan persentase 7,2%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, dan sangat tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berjumlah 11 dengan persentase 15,9%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru mampu bekerja secara profesional sebanyak 6 dan persentase sebesar 52,3%.

Tabel 4.18 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X_1 “Setiap guru tidak bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan tanggung jawabnya”

Setiap guru tidak bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan tanggung jawabnya			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	63,9
2	Setuju	6	8,7
3	Ragu-ragu	7	10,1
4	Tidak Setuju	1	1,4
5	Sangat Tidak Setuju	11	15,9
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18, pada kriteria sangat setuju berjumlah 44 dengan persentase 63,9%, setuju berjumlah 6 dengan persentase 8,7%, ragu-ragu berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 1,4%, dan sangat tidak setuju berjumlah 11 dengan persentase 15,9. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Setiap guru tidak bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebanyak 44 dan persentase sebesar 63,9%.

Tabel 4.19 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X_1 “Guru mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di sekolah secara mandiri”

Guru mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di sekolah secara mandiri			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	59,5
2	Setuju	8	11,6
3	Ragu-ragu	3	4,3
4	Tidak Setuju	3	4,3
5	Sangat Tidak Setuju	14	20,3
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19, pada kriteria sangat setuju berjumlah 41 dengan persentase 59,5%, setuju berjumlah 8 dengan persentase

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

11,6%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, dan sangat tidak setuju berjumlah 14 dengan persentase 20,3%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di sekolah secara mandiri sebanyak 41 dan persentase sebesar 59,5%.

Tabel 4.20 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X₂ “Guru memiliki fasilitas pengajar yang lengkap”

Guru memiliki fasilitas pengajar yang lengkap			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	50,8
2	Setuju	14	20,3
3	Ragu-ragu	11	15,9
4	Tidak Setuju	3	4,3
5	Sangat Tidak Setuju	6	8,7
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.20, pada kriteria sangat setuju berjumlah 35 dengan persentase 50,8%, setuju berjumlah 14 dengan persentase 20,3%, ragu-ragu berjumlah 11 dengan persentase 15,9%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, dan sangat tidak setuju berjumlah 6 dengan persentase 8,7%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru memiliki fasilitas pengajar yang lengkap sebanyak 35 dan persentase sebesar 50,8%.

Tabel 4.21 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X₂ “Sekolah memberikan dukungan fasilitas kepada setiap guru”

Sekolah memberikan dukungan fasilitas kepada setiap guru			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	52,3
2	Setuju	9	13
3	Ragu-ragu	3	4,3
4	Tidak Setuju	4	5,8
5	Sangat Tidak Setuju	17	24,6
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.21, pada kriteria sangat setuju berjumlah 36 dengan persentase 52,3%, setuju berjumlah 9 dengan persentase 13%,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, dan sangat tidak setuju berjumlah 17 dengan persentase 24,3%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Sekolah memberikan dukungan fasilitas kepada setiap guru sebanyak 36 dan persentase sebesar 52,3%.

Tabel 4.22 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X₂ “Fasilitas pembelajaran di ruang kelas sangat lengkap”

Fasilitas pembelajaran di ruang kelas sangat lengkap			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	56,5
2	Setuju	4	5,8
3	Ragu-ragu	4	5,8
4	Tidak Setuju	4	5,8
5	Sangat Tidak Setuju	18	26,1
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.22, pada kriteria sangat setuju berjumlah 39 dengan persentase 56,5%, setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, ragu-ragu berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, dan sangat tidak setuju berjumlah 18 dengan persentase 26,1%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Fasilitas pembelajaran di ruang kelas sangat lengkap sebanyak 39 dan persentase sebesar 56,5%.

Tabel 4.23 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X₂ “Guru mendapatkan kompensasi berupa izin jika sedang sakit”

Guru mendapatkan kompensasi berupa izin jika sedang sakit			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	59,5
2	Setuju	10	14,5
3	Ragu-ragu	2	2,9
4	Tidak Setuju	5	7,2
5	Sangat Tidak Setuju	11	15,9
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.23, pada kriteria sangat setuju berjumlah 41 dengan persentase 59,5%, setuju berjumlah 10 dengan persentase

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

14,5%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan persentase 2,9%, tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 7,2%, dan sangat tidak setuju berjumlah 11 dengan persentase 15,9%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru mendapatkan kompensasi berupa izin jika sedang sakit sebanyak 41 dan persentase sebesar 59,5%.

Tabel 4.24 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X₂ “Jika terjadi permasalahan di sekolah, pihak sekolah selalu membantu dalam penyelesaian masalah”

Jika terjadi permasalahan di sekolah, pihak sekolah selalu membantu dalam penyelesaian masalah			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	49,4
2	Setuju	17	24,6
3	Ragu-ragu	1	1,4
4	Tidak Setuju	7	10,1
5	Sangat Tidak Setuju	10	14,5
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.24, pada kriteria sangat setuju berjumlah 34 dengan persentase 49,4%, setuju berjumlah 17 dengan persentase 24,6%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 1,4%, tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, dan sangat tidak setuju berjumlah 10 dengan persentase 14,5%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Jika terjadi permasalahan di sekolah, pihak sekolah selalu membantu dalam penyelesaian masalah sebanyak 34 dan persentase sebesar 49,4%.

Tabel 4.25 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X₂ “Guru diberikan arahan pada setiap kegiatan apel pagi”

Guru diberikan arahan pada setiap kegiatan apel pagi			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	63,9
2	Setuju	7	10,1
3	Ragu-ragu	3	4,3
4	Tidak Setuju	1	1,4
5	Sangat Tidak Setuju	14	20,3
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.25, pada kriteria sangat setuju berjumlah 44 dengan persentase 63,6%, setuju berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 1,4%, dan sangat tidak setuju berjumlah 14 dengan persentase 20,3%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru diberikan arahan pada setiap kegiatan apel pagi sebanyak 44 dan persentase sebesar 63,9%.

Tabel 4.26 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X₂ “Guru diberi waktu bebas ketika jam istirahat”

Guru diberi waktu bebas ketika jam istirahat			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	38	55,1
2	Setuju	15	21,7
3	Ragu-ragu	10	14,5
4	Tidak Setuju	4	5,8
5	Sangat Tidak Setuju	2	2,9
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.26, pada kriteria sangat setuju berjumlah 38 dengan persentase 55,1%, setuju berjumlah 15 dengan persentase 21,7%, ragu-ragu berjumlah 10 dengan persentase 14,5%, tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, dan sangat tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 2,9%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru diberi waktu bebas ketika jam istirahat sebanyak 38 dan persentase sebesar 55,1%.

Tabel 4.27 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X₂ “Guru dipersilahkan menyampaikan pendapatnya ketika sedang rapat”

Guru dipersilahkan menyampaikan pendapatnya ketika sedang rapat			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	56,6
2	Setuju	7	10,1
3	Ragu-ragu	11	15,9
4	Tidak Setuju	4	5,8
5	Sangat Tidak Setuju	8	11,6
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.27, pada kriteria sangat setuju berjumlah 39 dengan persentase 56,6%, setuju berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, ragu-ragu berjumlah 8 dengan persentase 11,6%, tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, dan sangat tidak setuju berjumlah 8 dengan persentase 11,6%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru dipersilahkan menyampaikan pendapatnya ketika sedang rapat sebanyak 39 dan persentase sebesar 56,6%.

Tabel 4.28 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X₂ “Guru diperbolehkan bermusyawarah jika merasa prosedur dan tata cara pembelajaran kurang tepat”

Guru diperbolehkan bermusyawarah jika merasa prosedur dan tata cara pembelajaran kurang tepat			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	56,6
2	Setuju	6	8,7
3	Ragu-ragu	8	11,6
4	Tidak Setuju	7	10,1
5	Sangat Tidak Setuju	9	13
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.28, pada kriteria sangat setuju berjumlah 39 dengan persentase 56,6%, setuju berjumlah 6 dengan persentase 8,7%, ragu-ragu berjumlah 8 dengan persentase 11,6%, tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, dan sangat tidak setuju berjumlah 9 dengan persentase 13%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru diperbolehkan bermusyawarah jika merasa prosedur dan tata cara pembelajaran kurang tepat sebanyak 39 dan persentase sebesar 56,6%.

Tabel 4.29 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Y “Hasil kerja setiap guru sesuai dengan ilmu pengetahuan”

Hasil kerja setiap guru sesuai dengan ilmu pengetahuan			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	46,4
2	Setuju	18	26,1
3	Ragu-ragu	4	5,8
4	Tidak Setuju	5	7,2

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	Sangat Tidak Setuju	10	14,5
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.30, pada kriteria sangat setuju berjumlah 32 dengan persentase 46,4%, setuju berjumlah 18 dengan persentase 26,1%, ragu-ragu berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 7,2%, dan sangat tidak setuju berjumlah 10 dengan persentase 14,5%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Hasil kerja setiap guru sesuai dengan ilmu pengetahuan sebanyak 32 dan persentase sebesar 46,4%.

Tabel 4.30 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Y “Guru mampu beradaptasi jika menemukan perkembangan teknologi dalam pembelajaran”

Guru mampu beradaptasi jika menemukan perkembangan teknologi dalam pembelajaran			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	52,2
2	Setuju	12	17,4
3	Ragu-ragu	4	5,8
4	Tidak Setuju	10	14,5
5	Sangat Tidak Setuju	7	10,1
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.30, pada kriteria sangat setuju berjumlah 36 dengan persentase 52,2%, setuju berjumlah 12 dengan persentase 17,4%, ragu-ragu berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, tidak setuju berjumlah 10 dengan persentase 14,5%, dan sangat tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 10,1%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru mampu beradaptasi jika menemukan perkembangan teknologi dalam pembelajaran sebanyak 36 dan persentase sebesar 52,2%.

Tabel 4.31 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Y “Guru selalu belajar untuk menambah wawasan ilmu pengetahuannya”

Guru selalu belajar untuk menambah wawasan ilmu pengetahuannya			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	59,5
2	Setuju	0	0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Ragu-ragu	5	7,2
4	Tidak Setuju	7	10,1
5	Sangat Tidak	16	23,2
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.31, pada kriteria sangat setuju berjumlah 41 dengan persentase 59,5%, setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, ragu-ragu berjumlah 5 dengan persentase 7,2%, tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, dan sangat tidak setuju berjumlah 16 dengan persentase 23,2%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru selalu belajar untuk menambah wawasan ilmu pengetahuannya sebanyak 41 dan persentase sebesar 59,5%.

Tabel 4.32 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Y “Kreativitas guru dalam membuat alternatif pembelajaran sangat baik”

Kreativitas guru dalam membuat alternatif pembelajaran sangat baik			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	43	62,4
2	Setuju	4	5,8
3	Ragu-ragu	1	1,4
4	Tidak Setuju	9	13
5	Sangat Tidak Setuju	12	17,4
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.32, pada kriteria sangat setuju berjumlah 43 dengan persentase 62,4%, setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 1,4%, tidak setuju berjumlah 9 dengan persentase 13%, dan sangat tidak setuju berjumlah 12 dengan persentase 17,4%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Kreativitas guru dalam membuat alternatif pembelajaran sangat baik sebanyak 43 dan persentase sebesar 62,4%.

