Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembelajaran Sains di SMK Negeri Kabupaten Pekalongan

Akhyat Hidayat [1,2*], Ngurah Ayu Nyoman Murniati [2], Ghufron Abdullah [3]
[1]SMKN 1 Sragi, Kab. Pekalongan, Jawa Tengah
[2]Universitas PGRI Semarang, Jawa Tengah
*Email: akhyat.hidayat@gmail.com

ABSTRACT

*[**The influence of work discipline and work motivation on the performance of science learning in Pekalongan Regency Vocational School**] Teacher performance in the teaching and learning process of science is an important indicator of achieving educational goals. Factors that are thought to influence the improvement of teacher performance in learning science include work discipline and work motivation of a teacher. This is the background of research related to the low performance of teachers in science learning at SMKN in Kab. Pekalongan. This study was aimed to analyze the effect of Work Discipline (X1) on Science Learning Performance (Y), Work Motivation (X2) on Science Learning Performance (Y), and the influence of both together on the performance of science learning (Y) at SMKN in Kab. Pekalongan. This research was correlational quantitative research with a sample of 160 teachers from all State Vocational High Schools in Pekalongan district. Sampling techniques using random taking techniques that all correlation tests use the assistance of the SPSS program. The results show that there is a significant correlation between work discipline (X1) on the performance of science learning (Y) of 56.6% with the weakest dimension is obeying the rules of time, the correlation between work motivation (X2) on the performance of science learning (Y) 8.9% with weaknesses in the dimensions of intrinsic motivation, and significant correlation between the two variables X1 and X2 simultaneously on the performance of science learning (Y) at SMKN in Kab. Pekalongan is 56.2% with the regression equation $\hat{y}$ = 18,787 + 2,083 x1 + 0.154 x2. Based on the results of the study, researchers provide recommendations that teachers should increase discipline, motivation, and achievements in carrying out work with a full sense of responsibility and school leaders always monitor the performance of teachers in learning science and provide encouragement so that teachers are motivated in improving work discipline. In addition, the government should provide intensive guidance to schools related to discipline and budget funds for activities that foster teacher motivation for achievement and improve their performance*.

Keywords: *Influence; Teacher Work Discipline; Teacher Work Motivation; Science Learning Performance; Pekalongan Regency.*

ABSTRAK

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar sains merupakan indikator penting mencapai tujuan pendidikan. Faktor-fakor yang diduga mempengaruhi peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran sains antara lain disiplin kerja dan motivasi kerja seorang guru. Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian terkait rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran sains di SMKN se Kab. Pekalongan. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y), dan pengaruh keduanya secara bersama terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di SMKN se Kab. Pekalongan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan sampel 160 guru dari seluruh sekolah menengah kejuruan negeri di Kab. Pekalongan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan acak yang semua uji korelasinya menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menggambarkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) sebesar 56,6% dengan dimensi yang paling lemah adalah taat aturan waktu, korelasi antara motivasi kerja (X2) terhadap

kinerja pembelajaran sains (Y) sebesar 8,9% dengan kelemahan pada dimensi motivasi intrinsik, dan korelasi yang signifikan antara kedua variabel X1 dan X2 secara bersamaan terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di SMKN se Kab. Pekalongan sebesar 56,2% dengan persamaan regresi $\hat{Y}$= *18,787 + 2,083* X_1 *+ 0,154* X_2. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan rekomendasi bahwa guru hendaknya meningkatkan kedisiplinan, motivasi, prestasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dan pimpinan sekolah senantiasa memantau kinerja guru dalam pembelajaran sains dan memberikan dorongan supaya para guru termotivasi dalam meningkatkan disiplin kerja. selain itu, Pemerintah hendaknya memberikan pembinaan intensif kepada sekolah terkait kedisiplinan dan menganggarkan dana untuk kegiatan yang menumbuhkan motivasi guru untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci: Pengaruh; Disiplin Kerja Guru; Motivasi Kerja Guru; Kinerja Pembelajaran Sains; Kabupaten Pekalongan.

PENDAHULUAN

Guru merupakan garda terdepan dalam memajukan pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Octavia, 2019; Pribadi, 2017; Suastika, Sedana, & Gata, 2022). Guru harus memiliki kinerja yang tinggi agar mampu mewujudkan pendidikan yang bermutu. Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan dapat membuat pembelajaran lebih baik dan berkualitas sehingga benar-benar mampu mengembangkan peserta didik secara holistik (Antara, 2019; Mulyasa, 2021; Widodo, 2021; Widyastono, 2012).

