

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN  
1 LIMPUNG KABUPATEN BATANG**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

**Disusun Oleh:**

**Adi Nugroho**

**B100160057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**. PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 LIMPUNG  
KABUPATEN BATANG**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**ADI NUGROHO**

**B100160057**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Dosen Pembimbing,



**(Drs. Ma'ruf M.M.)**

**NIK: 337**

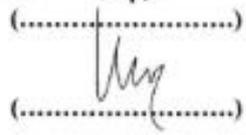
**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN**  
**KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 LIMPUNG KABUPATEN**  
**BATANG**

**OLEH**  
**ADI NUGROHO**  
**B100160057**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 9 Mei 2020  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Dewan Penguji:**

1. **Drs. Moechammad Nasir, M.M.**  
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Ma'ruf, M.M.**  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Zulfa Irawati, S.E., M.Si.**  
(Anggota II Dewan Penguji)

  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diujikan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam sebuah naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawakan sepenuhnya.

Surakarta, 9 Mei 2020

Penulis,



**Adi Nugroho**  
**B100160057**

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 LIMPUNG KABUPATEN BATANG**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 36 responden yaitu seluruh guru yang ada di SMP N 1 Limpung dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam analisis menunjukkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sedangkan disiplin dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.516 yang artinya 51.6% variasi dari semua variabel motivasi, disiplin dan pelatihan dapat menjelaskan kinerja guru sedangkan sisanya sebesar 48.4% diterangkan oleh variabel lain diluar model yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kinerja guru, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja.

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and job training on teacher performance in SMP N 1 Limpung. The sample used in this study were 36 respondents namely all teachers in SMP N 1 Limpung using a questionnaire to obtain data. The sampling technique in this study is to use entire population to be sampled. Data analysis techniques using the validity and reliability test, the classic assumption test uses the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression test, hypothesis test using t test, F test, and coefficient of determination test. Based on the data analysis conducted in the analysis shows motivation partially does not significantly influence teacher performance while discipline and job training partially have a significant effect on teacher performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.516, which means 51.6% of the variation of all motivational, disciplinary and training variables can explain teacher performance while the remaining 48.4% is explained by other variables outside the model not proposed in this study.

**Keywords:** Teacher performance, work motivation, work discipline, and job training.

## **1. PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan ruang alternatif yang didirikan sebagai wadah pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal yang dibangun negara maupun pendidikan non-formal yang dibangun secara kolektif. Sekolah memegang peranan penting dalam membangun serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk kemudian bisa membangun bangsa dalam hal kemajuan negara dan ikut serta menciptakan

kesejahteraan sosial yang berkemajuan. Jajaran guru, kepala sekolah dan pegawai di lingkungan sekolah merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) berbunyi “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sehingga guru yang semakin berkompoten dan kredibel semakin besar pula pada perkembangan siswanya serta perkembangan lingkungan masyarakatnya. Dari tugas guru yang diatur dalam konstitusi tersebut terlihat bahwa jelas tugas seorang guru sangat signifikan terhadap perkembangan peserta didik yang ada di sekolah. Tugas tersebut nantinya akan dijadikan indikator untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Ratniwati (2016) kesadaran guru terhadap peningkatan efisiensi guru serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi prestasi dan perkembangan peserta didik.

Di dalam ruang pendidikan sekolah, seorang guru tentulah menunjukkan proses realisasi tugasnya yang disebut kinerja. Terdapat penjelasan kinerja guru, menurut Subroto *dalam* Yogaswara (2010), kinerja mengajar guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Sedangkan menurut Anwar (2000 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan berikutnya menurut Rahmat (2018), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya.

Dalam rangka peningkatan kualitas kinerja guru tentulah ada hal-hal yang menunjang tercapainya kinerja yang maksimal salah satunya adalah motivasi. Menurut Indri, Achmad dan Amran (2017), motivasi merupakan factor penting dalam diri manusia yang berperan menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja, guru mempunyai dorongan yang semangat baik dari dalam maupun luar dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai dengan

yang diinginkan. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Hal ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Handoko *dalam* Sinambela (2012), disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru, disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri. Disiplin kerja juga merupakan elemen sentral untuk meningkatkan kinerja seorang guru karena jika berhasil memenuhi kaidah disiplin tentulah seorang guru akan bisa meningkatkan kualitasnya juga ikut memberi cerminan kepada peserta didik dengan baik.

Pelatihan juga merupakan salah satu factor dalam memengaruhi kinerja guru. Pelatihan merupakan hal untuk meningkatkan kompetensi diri kemudian bisa memperbarui metode ajar sehingga dapat meningkatkan kompetensi peserta didik. Pelatihan menurut Indri, Achmad dan Amran (2017), pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus sering diikuti seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Sedangkan menurut Musfah (2011), pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap efektivitas sebuah sekolah. Pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan guru mengajar.

Studi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah SMP N 1 Limpung, Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Pada SMP N 1 Limpung masih terdapat kekurangan dalam aspek pelatihan, dan motivasi untuk melakukan pengembangan potensi guru. Ketika aspek pelatihan, motivasi, serta disiplin kerja masih kurang itu nantinya juga akan berdampak pada proses pengembangan kinerja guru yang optimal.