Tabel 4.33 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Y “Pembuatan rencana pembelajaran sangat rapi”

Pembuatan rencana pembelajaran sangat rapi			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	39,2

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Setuju	19	27,5
3	Ragu-ragu	0	0
4	Tidak Setuju	10	14,5
5	Sangat Tidak	13	18,8
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.33, pada kriteria sangat setuju berjumlah 27 dengan persentase 39,2%, setuju berjumlah 19 dengan persentase 27,5%, ragu-ragu berjumlah 0 dengan persentase 0%, tidak setuju berjumlah 10 dengan persentase 14,5%, dan sangat tidak setuju berjumlah 13 dengan persentase 18,8%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pembuatan rencana pembelajaran sangat rapi sebanyak 27 dan persentase sebesar 39,2%.

Tabel 4.34 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Y “Guru mampu memahami isi dan menerapkan kurikulum merdeka dengan baik”

Guru mampu memahami isi dan menerapkan kurikulum merdeka dengan baik			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	40	58
2	Setuju	12	17,4
3	Ragu-ragu	2	2,9
4	Tidak Setuju	4	5,8
5	Sangat Tidak Setuju	11	15,9
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.34, pada kriteria sangat setuju berjumlah 40 dengan persentase 58%, setuju berjumlah 12 dengan persentase 17,4%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan persentase 2,9%, tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, dan sangat tidak setuju berjumlah 13 dengan persentase 15,9%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru mampu memahami isi dan menerapkan kurikulum merdeka dengan baik sebanyak 40 dan persentase sebesar 58,0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.35 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Y “Penyampaian guru kepada siswa selalu menggunakan bahasa formal saat di sekolah”

Penyampaian guru kepada siswa selalu menggunakan bahasa formal saat di sekolah			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	56,7
2	Setuju	17	24,6
3	Ragu-ragu	5	7,2
4	Tidak Setuju	3	4,3
5	Sangat Tidak Setuju	5	7,2
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.35, pada kriteria sangat setuju berjumlah 39 dengan persentase 56,7%, setuju berjumlah 17 dengan persentase 24,6%, ragu-ragu berjumlah 5 dengan persentase 7,2%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, dan sangat tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 7,2%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Penyampaian guru kepada siswa selalu menggunakan bahasa formal saat di sekolah sebanyak 39 dan persentase sebesar 56,7%.

Tabel 4.36 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Y “Siswa mampu memahami penyampaian guru dengan baik”

Siswa mampu memahami penyampaian guru dengan baik			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	56,7
2	Setuju	7	10,1
3	Ragu-ragu	1	1,4
4	Tidak Setuju	7	10,1
5	Sangat Tidak Setuju	15	21,7
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.36, pada kriteria sangat setuju berjumlah 39 dengan persentase 56,7%, setuju berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 1,4%, tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, dan sangat tidak setuju berjumlah 15 dengan persentase 21,7%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Siswa mampu memahami

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

penyampaian guru dengan baik sebanyak 39 dan persentase sebesar 56,7%.

Tabel 4.37 Jawaban Item 9 Pada Variabel Y “Alur komunikasi antara siswa dan guru berjalan dua arah”

Alur komunikasi antara siswa dan guru berjalan dua arah			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	56,7
2	Setuju	5	7,2
3	Ragu-ragu	3	4,3
4	Tidak Setuju	9	13
5	Sangat Tidak Setuju	13	18,8
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.37, pada kriteria sangat setuju berjumlah 39 dengan persentase 56,7%, setuju berjumlah 5 dengan persentase 7,2%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, tidak setuju berjumlah 9 dengan persentase 13%, dan sangat tidak setuju berjumlah 13 dengan persentase 18,8%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Alur komunikasi antara siswa dan guru berjalan dua arah sebanyak 39 dan persentase sebesar 56,7%.

Tabel 4.38 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Z “Guru selalu mempersiapkan alat-alat pembelajaran sebelum masuk ke kelas”

Guru selalu mempersiapkan alat-alat pembelajaran sebelum masuk ke kelas			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	59,5
2	Setuju	7	10,1
3	Ragu-ragu	9	13
4	Tidak Setuju	2	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	10	14,5
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.38, pada kriteria sangat setuju berjumlah 41 dengan persentase 59,5%, setuju berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, ragu-ragu berjumlah 9 dengan persentase 13%, tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 2,9%, dan sangat tidak setuju berjumlah 10 dengan persentase 14,5%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru selalu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mempersiapkan alat-alat pembelajaran sebelum masuk ke kelas sebanyak 41 dan persentasenya sebesar 59,5%.

Tabel 4.39 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Z “Guru menyampaikan indikator pembelajaran ketika di dalam kelas”

Guru menyampaikan indikator pembelajaran ketika di dalam kelas			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	53,8
2	Setuju	9	13
3	Ragu-ragu	9	13
4	Tidak Setuju	3	4,3
5	Sangat Tidak Setuju	11	15,9
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.39, pada kriteria sangat setuju berjumlah 37 dengan persentase 53,8%, setuju berjumlah 9 dengan persentase 13%, ragu-ragu berjumlah 9 dengan persentase 13%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, dan sangat tidak setuju berjumlah 11 dengan persentase 15,9%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru menyampaikan indikator pembelajaran ketika di dalam kelas sebanyak 37 dan persentasenya sebesar 53,8%.

Tabel 4.40 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Z “Guru membuat rencana pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan sistematis”

Guru membuat rencana pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan sistematis			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	40	58,1
2	Setuju	9	13
3	Ragu-ragu	7	10,1
4	Tidak Setuju	4	5,8
5	Sangat Tidak Setuju	9	13
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.40, pada kriteria sangat setuju berjumlah 40 dengan persentase 58,1%, setuju berjumlah 9 dengan persentase 13%, ragu-ragu berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, dan sangat tidak setuju berjumlah 9 dengan persentase 13%. Responden yang paling dominan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan sangat setuju bahwa Guru membuat rencana pembelajaran agar pembelajaran berjalan sistematis sebanyak 40 dan persentase sebesar 58,1%.

Tabel 4.41 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Z “Guru tidak memandang status atau latar belakang siswa saat mengajar”

Guru tidak memandang status atau latar belakang siswa saat mengajar			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	38	55,1
2	Setuju	20	29
3	Ragu-ragu	9	13
4	Tidak Setuju	2	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.41, pada kriteria sangat setuju berjumlah 38 dengan persentase 55,1%, setuju berjumlah 20 dengan persentase 29%, ragu-ragu berjumlah 9 dengan persentase 13%, tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 2,9%, dan sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru tidak memandang status atau latar belakang siswa saat mengajar sebanyak 38 dan persentase sebesar 55,1%.

Tabel 4.42 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Z “Setiap guru menerima perlakuan yang sama di sekolah”

Setiap guru menerima perlakuan yang sama di sekolah			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	50,8
2	Setuju	4	5,8
3	Ragu-ragu	8	11,6
4	Tidak Setuju	7	10,1
5	Sangat Tidak Setuju	15	21,7
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.42, pada kriteria sangat setuju berjumlah 35 dengan persentase 50,8%, setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, ragu-ragu berjumlah 8 dengan persentase 11,6%, tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, dan sangat tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berjumlah 15 dengan persentase 21,7%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Setiap guru menerima perlakuan yang sama adalah sebanyak 35 dan persentase sebesar 50,8%.

Tabel 4.43 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Z “Guru yang memiliki prestasi akan diberikan penghargaan”

Guru yang memiliki prestasi akan diberikan penghargaan			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	52,2
2	Setuju	4	5,8
3	Ragu-ragu	9	13
4	Tidak Setuju	6	8,7
5	Sangat Tidak Setuju	14	20,3
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.43, pada kriteria sangat setuju berjumlah 36 dengan persentase 52,2%, setuju berjumlah 4 dengan persentase 5,8%, ragu-ragu berjumlah 9 dengan persentase 13%, tidak setuju berjumlah 6 dengan persentase 8,7%, dan sangat tidak setuju berjumlah 14 dengan persentase 20,3%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru yang memiliki prestasi akan diberikan penghargaan sebanyak 36 dan persentase sebesar 52,2%.

Tabel 4.44 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Z “Guru yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi dengan tegas”

Guru yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi dengan tegas			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	44,9
2	Setuju	14	20,4
3	Ragu-ragu	7	10,1
4	Tidak Setuju	8	11,6
5	Sangat Tidak Setuju	9	13
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.44, pada kriteria sangat setuju berjumlah 31 dengan persentase 44,9%, setuju berjumlah 14 dengan persentase 20,4%, ragu-ragu berjumlah 7 dengan persentase 10,1%, tidak setuju berjumlah 8 dengan persentase 11,6%, dan sangat tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berjumlah 9 dengan persentase 13%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi dan jumlah sebanyak 31 dan persentase sebesar 44,9%.

Tabel 4.45 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Z “Ketika guru tidak menguasai bidang pembelajarannya akan diberikan sanksi sesuai prosedur”

Ketika guru tidak menguasai bidang pembelajarannya akan diberikan sanksi sesuai prosedur			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	42,1
2	Setuju	9	13
3	Ragu-ragu	3	4,3
4	Tidak Setuju	12	17,4
5	Sangat Tidak Setuju	16	23,2
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.45, pada kriteria sangat setuju berjumlah 29 dengan persentase 42,1%, setuju berjumlah 9 dengan persentase 13%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 4,3%, tidak setuju berjumlah 12 dengan persentase 17,4%, dan sangat tidak setuju berjumlah 16 dengan persentase 23,2%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Ketika guru tidak menguasai bidang pembelajarannya akan diberikan sanksi sesuai prosedur sebanyak 29 dan persentase sebesar 42,1%.