Pendidikan sains yang berhasil sebagian besar ditentukan oleh kinerja pembelajaran sains oleh seorang guru. Kinerja guru banyak dihubungkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru dapat terlihat saat guru melaksanakan tugasnya kegiatan belajar mengajar (KBM), mulai dari perencanaan, hingga evaluasi pembelajaran (Lusiana, 2019; Mangkunegara & Puspitasari, 2015; Selamet, 2017).

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, dalam pasal 39 ayat 2 menyebutkan bahwa seorang guru memiliki tugas dalam perencanaan, dan melaksanakan KBM, evaluasi, pendidikan dan pelatihan, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat luas, khususnya bagi para guru pada perguruan timggi. Oleh sebab itu, insan guru dalam dunia pendidikan diharuskan memiliki kinerja baik sehingga dapat merealisasikan harapan dan tuntutan semua pihak yang berkepentingan di dalam dunia pendidikan, seperti masyarakat yang telah memberikan kepercayaan kepada lembaga pendidikan untuk mendapatkan pendidikan terbaik di lembaga tersebut. Lembaga pendidikan merupakan tempat terjadinya interaksi diantara semua elemen pendidikan. Lembaga ini dituntut agar senantiasa memberikan layanan kepada peserta didik agar mereka dapat mengembangkan potensi terbaiknya dalam upaya menghasilkan mutu yang baik. Proses dalam mendapatkan mutu terbaik dapat dipengaruhi banyak elemen atau faktor, yang salah satunya adalah kinerja guru (Anisa & Yuliyanto, 2017; Mahmudah, 2018; Norlena, 2015).

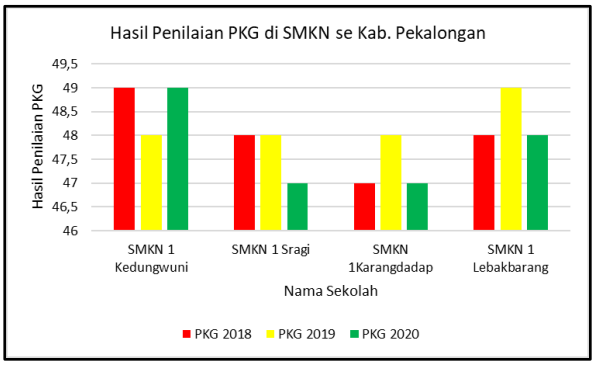
Secara teori, beberapa faktor tersebut antara lain sikap kedisiplinan dan motivasi kerja seorang guru dalam mencapai tujuan pendidikan (Ariyiliyanto, 2013; Kurniawan, Wulan, & Wahyono, 2018; Sitepu, 2019; Suryadi, 2020). Maka guru seharusnya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mematuhi semua ketentuan dan peraturan yang berlaku berkaitan dengan profesinya sebagai guru serta diberi motivasi dan bantuan dari sekolah agar kinerja lebih berkualitas dan profesional.

Peneliti melakukan obeservasi awal dan wawancara awal terhadap beberapa guru dan para wakil kepala di SMKN se Kab. Pekalongan untuk kualitas pendidikannya masih fluktuatif, yang disebabkan oleh kinerja pembelajaran sains belum menunjukkan kinerja yang diharapkan. Hasil obesrvasi awal diketahui bahwa masih terdapat guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajarnya kurang lengkap, yaitu dalam pengembangan kurikulum diantaranya pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran, program tahunan,

program semester, silabus belum dicetak, jika sudah dicetak merupakan hasil tahun kemarin atau hanya didapat dari download yang belum direvisi berdasarkan karakter anak dan daerahnya. Guru mengajar hanya sebuah rutinitas tanpa adanya inovasi pengembangan. Guru dalam melakukan penilaian atau evaluasi pembelajaran masih kurang baik, karena dalam penilaian atau evaluasi hanya berdasarkan tes tertulis yang berupa soal tes. Guru dalam melakukan penilaian sudah melakukan analisis nilai hasil ujian atau ulangan menggunakan format yang telah dibuat oleh masing-masing sekolah, tetapi hasil analisis nilai belum ditindaklanjuti untuk pelaksanaan pembelajaran berikutnya. Program remidial atau pengayaan hanya sebatas pemenuhan administrasi yang dituangkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran

Informasi lain yang diperoleh berdasarkan observasi dan wawancara awal adalah masih terdapat guru yang terlambat datang dan terlambat masuk ke kelas. Hal ini mengakibatkan kekosongan jam pembelajaran untuk siswa pada saat guru tidak hadir sesuai waktu yang telah dijadwalkan. Guru yang terlambat datang menurut informasi ada yang langsung mendapatkan pembinaan dari BKD melalui Cabang dinas Pendidikan Wilayah XII. Terdapat pula guru yang melebihi batas waktu dalam pengumpulan perangkat pembelajaran.