Berdasarkan yang sudah dijelaskan terkait dengan kinerja guru di SMP N 1 Limpung dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum bisa optimal apabila pelatihan, motivasi dan disiplin kerja juga kurang optimal dilakukan. Berangkat dari latar belakang permasalahan tersebut, perlu adanya suatu penelitian yang mengkaji tentang faktor-faktor penyebab kurang optimalnya kinerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ***“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru”***

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Limpung yang berjumlah 36 orang. Penelitian ini mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan subjek penelitian. Jenis data dan sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan *Google Formulir* kepada Guru SMP N 1 Limpung sebagai responden dan data sekunder sebagai data pendukung dalam penelitian ini yang diperoleh dari artikel, buku, jurnal, dan penelitian terdahulu. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Observasi, Dokumentasi, dan Kuesioner. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent). Variabel dependent penelitian ini adalah kinerja guru dan variabel independent pada penelitian ini meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini Uji Instrumen (meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), dan Uji Hipotesis (meliputi Uji Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinan).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Penelitian ini terdapat 36 responden, perempuan yaitu sebanyak 25 orang (69.4%) sedangkan jumlah responden laki-laki berjumlah 11 Orang (30,6%). Dalam pengolahan data penulis menggunakan *Software SPSS Versi 20*, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

#### 3.1 Uji Validitas

##### 3.1.1 Motivasi Kerja (X1)

Tabel 1. Uji Validitas (X1)

No	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	0.677	0.329	Valid
2	0.709	0.329	Valid
3	0.601	0.329	Valid
4	0.478	0.329	Valid
5	0.635	0.329	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 1 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel Motivasi Kerja sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh r-hitung > r-tabel sebesar 0.329, ini berarti variabel Motivasi Kerja valid.

##### 3.1.2 Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Uji Validitas (X2)

No	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	0.776	0.329	Valid

2	0.717	0.329	Valid
3	0.797	0.329	Valid
4	0.767	0.329	Valid
5	0.564	0.329	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 2 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel Disiplin Kerja sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh r-hitung > r-tabel sebesar 0.329, ini berarti variabel Disiplin Kerja valid.

### 3.1.3 Pelatihan Kerja (X3)

Tabel 3. Uji Validitas (X3)

No	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	0.822	0.329	Valid
2	0.892	0.329	Valid
3	0.810	0.329	Valid
4	0.850	0.329	Valid
5	0.799	0.329	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel Pelatihan Kerja sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh r-hitung > r-tabel sebesar 0.329, ini berarti variabel Pelatihan Kerja valid.

### 3.1.4 Kinerja Guru (Y)

Tabel 4 Uji Validitas (Y)

No	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	0.661	0.329	Valid
2	0.722	0.329	Valid
3	0.815	0.329	Valid
4	0.740	0.329	Valid
5	0.551	0.329	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 5 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel Kinerja Guru sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh r-hitung > r-tabel sebesar 0.329, ini berarti variabel Kinerja Guru valid.

## 3.2 Uji Reliabilitas

Adapun pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus product moment dari Pearson. Untuk mengetahui hasil dari perhitungan uji reliabilitas, maka dapat diuraikan tabel sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Role of Tumb	Conclusion
Motivasi Kerja	0.612	0.60	Reliable
Disiplin Kerja	0.753	0.60	Reliable
Pelatihan Kerja	0.881	0.60	Reliable
Kinerja Guru	0.725	0.60	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Dari hasil tersebut menunjukkan koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) adalah reliabel, artinya untuk semua pertanyaan dapat diandalkan/reliabel karena melebihi ambang batas lebih besar dari Nunnally 0,60.

Uji selanjutnya adalah Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk memenuhi syarat statistika penggunaan analisis regresi berganda. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas dengan menggunakan *Software SPSS Versi 20*.

### 3.3 Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

	Asymp. Sig (2-tailed P)	Hasil	Distibusi
<i>Unstandardized Residual</i>	0.717	P > 0.05	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Dari hasil uji normalitas data penelitian dapat diketahui dari nilai Kolmogorov-Smirnov Z untuk semua variabel sebesar 0,697 dengan Asymp.Sig (2-tailed)  $0,717 > 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal

### 3.4 Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variael	Tolerance	VIF	Status
Motivasi Kerja	0.660	1.515	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.762	1.312	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan Kerja	0.682	1.467	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai variabel Motivasi (X1) tolerance  $0.660 > 0.10$  dan VIF  $1.515 < 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai variabel disiplin (X2) tolerance  $0.762 > 0.10$  dari VIF  $1.312 < 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, nilai variabel pelatihan (X3) tolerance  $0.682 > 0.10$  dan VIF  $1.467 < 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 . Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0.967	0.05	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.094	0.05	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan Kerja	0.788	0.05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel, untuk persamaan regresi Motivasi (X1), Disiplin (X2), Pelatihan (X3) dan Kinerja Guru (Y) menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $(0.967; 0.094; 0.788) > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel model tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian atas hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan Analisis linear berganda (multiple linear regression) digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Variabel	B Coefficient	T	Sig	Status
(Constant)	-3.456	-0.855	0.399	
Motivasi Kerja	-0.001	-0.004	0.997	Tidak Berpengaruh
Disiplin Kerja	0.557	2.869	0.007	Berpengaruh
Pelatihan Kerja	0.512	3.512	0.001	Berpengaruh
F hitung	68.939			
F sig.	0.000			Significance