Tabel 4.46 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Z “Sanksi yang diberikan tidak berdasarkan hubungan antar personal melainkan penyesuaian terhadap peraturan sekolah”

Sanksi yang diberikan tidak berdasarkan hubungan antar personal melainkan penyesuaian terhadap peraturan sekolah			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	59,5
2	Setuju	9	13
3	Ragu-ragu	12	17,4
4	Tidak Setuju	6	8,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,4
Total		69	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.46, pada kriteria sangat setuju berjumlah 41 dengan persentase 59,5%, setuju berjumlah 9 dengan persentase 13%, ragu-ragu berjumlah 17,4%, tidak setuju berjumlah 6 dengan persentase 8,7%, dan sangat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 1,4%. Responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Sanksi yang diberikan tidak berdasarkan hubungan antar personal melainkan penyesuaian terhadap peraturan sekolah sebanyak 41 dan persentase sebesar 59,5%.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.47 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Profesionalisme	,243	69	,000	,783	69	,000
Motivasi Kerja	,270	69	,000	,778	69	,000
Kinerja Guru	,154	69	,000	,895	69	,000
Disiplin Kerja	,235	69	,000	,836	69	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.47, diketahui hasil uji normalitas menggunakan teknik pengujian *kolmogorov-smirnov* dan *shapiro-wilk*. Perolehan nilai signifikansi pada variabel profesionalisme X_1 sebesar 0,000. Kemudian variabel motivasi kerja X_2 sebesar 0,000. Selanjutnya variabel kinerja guru Y sebesar 0,000 dan variabel disiplin kerja Z sebesar 0,000. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah data dikatakan berdistribusi normal jika perolehan nilai signifikansi $< 0,05$. Karena jumlah responden penelitian adalah 69, maka nilai signifikansi yang diambil yaitu berdasarkan teknik pengujian *kolmogorov-smirnov*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

seluruh data penelitian berdistribusi normal, karena perolehan seluruh nilai signifikansi <

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolinearitas

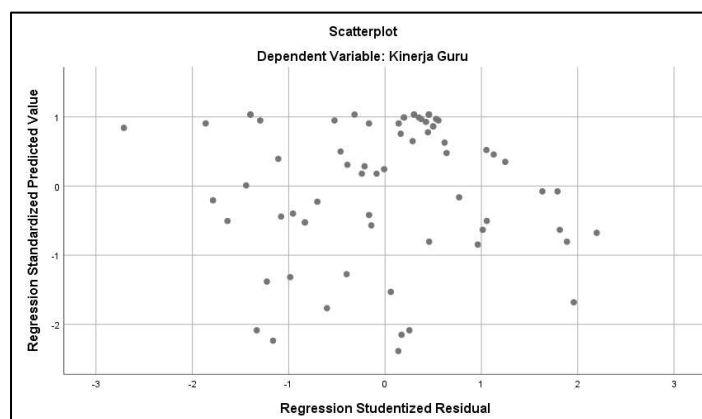
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,609	3,115		1,801	,076		
Profesionalisme	,486	,077	,534	6,297	,000	,890	1,123
Motivasi Kerja	,324	,070	,392	4,627	,000	,890	1,123

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.48, diketahui nilai *tolerance* variabel profesionalisme dan motivasi kerja sebesar 0,890 dan nilai VIF sebesar 1,123. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah data dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinearitas, karena seluruh nilai *tolerance* > 0,10 atau seluruh nilai VIF < 10.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambar 4.1, diketahui hasil uji heterokedastisitas menggunakan teknik pengujian *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah data dikatakan tidak memiliki gejala heterokedastisitas jika sebaran data pada grafik *scatter plot* tidak memiliki pola yang jelas. Sehingga berdasarkan gambaran bentuk sebaran data *scatter plot*, maka data penelitian yang digunakan tidak memiliki gejala heterokedastisitas dikarenakan sebaran data tidak memiliki pola yang jelas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.49 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,760 ^a	,578	,565	6,578	1,718

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui hasil uji autokorelasi menggunakan teknik pengujian *durbin watson*. Perolehan nilai *durbin watson* adalah 1,718. Dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah data tidak terjadi gejala autokorelasi jika perolehan nilai $du < dw < 4 - du$. Sehingga diketahui:

$$dw = 1,718$$

$$du = 1,6697 \text{ (69 responden dengan variabel bebas sebanyak 2)}$$

$$4 - du = 4 - 1,6697 = 2,3303$$

Dengan demikian, maka perolehan nilai *durbin watson* secara berurutan adalah $1,6697 < 1,718 < 2,3303$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada data penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.50 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X_1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,725	3,093		4,113	,000
Profesionalisme	,604	,083	,664	7,265	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.50, diketahui persamaan regresi sederhana yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,725 + 0,604X_1$$

Persamaan tersebut berarti:

- a) Konstanta sebesar 12,725, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kinerja guru Y sebesar 12,725.
- b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,604 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai profesionalisme X_1 , maka nilai kinerja guru Y bertambah sebesar 0,604 atau 60,4%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel profesionalisme X_1 terhadap kinerja guru Y adalah positif.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.51 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	17,787		5,803	,000	
	Motivasi Kerja,470	,569	5,666	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.51, diketahui persamaan regresi sederhana yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,787 + 0,470X_2$$

Persamaan tersebut berarti:

- a) Konstanta sebesar 17,787, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kinerja guru Y sebesar 17,787.
- b) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,470 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja X_2 , maka nilai kinerja guru Y bertambah sebesar 0,470 atau 47,0%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja X_2 terhadap kinerja guru Y adalah positif.

2. Koefisien Korelasi

Tabel 4.52 Hasil Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,432	7,513

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.52, diketahui nilai R pada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru sebesar 0,664. Hal tersebut

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berarti profesionalisme memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,664 atau 66,4%.

Tabel 4.53 Hasil Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,314	8,260

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.53, diketahui nilai R pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,569 dan nilai R^2 sebesar 0,324. Hal tersebut berarti motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,569 atau 56,9%. Kemudian variabel motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 0,324 atau 32,4% sisanya (67,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3. Uji t

Berdasarkan tabel 4.50 dan 4.51, diketahui nilai t_{hitung} profesionalisme X_1 terhadap kinerja guru Y sebesar 7,265 dan nilai t_{hitung} motivasi kerja X_2 terhadap kinerja guru Y sebesar 5,666. Kemudian perolehan nilai t_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 69 orang adalah 1,995. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

- H_1 : profesionalisme X_1 berpengaruh terhadap kinerja guru Y, dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 7,265 > t_{tabel} 1,995$. Dari hasil tersebut maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- H_2 : motivasi kerja X_2 berpengaruh terhadap kinerja guru Y, dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 5,666 > t_{tabel} 1,995$. Dari hasil tersebut maka H_a diterima dan H_o ditolak.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.54 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
						B
1 (Constant)	5,609		1,801	,076		
	Profesionalisme	,486	,077	,534	6,297	,000
	Motivasi Kerja	,324	,070	,392	4,627	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.54, diketahui hasil analisis regresi linear berganda dan persamaan yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 5,609 + 0,486X_1 + 0,324X_2$$

Persamaan tersebut berarti:

- a) Konstanta sebesar 5,609, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kinerja guru Y sebesar 5,609.
- b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,486 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai profesionalisme X_1 , maka nilai kinerja guru Y bertambah sebesar 0,486 atau 48,6%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel profesionalisme X_1 terhadap kinerja guru Y adalah positif.
- c) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,324 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja X_2 , maka nilai kinerja guru Y bertambah sebesar 0,324 atau 32,4%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja X_2 terhadap kinerja guru Y adalah positif.

5. Koefisien Deteriminan (R^2)

Tabel 4.55 Hasil Koefisien Deteriminan (R^2)

Model Summary

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,565	6,578

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.55, diketahui nilai R sebesar 0,760 dan R *square* sebesar 0,578. Hal ini berarti pengaruh yang diberikan oleh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,760 atau 76%. Kedua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0,578 atau 57,8% sisanya (42,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

6. Uji F

Tabel 4.56 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3905,995	2	1952,998	45,136	,000 ^b
Residual	2855,744	66	43,269		
Total	6761,739	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.56, diketahui perolehan nilai F_{hitung} sebesar 45,136 dan perolehan nilai F_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 69 orang adalah 2,38. Dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah terdapat pengaruh simultan yang diberikan oleh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme X_1 dan motivasi kerja X_2 berpengaruh terhadap kinerja guru Y karena nilai $45,136 > 2,38$. Dari hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. Analisis Jalur

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.57 Hasil Analisis Jalur

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17,947	4,353		4,123	,000
Profesionalisme	,073	,133	,075	,548	,585
Motivasi Kerja	-,260	,110	-,294	-2,367	,021
Kinerja Guru	,675	,168	,630	4,020	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Tabel 4.58 Hasil Perhitungan Nilai R Analisis Jalur

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 ^a	,326	,295	8,975

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Profesionalisme

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.54, 4.55, 4.56, dan 4.57, maka analisis jalur yang diperoleh adalah:

a) Pengaruh Profesionalisme X_1 dan Motivasi Kerja X_2 terhadap Kinerja Guru Y

Hasil regresi analisis jalur yaitu nilai Beta profesionalisme X_1 sebesar 0,486 dan motivasi kerja X_2 sebesar 0,324. Kemudian

Professionalisme X_1 (R^2) yaitu nilai *r square* sebesar 0,578. dilakukan perhitungan pada e1 dengan

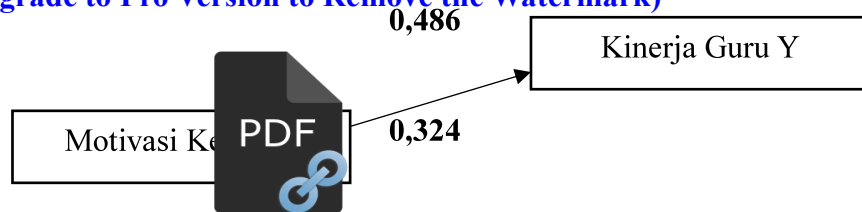
rumus $e1 = \sqrt{1 - R\ square}$, maka $e1 = \sqrt{1 - 0,578} = 0,422$.

Maka diagram jalur 1 yang diperoleh yaitu:

$$e1 = 0,422$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

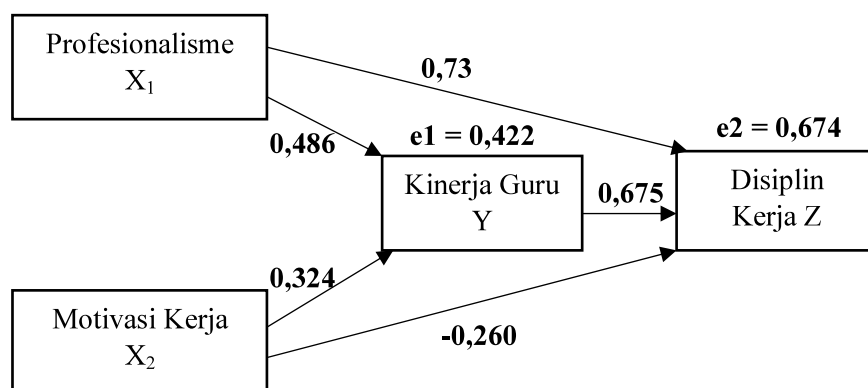
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.2 Diagram Jalur 1

- b) Pengaruh Profesionalisme X_1 dan Motivasi Kerja X_2 terhadap Kinerja Guru Y Diintervening Disiplin Kerja Z

Hasil regresi analisis jalur yaitu nilai Beta profesionalisme X_1 sebesar 0,73, motivasi kerja X_2 sebesar -0,260, dan kinerja guru Y sebesar 0,675. Sehingga nilai Beta disiplin kerja Z merupakan penjumlahan dari seluruh variabel bebas dan terikat yaitu $0,73 - 0,260 + 0,675 = 1,145$. Kemudian hasil perhitungan nilai R analisis jalur yaitu nilai *r square* sebesar 0,326. Dari hasil tersebut dapat dilakukan perhitungan pada e_2 dengan rumus $e_2 = \sqrt{1 - R \text{ square}}$, maka $e_2 = \sqrt{1 - 0,326} = 0,674$. Maka diagram jalur 2 yang diperoleh yaitu:



Gambar 4.3 Diagram Jalur 2

Berdasarkan gambar 4.3, diketahui nilai e_1 sebesar 0,422 dan nilai e_2 sebesar 0,674. Dasar pengambilan keputusan analisis jalur adalah variabel mampu mengintervening pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat jika nilai $e_1 < e_2$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja Z mampu mengintervening pengaruh profesionalisme X_1 dan motivasi kerja X_2 terhadap kinerja guru Y karena perolehan nilai $0,422 < 0,674$.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu



Profesionalisme adalah suatu sikap yang perlu dimiliki oleh seseorang dalam dunia kerja. Profesionalisme juga dapat dimaknai sebagai sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi, agar senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kemampuannya sesuai aturan serta etika yang berlaku. Guru yang profesional akan menghasilkan kinerja sesuai harapan tempat mengajarnya. Penelitian ini menghasilkan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 7,265 > t_{tabel} 1,995$. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,604 atau 60,4%.

Penelitian Hidayat (2019) menjelaskan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan perolehan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,444 > t_{tabel} 1,993$. Guru yang profesional cenderung akan memaksimalkan mengajar di dalam kelas. Selain itu guru akan menguasai bidang pembelajarannya yang akan berefek pada hasil kinerja yang diberikan. SMK Negeri Rawas Ulu sudah memiliki sebagian guru yang mampu bekerja secara profesional. Namun hal tersebut harus dipertahankan agar guru tidak mengalami kemunduran dalam sikap profesionalisme. SMK Negeri Rawas Ulu dapat memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru untuk meningkatkan sikap profesionalnya.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap guru untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi kita akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tak dapat dipungkiri pada kenyataan banyaknya guru yang memiliki motivasi rendah atau menurun. Penelitian ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menghasilkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 5,666 > t_{tabel} 1,995$. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,470 atau 47,0%.

Penelitian Hasic (2019) menjelaskan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,132 > t_{tabel} 2,031$. Menjaga motivasi seorang guru merupakan hal yang sangat penting. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan seluruh pengetahuannya untuk mendidik siswa. Guru akan selalu bersemangat dalam melakukan tanggung jawabnya dan tanpa adanya paksaan. SMK Negeri Rawas Ulu harus meningkatkan motivasi kerja seluruh guru. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi terhadap hasil kerja yang telah diberikan.

4.3.3 Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu

Guru yang profesional akan menggunakan cara terbaik untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Selain itu guru yang profesional cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini menghasilkan profesionalisme dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Rawas Ulu karena nilai $45,136 > 2,38$. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,760 atau 76%.

Penelitian Purba (2019) menjelaskan profesionalisme dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dengan persentase sebesar 51,8%. Seorang guru akan bersikap profesional ketika memiliki motivasi kerja yang tinggi. Begitu juga guru yang profesional senantiasa akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. SMK Negeri Rawas Ulu sudah dengan baik menjaga gurunya agar bersikap profesional dalam bekerja. Selain itu pemberian motivasi kerja sudah dikategorikan baik. Namun menjaga hal tersebut menjadi solusi yang harus dicari untuk menjaga citra sekolah secara berkelanjutan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

4.3.4 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri

Rawas Ulu Diintervening Disiplin Kerja

Profesionalisme guru menjadi hal penting untuk menghasilkan kinerja yang baik. Profesionalisme dapat dipengaruhi secara tidak langsung oleh disiplin kerja. Guru yang profesional seharusnya memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk menghasilkan kinerja sesuai harapan sekolah. Penelitian ini menghasilkan disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan nilai $e_1 < e_2$ yaitu $0,422 < 0,674$. Intervening yang diberikan sebesar 0,73 atau 73%.

Penelitian Fauzia (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat menjadi tolak ukur dalam penentuan profesionalisme untuk menghasilkan kinerja guru yang baik sebesar 43,92% dengan signifikansi $0,000 < 0,05\%$. Guru yang disiplin akan cenderung bersikap profesional dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik. SMK Negeri Rawas Ulu dalam menjaga sikap profesionalisme guru harus mempertimbangkan disiplin kerja guru untuk menghasilkan kinerja sesuai harapan sekolah.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu Diintervening Disiplin Kerja

Semangat guru dalam mengajar di dalam kelas ditunjukkan melalui motivasinya yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab. Motivasi yang baik akan mendorong guru agar memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Menyiapkan segala keperluan sebelum melakukan pembelajaran di dalam kelas. Penelitian ini menghasilkan disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan nilai $e_1 < e_2$ yaitu $0,422 < 0,674$. Namun pengaruh yang diberikan menunjukkan arah yang negatif yaitu sebesar -0,260 atau -26%. Hal tersebut berarti ketika motivasi kerja memberikan pengaruhnya terhadap kinerja guru dan di

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

saat yang bersamaan diintervening disiplin kerja, maka akan menurunkan kinerja guru.

Penelitian Geza Putra (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat menurun pada seorang pegawai ketika diintervening disiplin kerja sebesar 43,2%. Hal tersebut sangat mengkhawatirkan jika guru yang termotivasi untuk melakukan tanggung jawabnya dihalangi oleh peraturan sekolah yang terlalu mempersulit guru. Seperti harus menguasai komputer untuk membuat kurikulum merdeka. SMK Negeri Rawas Ulu harus membagi guru ke dalam kelompok yang dapat menggunakan komputer dan tidak. Hal tersebut bertujuan agar guru yang mahir komputer dapat membagikan pengetahuannya kepada guru yang kurang mahir dalam menggunakan komputer.

4.3.6 Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Rawas Ulu Diintervening Disiplin Kerja

Profesionalisme akan selalu beriringan dengan motivasi kerja, karena guru yang profesional akan selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi. Jika dihubungkan dengan disiplin kerja, ketika guru profesional melakukan suatu pekerjaan tentu akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Selain itu guru akan bekerja secara disiplin dan mengikuti segala prosedur serta peraturan sekolah untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Penelitian ini menghasilkan disiplin kerja mampu mengintervening pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan nilai $e_1 < e_2$ yaitu $0,422 < 0,674$. Intervening yang diberikan disiplin kerja kepada pengaruh tersebut sebesar 0,674 atau 67,4%.

Penelitian Farida Ferine (2023) menjelaskan bahwa disiplin dapat mengintervening hubungan profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja seorang guru sebesar 78,23%. Disiplin akan menjadi pertimbangan pada setiap guru profesional yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prosedur sekolah harus mempermudah guru agar tidak menurunkan profesionalisme dan motivasinya untuk menghasilkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
kinerja sesuai harapan sekolah. SMK Negeri Rawas Ulu tidak perlu memaksakan guru selu harus bisa menguasai komputer. Pencarian solusi seperti menye dan pelatihan peningkatan kemampuan penggunaan komputer memberikan pengetahuan tambahan tentang kurikulum merdeka harus dilakukan oleh Kepala Sekolah. Sehingga guru akan termotivasi untuk meningkatkan kapasitas pengetahuannya tentang komputer demi kepentingan sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan akhir penelitian ini adalah:

- a. Profesionalisme X_1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 7,265 > t_{tabel} 1,995$. Dari hasil tersebut maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,604 atau 60,4%.
- b. Motivasi kerja X_2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 5,666 > t_{tabel} 1,995$. Dari hasil tersebut maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,470 atau 47,0%.
- c. Profesionalisme X_1 dan motivasi kerja X_2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu karena nilai $45,136 > 2,38$. Dari hasil tersebut, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,760 atau 76%.
- d. Disiplin kerja Z mampu mengintervening pengaruh profesionalisme X_1 terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan nilai $e1 < e2$ yaitu $0,422 < 0,674$. Intervening yang diberikan sebesar 0,73 atau 73%.
- e. Disiplin kerja Z mampu mengintervening pengaruh motivasi kerja X_2 terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan nilai $e1 < e2$ yaitu $0,422 < 0,674$. Namun pengaruh yang diberikan menunjukkan arah yang negatif yaitu sebesar -0,260 atau -26%.
- f. Disiplin kerja Z mampu mengintervening pengaruh profesionalisme X_1 dan motivasi kerja X_2 terhadap kinerja guru Y SMK Negeri Rawas Ulu, dibuktikan dengan nilai $e1 < e2$ yaitu $0,422 < 0,674$. Intervening yang diberikan disiplin kerja kepada pengaruh tersebut sebesar 0,674 atau 67,4%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran untuk penelitian ini adalah:

- a. SMK Negeri Rawas Ulu memiliki sebagian guru yang mampu bekerja secara profesional. Namun hal tersebut harus dipertahankan agar guru tidak mengalami kemunduran dalam sikap profesionalisme. SMK Negeri Rawas Ulu dapat memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru untuk meningkatkan sikap profesionalnya.
- b. SMK Negeri Rawas Ulu harus meningkatkan motivasi kerja seluruh guru. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi terhadap hasil kerja yang telah diberikan.
- c. SMK Negeri Rawas Ulu sudah dengan baik menjaga gurunya agar bersikap profesional dalam bekerja. Selain itu pemberian motivasi kerja sudah dikategorikan baik. Namun menjaga hal tersebut menjadi solusi yang harus dicari untuk menjaga citra sekolah secara berkelanjutan.
- d. SMK Negeri Rawas Ulu dalam menjaga sikap profesionalisme guru harus mempertimbangkan disiplin kerja guru untuk menghasilkan kinerja sesuai harapan sekolah.
- e. SMK Negeri Rawas Ulu harus membagi guru ke dalam kelompok yang dapat menggunakan komputer dan tidak. Hal tersebut bertujuan agar guru yang mahir komputer dapat membagikan pengetahuannya kepada guru yang kurang mahir dalam menggunakan komputer.
- f. SMK Negeri Rawas Ulu tidak perlu memaksakan guru seluruhnya harus bisa menguasai komputer. Pencarian solusi seperti menyelenggarakan pelatihan peningkatan kemampuan penggunaan komputer dan memberikan pengetahuan tambahan tentang kurikulum merdeka harus dilakukan oleh Kepala Sekolah. Sehingga guru akan termotivasi untuk meningkatkan kapasitas pengetahuannya tentang komputer demi kepentingan sekolah.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Devi. (2020). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Belajar Peserta Didik Di Sma Negeri 3 Luwu. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 1-10.
- E Wiguna. (2022). Metode Penelitian. *Bab III_ E Wigunan*, 1-23.
- edukasi. (2022). 8 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Blog.Kejarcita.Id*. <https://blog.kejarcita.id/8-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru/>
- Fandy. (2022). Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktornya. *Gramedia.Com*. <https://www.gramedia.com/best-seller/disiplin-kerja/>
- Farida Ferine, K. (2023). *The Effect of Motivation and Work Discipline on Teacher Performance With Student Learning Outcomes As Intervening Variables for Teachers in Sub Rayon 05 Selesai*. *Sibatik Journal | Volume*, 2(9), 2687-2700. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Fauza, B. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511-537.
- Fita Agis. (2019). Profesionalisme Guru. 7-59.
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Gischa, S. (2023). Disiplin Kerja: Pengertian, Tujuan, Faktor, Indikator, dan Pelanggarannya. *Kompas.Com*. <https://www.kompas.com/skola/read/>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1-12.
- Hartono, B. (2020). Profesionalisme. *Cumplimiento Regulatorio y Fiscalizaciones En El Sector Ambiental de Perú*, 11-30. <https://doi.org/10.1787/3cd201bf-es>
- Haryanti, A. (2019). Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Badan Kepegawaian Negara*, 9(1), 76-99.
- Hasibuan. (2019). Tujuan Pemberian Motivasi. 7-29.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Hidayat, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman. 1–121.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & ... (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Ikbal, M., Syarifuddin, H., & Saifullah. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Moderat*, 5(1), 16–31.
- Indriawati, P., Balikpapan, U., Maulida, N., Balikpapan, U., Erni, D. N., Balikpapan, U., Putri, W. H., & Balikpapan, U. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Julihartiny, J., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Muaro Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1725. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1458>
- Kawulusan, F. D. (2020). Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. 1–20.
- Mu, A. (2019). Landasan Teori Motivasi Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mubasysyir, M. M., Masnawati, E., & Darmawan, D. (2025). Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya. 07(01), 1406–1419.
- Munawir, M., Erindha, A. N., & Sari, D. P. (2023). Memahami Karakteristik Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1), 384–390. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1.1108>
- Munawir, M., Salsabila, Z. P., & Nisa', N. R. (2022). Tugas, Fungsi dan Peran Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 8–12. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.327>
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627–634. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kimap*, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Purba, S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas mengajar guru pendidikan vokasi di indonesia. *Majalah Ilmiah Bina Teknik*, 1(1), 28–34.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43–55.
- Santoso, J. T. (2021). Pentingnya Profesionalitas Guru di Indonesia. *Stekom.Ac.Id*. <https://stekom.ac.id/artikel/pentingnya-profesionalitas-guru-di-indonesia>.
- Sigit Indrawijaya. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi. *Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 2.
- Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.
- Sodexo. (2021). 4 Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan. *Sodexo.Co.Id*. <https://www.sodexo.co.id/blog/faktor-yang-memengaruhi-motivasi-kerja/>
- Sugiharti, S. (2019). Multi Dimensi Kompetensi Profesionalisme Guru. *Prosiding Seminar Nasional KSDP Prodi S1 PGSD “Konstelasi Pendidikan Dan Kebudayaan Indonesia Di Era Globalisasi*, 25, 121–128.
- Sugiyanti, T. (2022). Guru Profesional. *Sdnwarungboto.Sch.Id*. <https://sdnwarungboto.sch.id/read/61/guru-profesional>.
- Sugiyono. (2022a). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D (Cetakan Ke-1). *Gramedia*.
- Sugiyono. (2022b). Peran Profitabilitas sebagai moderasi Pengaruh *Leverage*, Prospek Pertumbuhan, dan *Prudence Accounting* terhadap Nilai Perusahaan. 72–107.
- Sulistiani, I., & Nursiwi Nugraheni. (2023). Makna Guru Sebagai Peranan Penting

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Citra Pendidikan*, 3(4), 1261–1268.
<https://doi.org/10.38048/jc...>
- Sunarsih, S. (2023). Profesionalisme Guru di Era Digital: Tantangan dan Peluang di Era Digital. *Jurnal Socia Logica*, 3(1), 1–8.
<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/JurnalSociaLogica/article/view/343>
<https://jurnal.anfa.co.id/index.php/JurnalSociaLogica/article/download/343/333>
- Sutrisno. (2019). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Produktifitas Kerja. *July*, 1–23.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Uinsuka Riau. (2025). Kajian Teori. *Thémistius*, 73–82.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
- Wardianti, Ni Ketut, Thaib, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung. *Hendrayani*, 11–22.
- Wirjayanti, F. (2020). Pengertian Profesionalisme menurut para ahli. *Pengertian Profesionalisme*, 13–30. [http://repository.uin-suska.ac.id/4068/3/BAB II.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/4068/3/BAB%20II.pdf)
- Yuningsih, W., Yusuf, F. A., Maliki, B. I., Bangsa, U. B., & Serang, K. (2025). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai *Intervening* Pada Guru SD Swasta Di Kota Serang. *VIII*(01).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LAMPIRAN

-) Dokumentasi Kegiatan



Dokumentasi kegiatan wawancara dengan Bapak Alzimud Darusya, S.Kom dalam rangka pemenuhan bukti dan landasan masalah penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Dokumentasi kegiatan Penelitian yang dilakukan di SMK Negeri Rawas Ulu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

-) SK Tim Penelaah

UNIVERSITAS BINA INSAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
LUBUKLINGGAU

KEPUTUSAN
DEKRETA
PENGANTARAN
PROGRAM

MEMUTUSKAN
DENGAN RAJUKAN PERATURAN UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU

Memperhatikan Bahwa dengan selanjutnya mahasiswa menerima Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Tahun Akademik 2024/2025, maka perlu ditetapkan dan ditetapkan Dosen Pengaji Proposal Skripsi untuk menilai mahasiswa tersebut dalam menyelesaikan kuliahnya di lingkungan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;

Menimbang 1. Bahwa dalam upaya meningkatkan pendidikan tinggi yang berkualitas dipandang perlu mengangkat Dosen Pengaji Skripsi di lingkungan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;

Mengingat 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 40 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 223/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 184/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan pengabdian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. SK Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KP/2019 tentang Ijazah Pengangkatan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulai Ratusan dan Sekolah Tinggi Manajemen Dan Ilmu Komputer Universitas Bina Insan;
6. SK Ketua Yayasan Nomor 01/113/PYDT-Pg/KP/SK/IV/2019 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
7. SK Rektor Universitas Bina Insan Nomor 019/UNV.BIR/SK/2023 tanggal 1 November 2023 Tentang Pengangkatan Pejabat Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
8. Statuta Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

MEMUTUSKAN

Menetapkan **Pertama** Mengangkat Saadara yang namanya tercantum pada lampiran ini, sebagai pengaji Proposal Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Tahun Akademik 2024/2025 di Universitas Bina Insan Lubuklinggau;

Kedua Semua biaya yang timbul akibat pelaksanaan Surat Keputusan ini dibebankan kepada anggaran Universitas Bina Insan Lubuklinggau atau dana khusus yang disediakan untuk itu;

Ketiga Kepada yang bersangkutan dibebankan honorarium yang besarnya sesuai dengan peraturan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;

Kemudian Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila ternyata di kemudian hari terdapat ketidaklengkapan data atau kesalahan lain, akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Dengan Surat Keputusan ini ditetapkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditandatangani di Lubuklinggau
Pada tanggal 06 Desember 2024
Ditandatangani oleh Dekan dan
Seksi Akademika

SAADARA
SAADARA, S.E., M.Si

Terselenggara oleh:
1. Ketua Tim Penelaah (Dua Tanggal Penerimaan Terlepas Isyarat)
2. Seksi Administrasi Bina Insan Lubuklinggau (terlepas Isyarat)
3. AS/PP

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau
No. 019/UNV.BIR/SK/2024
Tentang Pengangkatan Dosen Pengaji Skripsi Program Studi Manajemen
Tahun Akademik 2024/2025

No	Nama Mahasiswa	NIM	Nama Dosen	Tempat	Rata-rata	Tempat	Nilai	Tempat	Nilai	Kategori
1	Yusuf Yusof	20240101	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	Dr. Saad Apriana, S.E., M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
2	Yusuf Yusof	20240102	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
3	Yusuf Yusof	20240103	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
4	Yusuf Yusof	20240104	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
5	Yusuf Yusof	20240105	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
6	Yusuf Yusof	20240106	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
7	Yusuf Yusof	20240107	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
8	Yusuf Yusof	20240108	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
9	Yusuf Yusof	20240109	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
10	Yusuf Yusof	20240110	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
11	Yusuf Yusof	20240111	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
12	Yusuf Yusof	20240112	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
13	Yusuf Yusof	20240113	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
14	Yusuf Yusof	20240114	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
15	Yusuf Yusof	20240115	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
16	Yusuf Yusof	20240116	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
17	Yusuf Yusof	20240117	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
18	Yusuf Yusof	20240118	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
19	Yusuf Yusof	20240119	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
20	Yusuf Yusof	20240120	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing

No	Nama Mahasiswa	NIM	Nama Dosen	Tempat	Rata-rata	Tempat	Nilai	Tempat	Nilai	Kategori
1	Yusuf Yusof	20240101	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	Dr. Saad Apriana, S.E., M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
2	Yusuf Yusof	20240102	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
3	Yusuf Yusof	20240103	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
4	Yusuf Yusof	20240104	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
5	Yusuf Yusof	20240105	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
6	Yusuf Yusof	20240106	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
7	Yusuf Yusof	20240107	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
8	Yusuf Yusof	20240108	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
9	Yusuf Yusof	20240109	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
10	Yusuf Yusof	20240110	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
11	Yusuf Yusof	20240111	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
12	Yusuf Yusof	20240112	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
13	Yusuf Yusof	20240113	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
14	Yusuf Yusof	20240114	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
15	Yusuf Yusof	20240115	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
16	Yusuf Yusof	20240116	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
17	Yusuf Yusof	20240117	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
18	Yusuf Yusof	20240118	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
19	Yusuf Yusof	20240119	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing
20	Yusuf Yusof	20240120	Dr. Saad, M.Si	Andi Indrawati, S.Pd, M.Pd	M. Elham, M.Si, M.Si	80,00	80,00	80,00	80,00	Passing

Dipindai dengan CamScanner

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

-) Lembar Bimbingan Proposal Skripsi

PDF

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : SELPHIA SELPI ULANDARI
Nim : 210101025
Pembimbing 1 : Fittia, SE, MM
Pembimbing 2 : Yulpa Rabeko S.Psi, MM
Judul : PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KEPADA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN DISIPLIN KEPADA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DISMIK NEGERTI RAWAS ULU