R	0.747
R Square	0.516

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = -3.456 - 0.001 X_1 + 0.557 X_2 + 0.512 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel 9, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.001 dimana nilai tersebut menunjukkan arah korelasi negatif dengan nilai thitung -0.004 dan signifikansi 0.997. maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yaitu berbunyi “Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru”, dan memiliki sifat koefisien korelasi negatif. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh kepada kinerja guru.

Berdasarkan tabel 9, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.557 dimana nilai tersebut menunjukkan pada arah korelasi positif dengan nilai t hitung 2.869 dan signifikansi 0.007. maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru”. Dan memiliki sifat koefisien korelasi positif. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Limpung karena memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 sehingga  $H_a$  diterima.

Berdasarkan tabel 9, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.512 dimana nilai tersebut menunjukkan pada arah korelasi positif dengan nilai t hitung 3.512 dan signifikansi 0.001. maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yaitu berbunyi “Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru” dan memiliki sifat koefisien korelasi positif. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Limpung karena memperoleh hasil signifikansi kurang dari 0.05.

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis data dan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung. Dari hasil data dapat dilihat bahwa hasil uji F sebesar 13.441 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja guru.

## 4. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Adapun simpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung.
2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung karena dari uji secara parsial nilai signifikansi  $0.997 > 0.05$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung dengan nilai signifikansi  $0.007 < 0.05$ .
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ .

### 4.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal yang menjadikan adanya keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan akses pengambilan data primer dan sekunder karena dalam pengambilan data masih ada penerapan status *Social Distancing* serta *Psychal Distancing* di masa *Pandemi COVID-19*. walhasil memungkinkan proses penelitian yang berjalan kurang akurat dan maksimal.
2. Karena keterbatasan pengambilan akses data primer yang menggunakan alternatif cara kuesioner penelitian via *Google Form*. Memungkinkan kurangnya optimalisasi dalam proses pengisian oleh subjek penelitian

### 4.3 Saran

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara signifikan maka dari itu para guru diharapkan untuk menjaga pola motivasi intrinsik (motivasi dari dalam diri sendiri yang bisa membangkitkan gairah dalam bekerja) menurut Singgih Gunarsa (2008:50) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. agar proses pencapaian kinerja yang baik tidak terhambat dan memungkinkan untuk tidak bergantung dengan dorongan motivasi ekstrinsik (motivasi dari luar diri) dan disarankan dari pihak kepala sekolah maupun pihak guru saling

bersinergi untuk mewujudkan iklim kinerja yang baik dengan motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. K. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Jurnal Manajemen.
- Amalda, N., & Prasojo, L. D. (2018). *Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 6(1), 11-21.
- Anissa, D. W. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta)*.
- Fatihah, F., Ibrahim, M. M., & Azisah, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba*. Manajemen Pendidikan, 14(1), 45-51.
- Gala, I. N. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso*. Mitra Sains, 5(2).
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pematang*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 29(2), 105-115.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pematang*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 29(2), 105-115.
- Hidayatullah, R. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar)*.
- Hutabarat, R. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Sibolga (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka)*.
- Indonesia, P. N. R. (2014). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya*.
- Indonesia, R. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Jasmani, A dan Syaiful Mustofa. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Junaidi, A. N. (2014). *Psychological analysis of Jay Gatsby's life in Francis Scott Key Fitzgerald's "The Great Gatsby" viewed From Abraham Maslow's hierarchy of needs theory (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)*.
- Kania Teja Utari, R. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru*.

- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). *Factors influencing employees' performance: a study on the Islamic Banks in Indonesia*. International journal of business and social science, 5(2).
- Musfah, J. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Septiana, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. Jurnal Pendidikan UNS 2(1): 107-118.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2003.
- Slameto, S. (2017). *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 27(2), 38-47.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sri, W. (2018). *Pengaruh Fasilitas, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Poncol*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Supardi. *Kinerja Guru*. (2014). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suryani Manurung dan Efendi Napitupulu, 2014. *Strategi Pelatihan Dan Tipe Kepribadian Terhadap Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pengenalan Pemanfaatan TIK*. Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Pendidikan, Vol. 1. No. 2, Des.2014
- Tinggi, B. A. N. P., & TERAKREDITASI, S. A. D. P. (2018). Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.
- Wardoyo, D. T.W. (2015). *The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT. Garuda MilkyArtha Surabaya*. International Journal of Business and Management , 11 (1), 64- 71.
- Wartulas, S. (2003). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kota Semarang (Doctoral dissertation, Tesis*. Semarang: PPS Universitas Negeri Semarang).
- Wicaksono, Y. S. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1).