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	11-09-2024	Judul Proposal skripsi	Acc judul Lanjutkan proposal skripsi		
2	12/09/2024	Judul	Acc judul		
3	02/09/2024	Pendahuluan proposal	- perbaiki pendahuluan - perbaiki fenomena		
4	24/10/2024	proposal	perbaiki latar belakang		
5	4/11/2024	proposal	perbaiki sampul Acc lanjut ke PT		
6	2/11/2024	proposal			
7	06-11-2024	proposal skripsi	- perbaiki sesuai arahan dan bimbingan - Penulisan		
8	14-11-2024	proposal skripsi	Acc Lanjut ujian proposal skripsi		

Lubuklinggau, 14. NOVEMBER.....2024
Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyo, SE, MM)

0733 4553932 (Restorat Universitas) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0733-3280300 Bina Insan 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
0733-3280200 (Pascasarjana) Admin@univbinalnsan.ac.id univbinalnsan.ac.id - pasca.univbinalnsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

-) Surat Izin Penelitian

Lubuklinggau, 11 September 2024

Nomor : 0825 /UNIV. BI//Fieshum/PI/2023
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian Observasi**

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SMK Negeri Rawas Ulu
Di
Tempat


Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Selphia selpi ulandari
NIM : 2101010185
Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Tempat Observasi : SMK Negeri Rawas Ulu

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis di Instansi/Perusahaan/Dinas/Badan/Organisasi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora,

Dr. Dede Rimbano, SE., M.Si
NIDN 0210078701

Tembusan:

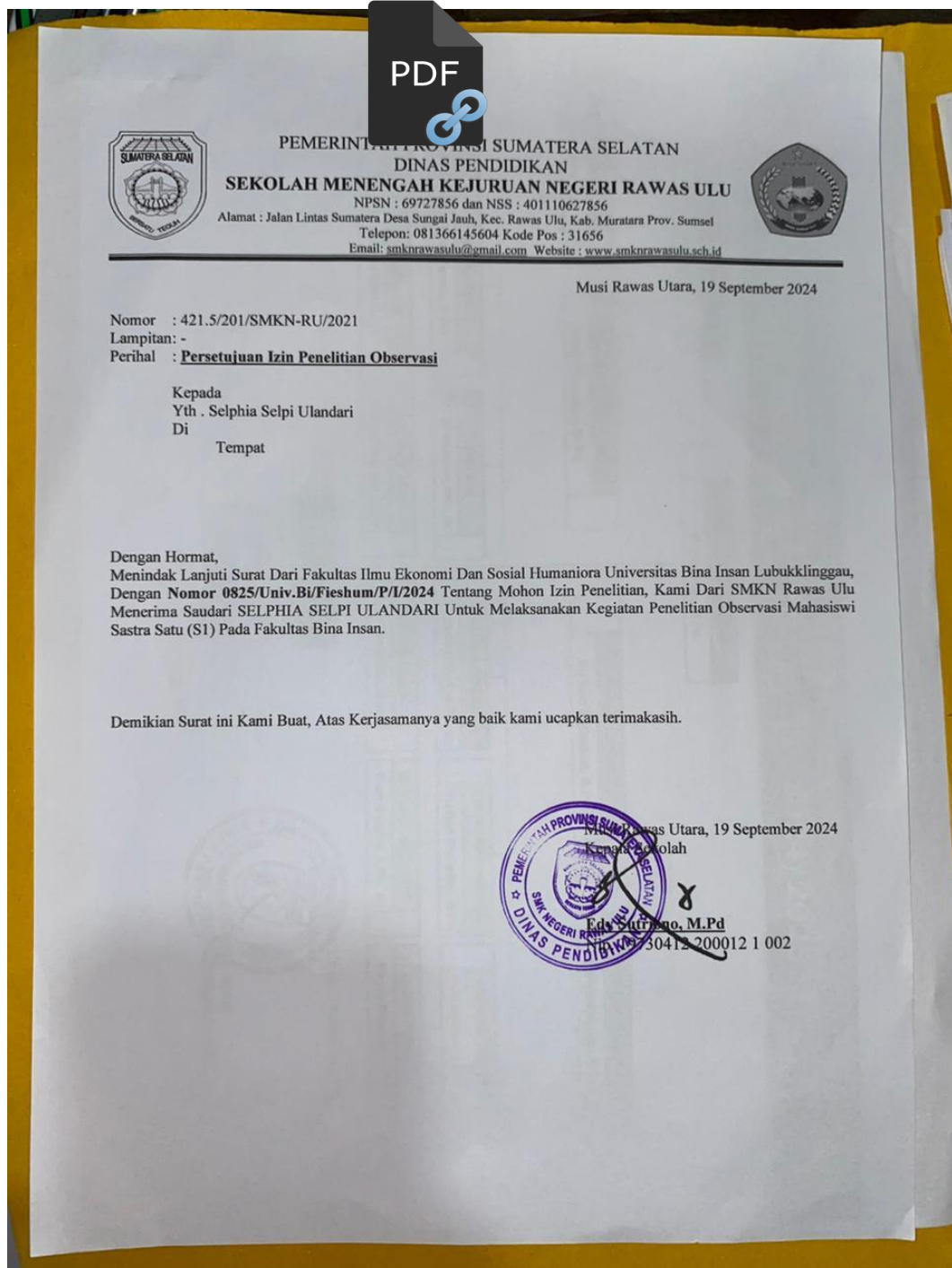
1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

031-4533932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
031-3280350 (Pascasarjana)
0512-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
Admin@univbinainsan.ac.id
univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

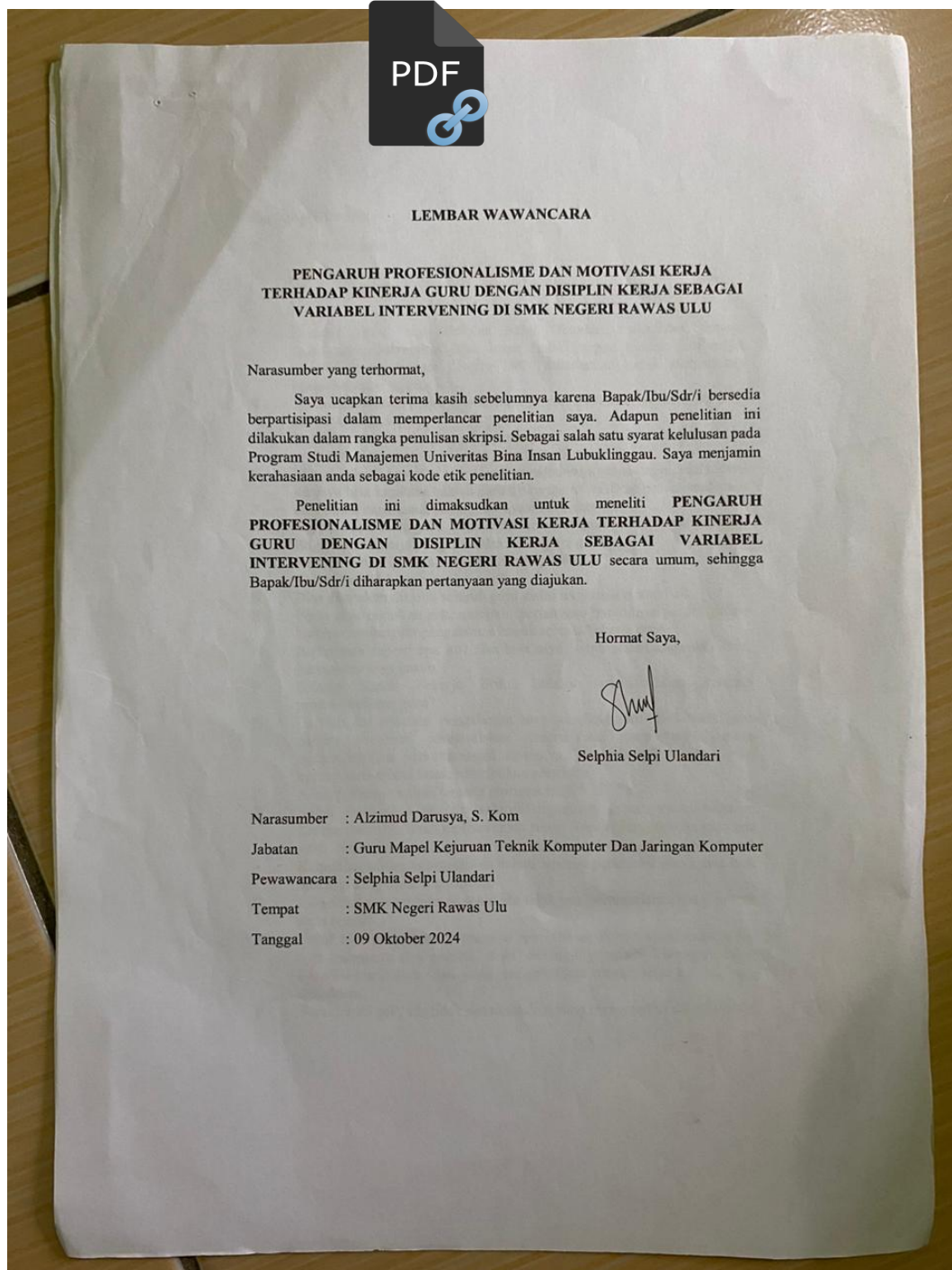
-) Surat Balasan Penelitian



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

-) Naskah Wawancara



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Keterangan Identitas:

P : Pewawancara

N : Narasumber

- P : Selamat siang, saya Selphia Selpi Ulandari mahasiswa jurusan manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau mohon izin untuk melakukan wawancara dengan ibu. Perkenankan untuk meluangkan waktu sebentar ya pak.
- N : Iya silahkan anda mulai wawancaranya dan usahakan langsung ke poin pertanyaannya saja.
- P : Baiklah pak, saya langsung ke pertanyaan pertama. Apakah guru disini memiliki sikap profesionalisme yang tinggi?
- N : Mungkin lebih tepatnya sikap profesionalisme ya tanpa tinggi, jika seperti itu saya bisa katakan bahwa guru disini memiliki sikap profesionalisme.
- P : Kemudian bagaimana tentang motivasi kerja mereka?
- N : Karena *basic* kami guru, tentu kami memiliki motivasi kerja yang baik.
- P : Bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh para guru?
- N : Kinerja yang dihasilkan sejauh ini cukup baik.
- P : Kalau disiplin bagaimana ya pak?
- N : Bisa dikatakan disiplin seluruh guru disini tergolong cukup baik.
- P : Perlu saya tegaskan pak, mungkin pertanyaan berikutnya sedikit dalam karena menyangkut pengalaman bapak selama bekerja disini.
- N : Pertanyaan seperti apa itu? Jika bisa saya jawab sesuai kapasitas saya, maka akan saya jawab.
- P : Selama bapak bekerja disini, adakah permasalahan tentang profesionalisme guru?
- N : Baiklah, ini menurut pengalaman saya ya. Soal profesionalisme saya pernah menemui permasalahan seperti ada guru yang kurang memperhatikan perkembangan siswanya. Kemudian terkadang guru kurang memahami konsep kurikulum merdeka.
- P : Adakah permasalahan tentang motivasi kerja?
- N : Kalau motivasi saya rasa seluruh organisasi pernah mengalaminya. Karena manusia, tentu motivasi naik turun. Tapi sepengetahuan saya ada guru tidak semangat dalam menghadapi program *full day school*. Kemudian sering terlambatnya dalam laporan perkembangan siswa baik dari segi kognitif maupun sikap.
- P : Kemudian perihal kinerja guru ada tidak pak permasalahan yang pernah anda temui?
- N : Untuk kinerja saya rasa kurangnya beberapa aspek penyelesaian kerja dari segi pelaporan dan pembelajaran. Selanjutnya ada kekurangan dalam adaptasi kurikulum baru yang menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan.
- P : Terakhir ini pak, ada tidak permasalahan yang menyangkut disiplin kerja?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



- N : Waduh agak dalam juga ini ya.
- P : Iya pak, maaf soalnya ini termasuk variabel yang saya angkat pada penelitian saya.
- N : Baiklah, soal disiplin saya pernah menemui beberapa permasalahan. Seperti guru yang terlambat dalam pengumpulan laporan kerjanya. Kemudian guru kurang memperhatikan kualitas pekerjaan yang dimiliki.
- P : Baiklah pak, terima kasih atas waktu yang anda luangkan untuk membantu memenuhi persyaratan penelitian saya melalui wawancara.
- N : Iya sama-sama dan semoga hasil wawancara ini membantu dalam penelitian kamu disini.

Lubuklinggau, 09 Oktober 2024
Guru Mapel Kejuruan Teknik
Komputer Dan Jaringan Komputer

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alzimud'.

Alzimud Dariusya, S. Kom

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

-) Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Penelitian



Dokumentasi penyebaran kuesioner penelitian di SMK Negeri dan SMA Negeri Rawas Ulu



-) Tabulasi Uji Perbandingan

Variabel Profesionalisme X_1

Responden	Indikator									Total
	Keterampilan yang Tinggi			Ilmu dan Pengalaman			Sikap Mandiri			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	3	3	3	3	3	4	3	5	4	31
2	3	5	5	5	5	5	4	4	3	39
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	5	5	1	2	2	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
6	5	2	4	5	5	5	5	5	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
11	5	5	3	5	5	5	5	4	5	42
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	3	2	1	1	4	5	2	1	24
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	3	2	2	1	1	3	1	2	1	16



Variabel Motivasi Kerja X₂

Responden	Indikator									Total
	Kebutuhan Fisik			Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan			Kebutuhan Sosial			
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	
1	4	4	3	5	5	3	4	1	3	32
2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	37
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
4	4	4	2	5	4	4	4	3	1	31
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
6	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
9	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
11	5	5	5	5	4	5	5	3	3	40
12	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
16	3	1	1	1	1	5	4	2	2	20
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	2	1	1	1	1	1	3	1	2	13



Variabel Kinerja Guru Y

Responden	Indikator									Total
	Pengetahuan			Keterampilan			Komunikasi			
	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9	
1	4	4	3	5	5	3	1	5	3	33
2	3	3	5	4	4	4	4	4	5	36
3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
4	4	4	2	5	4	4	3	4	5	35
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
6	4	4	5	5	5	5	4	5	2	39
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
9	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
10	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
11	5	5	5	5	4	5	3	4	5	41
12	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
13	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
16	3	1	1	2	2	5	2	1	3	20
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	2	2	1	2	2	1	1	1	2	14

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	4	3	3	2	2	3	1	1	1	20
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
53	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
55	3	2	1	1	1	3	1	1	1	14
56	4	3	3	2	2	3	1	1	1	20
57	4	3	3	2	2	4	1	1	1	21
58	4	3	3	2	3	4	1	1	2	23
59	4	3	3	2	3	4	1	1	1	22
60	4	4	4	3	3	4	1	3	1	27
61	5	5	5	5	1	5	5	5	5	41
62	5	1	5	1	4	5	5	5	5	36
63	5	1	5	1	4	5	5	5	5	36
64	5	1	5	1	1	5	5	5	5	33
65	3	1	3	4	5	4	4	5	4	33
66	3	1	5	3	4	4	4	4	5	33
67	5	1	5	5	4	4	4	4	5	37
68	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
69	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42



Variabel Motivasi Kerja X₂

Responden	Indikator									Total
	Kebutuhan Fisik			Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan			Kebutuhan Sosial			
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	
1	4	4	3	5	5	3	4	1	3	32
2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	37
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
4	4	4	2	5	4	4	4	3	1	31
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
6	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
9	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
11	5	5	5	5	4	5	5	3	3	40
12	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
16	3	1	1	1	1	5	4	2	2	20
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	2	1	1	1	1	1	3	1	2	13
21	1	1	1	1	1	1	4	1	2	13

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



23	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10
24	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10
25	2	2	2	2	2	3	1	2	2	18
26	2	2	2	2	2	2	1	1	2	16
27	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17
28	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	1	2	1	2	2	2	5	5	5	25
31	1	1	1	1	1	1	4	4	3	17
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	5	3	5	5	4	5	5	5	41
34	5	3	5	5	4	4	2	1	1	30
35	5	4	5	5	4	5	3	1	3	35
36	5	4	2	5	4	5	4	1	1	31
37	4	4	5	5	4	5	4	1	1	33
38	4	5	5	5	5	4	4	1	1	34
39	4	5	5	3	5	4	5	1	1	33
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
42	5	5	5	4	4	5	5	5	2	40
43	5	5	5	1	4	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	4	5	3	1	1	34
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
46	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
47	5	4	5	5	5	4	3	1	1	33
48	5	4	1	5	1	5	4	2	2	29

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



49	4	5	5	5	5	5	4	2	3	38
50	4	5	5	5	5	5	3	1	1	34
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	5	5	1	5	1	5	4	2	2	30
53	5	5	1	5	1	5	5	5	5	37
54	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
55	4	2	1	1	1	4	4	1	1	19
56	1	1	5	1	2	4	5	5	5	29
57	3	2	3	1	5	1	3	1	1	20
58	1	1	3	1	5	1	4	5	2	23
59	1	2	3	1	1	1	5	5	5	24
60	1	2	1	1	1	1	5	5	5	22
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
63	1	5	1	1	1	1	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	5	4	1	1	36
65	1	1	1	1	1	1	5	5	5	21
66	4	4	2	2	2	5	5	5	5	34
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
68	4	5	1	5	1	4	5	5	5	35
69	5	3	1	5	1	4	2	1	1	23

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



23	1	1	2	2	1	1	1	1	3	13
24	1	3	1	3	1	3	2	4	21	
25	1	1	1	4	1	1	3	2	19	
26	1	2	1	4	1	1	3	1	18	
27	1	1	1	4	1	1	3	3	19	
28	1	1	1	5	1	1	4	1	19	
29	5	5	5	5	1	5	5	1	37	
30	5	5	5	5	1	5	5	1	37	
31	1	3	3	5	1	1	4	1	24	
32	5	5	5	2	1	1	1	1	26	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
34	1	1	1	3	2	1	1	2	13	
35	3	3	2	4	3	3	1	1	22	
36	3	3	2	4	3	3	1	2	23	
37	3	3	1	4	3	3	1	1	21	
38	3	3	3	4	3	3	1	2	24	
39	4	4	1	4	4	4	2	2	27	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
42	5	4	2	5	5	5	4	5	38	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
44	3	2	1	4	3	3	1	1	20	
45	5	5	5	5	5	5	5	4	44	
46	4	5	5	5	5	5	5	5	44	
47	4	1	3	4	3	4	2	2	26	
48	2	1	4	3	5	3	4	4	30	

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



49	4	4	5	4	5	2	4	4	5	39
50	3	1	3	3	2	2	2	2	3	21
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	4	3	4	4	4	5	4	4	5	37
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
55	3	1	3	4	3	2	2	2	3	23
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
57	2	1	3	3	2	2	2	2	3	20
58	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
62	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
64	3	2	5	4	3	3	2	2	3	27
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
66	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
67	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
69	1	1	3	3	2	1	1	1	3	16

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



P5	Pearson Correlation	,420	,632**	,866**	,900**	1	,870**	,679**	,704**	,826**	,957**
	Sig. (2-tailed)	,066	,003	,000	,000		,000	,001	,001	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	,528*	,613**	,719**	,870**	,870**	1	,797**	,639**	,699**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,017	,004	,000	,000	,000		,000	,002	,001	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	,838**	,604**	,551*	,679**	,679**	,797**	1	,450*	,634**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,012	,001	,001	,000		,047	,003	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	,257	,392	,575**	,704**	,704**	,639**	,450*	1	,752**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,274	,088	,008	,001	,001	,002	,047		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,545*	,700**	,605**	,826**	,826**	,699**	,634**	,752**	1	,891**
	Sig. (2-tailed)	,013	,001	,005	,000	,000	,001	,003	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total_P	Pearson Correlation	,598**	,749**	,831**	,957**	,957**	,893**	,807**	,739**	,891**	1

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



	Sig. (2-tailed)	,054	,072	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DK8	Pearson Correlation	,295	,304	,457*	,921**	,904**	,963**	,923**	1	,891**	,942**
	Sig. (2-tailed)	,206	,192	,043	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DK9	Pearson Correlation	,097	,004	,305	,879**	,753**	,839**	,736**	,891**	1	,782**
	Sig. (2-tailed)	,683	,987	,191	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total_DK	Pearson Correlation	,542*	,543*	,642**	,918**	,939**	,956**	,925**	,942**	,782**	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,013	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	10



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	10

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Profesionalisme	,243	69	,000	,783	69	,000
Motivasi Kerja	,270	69	,000	,778	69	,000
Kinerja Guru	,154	69	,000	,895	69	,000
Disiplin Kerja	,235	69	,000	,836	69	,000

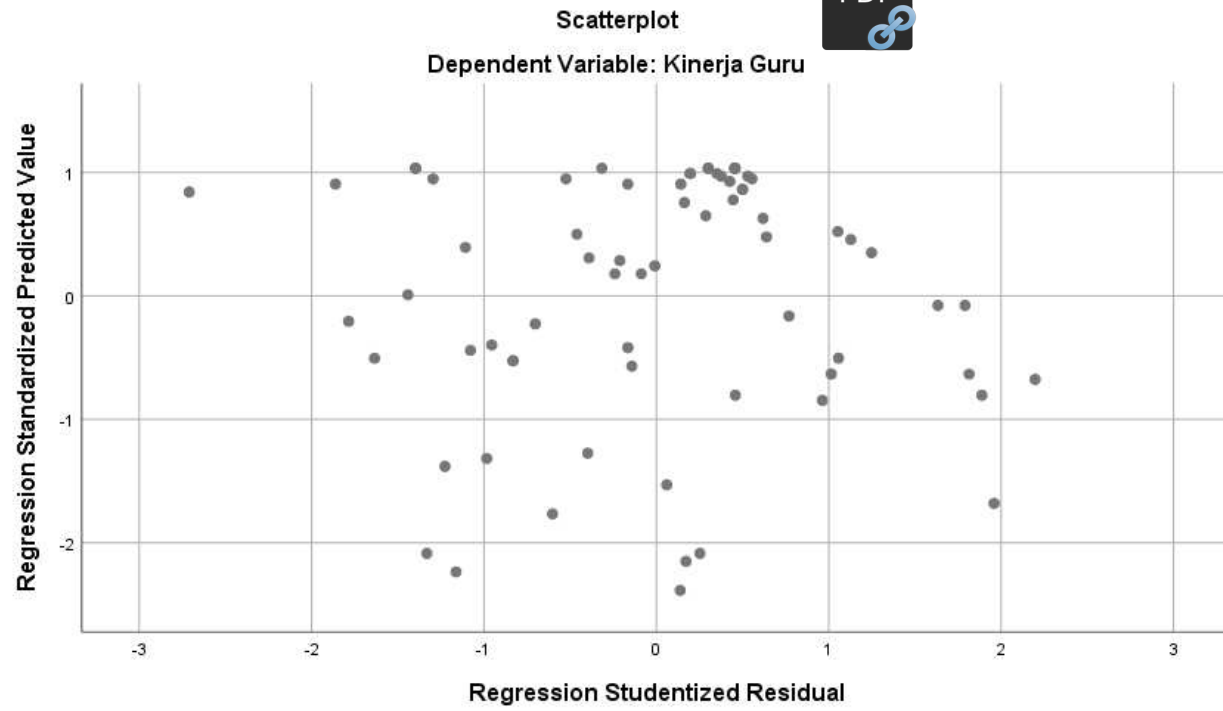
a. Lilliefors Significance Correction



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,609	3,115		1,801	,076		
	Profesionalisme	,486	,077	,534	6,297	,000	,890	1,123
	Motivasi Kerja	,324	,070	,392	4,627	,000	,890	1,123

a. Dependent Variable: Kinerja Guru





Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,760 ^a	,578	,565	6,578	1,718

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,725	3,093		4,113	,000
	Profesionalisme	,604	,083	,664	7,265	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,432	7,513

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,787	3,065		5,803	,000
	Motivasi Kerja	,470	,083	,569	5,666	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,314	8,260

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,609	3,115		1,801	,076
	Profesionalisme	,486	,077	,534	6,297	,000
	Motivasi Kerja	,324	,070	,392	4,627	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,578	,565	6,578

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3905,995	2	1952,998	45,136	,000 ^b
	Residual	2855,744	66	43,269		
	Total	6761,739	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,947	4,353		4,123	,000
	Profesionalisme	,073	,133	,075	,548	,585
	Motivasi Kerja	-,260	,110	-,294	-2,367	,021
	Kinerja Guru	,675	,168	,630	4,020	,000

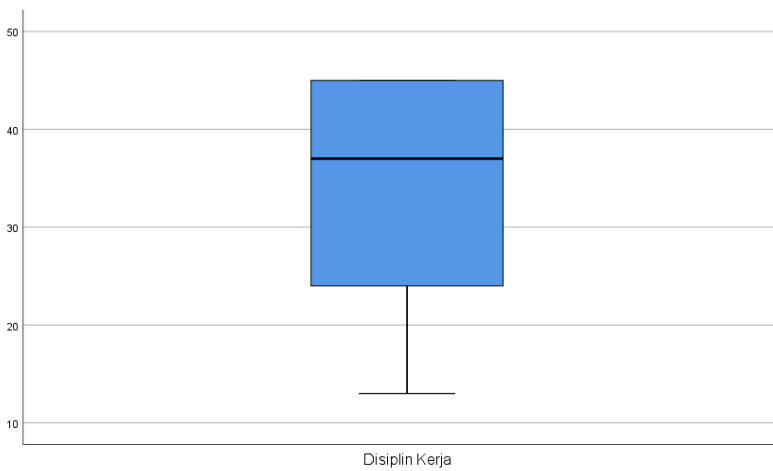
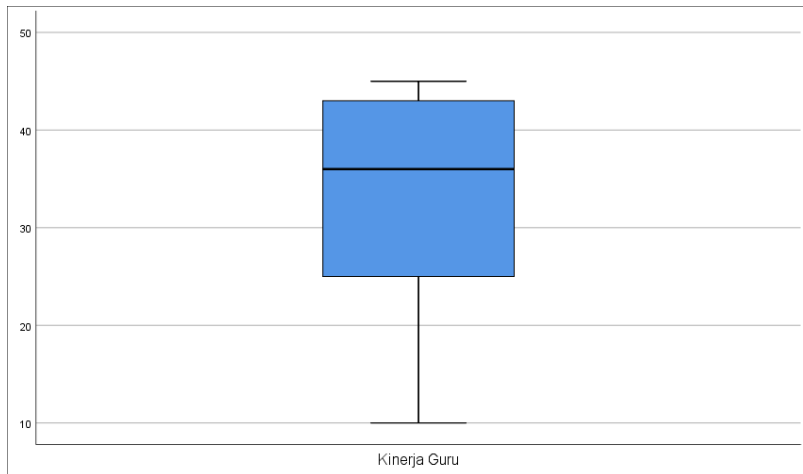
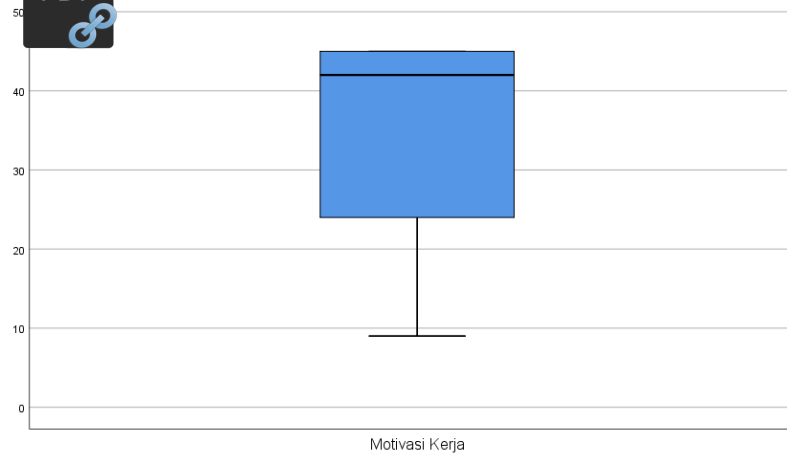
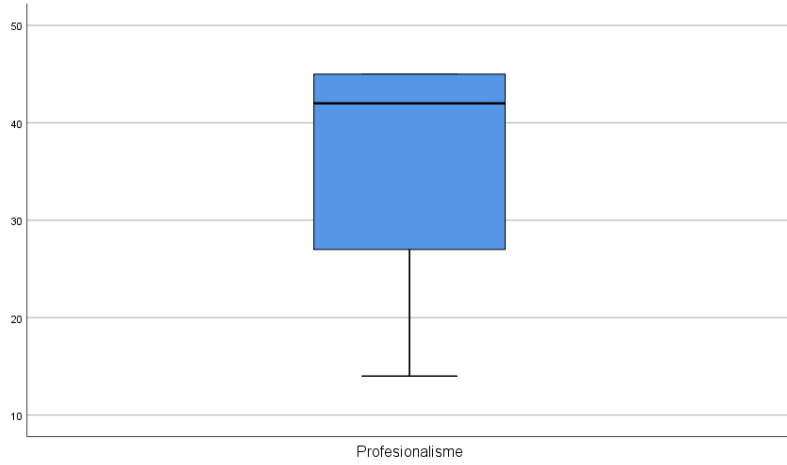
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 ^a	,326	,295	8,975

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Profesionalisme

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



-) Tabulasi t Tabel **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.50	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68054	2.01174	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68038	2.01183	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68024	2.01193	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68011	2.01207	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

-) Tabulasi F Tabel **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.33	2.27	2.23	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.32	2.26	2.22	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.32	2.26	2.22	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

-) Tabulasi Durbin Watson

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

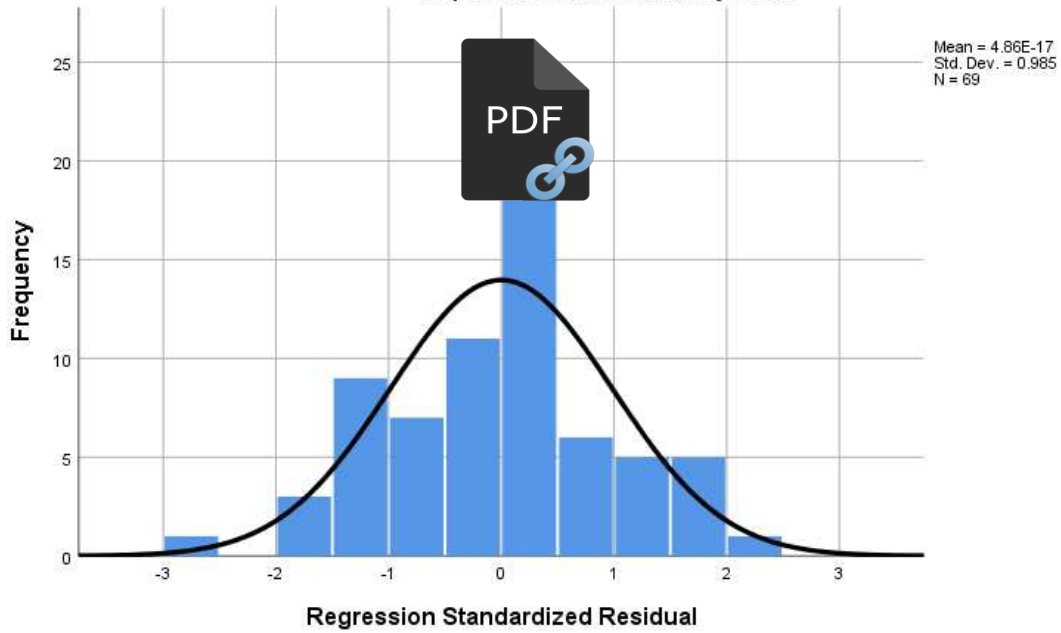
Tabel Durbin Watson

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771						
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993			0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413			0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044			0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Protected by PDF Anti-Copy Free

Histogram

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Distribusi Nilai r_{tabel}

PRODUCT MOMENT

N (df)	The Level of Significance	
	5%	1%
3	0.997	0.999
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.874
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708
13	0.553	0.684
14	0.532	0.661
15	0.514	0.641
16	0.497	0.623
17	0.482	0.606
18	0.468	0.590
19	0.456	0.575
20	0.444	0.561
21	0.433	0.549
22	0.432	0.537
23	0.413	0.526
24	0.404	0.515
25	0.396	0.505