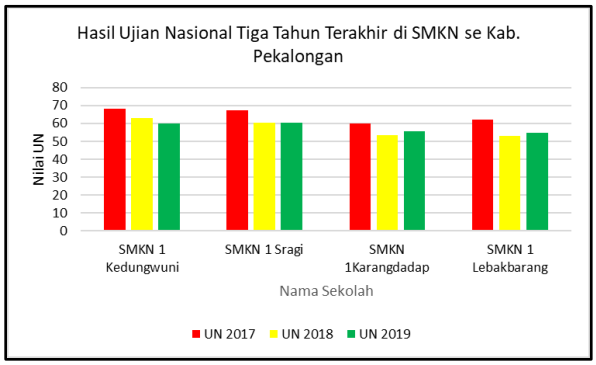
Masyarakat berpendapat bahwa jika kinerja guru dalam pembelajaran sains baik maka tingkat keberhasilan pendidikan putra-putri mereka akan tinggi (Azizah, 2017; Fauziana, 2017). Indikator keberhasilan sekolah, salah satunya adalah perolehan penilain kinerja guru dalam pembelajaran sains yang baik dan dapat meningkat setiap tahunnya. Gambar 1 peneliti paparkan hasil penilaian kinerja guru dalam pembelajaran sains (PKG) tahun 2018 - 2020 di SMKN se Kab. Pekalongan.



Gambar 1. Hasil Penilaian PKG di SMKN se Kab. Pekalongan
Sumber: (SMKN 1 Karangdadap, s2021; SMKN 1 Kedungwuni, 2021; SMKN 1 Lebakbarang, 2021; SMKN 1 Sragi, 2021)

Langkah selanjutnya peneliti konversi hasil PKG pada Gambar 1 kedalam skala nilai yang sesuai atas Permen PAN & RB 16/2009 sehingga didapatkan nilai rerata nilai PKG adalah 85 dengan kategori "baik", namun nilai tersebut fluktuatif disetiap tahunnya. Dengan harapan tahun 2021 nilai rata- rata PKG di SMKN se Kab. Pekalongan bisa lebih meningkat. Supaya dapat meningkat maka kinerja guru dalam pembelajaran sains masih harus ditingkatkan lebih baik setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan kinerja guru dalam pembelajaran sains merupakan bagian dari unsur utama dalam bidang pendidikan masih harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh.

Kinerja pembelajaran sains dapat dilihat pula berdasarkan pada nilai PKG, juga dapat dilihat dari pencapaian nilai UN. Pencapaian nilai UN yang tinggi adalah refleksi dari kinerja pembelajaran sains yang tinggi. Pencapaian nilai UN yang rendah merupakan indikator kinerja pembelajaran sains yang rendah. Data berikut ini adalah pencapaian nilai UN 3 tahun terakhir, dimana pencapaiannya terlihat fluktuatif, seperti yang terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Nilai Rata-Rata Hasil Ujian Nasional Tahun 2017-2019 di SMKN se Kab. Pekalongan
Sumber: (Puspendik Kemendikbudristek, 2020)

Data pada Gambar 2 memperlihatkan bahwa rata-rata nilai Ujian Nasional tahun 2017 sebesar 64,44, tahun 2018 menurun jadi 57,47, sedangkan tahun 2019 naik sedikit menjadi 57,68 tetapi secara keseluruhan rata-rata nilai ujian nasional siswa tiap sekolah rendah dan ini merupakan salah satu indikator rendahnya kinerja pembelajaran sains.

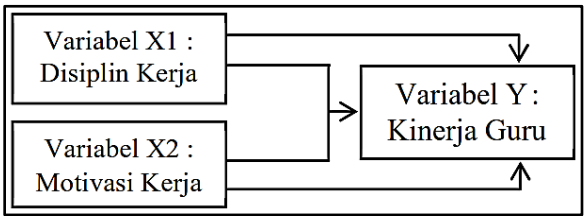
Pencapaian prestasi siswa juga menjadi tidak maksimal dengan melihat keadaan yang demikian itu, maka sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang professional dan mempunyai motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja yang tinggi merupakan keharusan, karena mereka akan dapat melaksanakan tugasnya secara penuh tanggung jawab. Motivasi kerja guru erat kaitannya dengan dorongan dari dalam dan dari luar diri guru. seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menghadapi memiliki peranan penting dalam setiap kondis, sehingga dapat mengeluarkan semua kompetensi dan kapasitas yang guru miliki untuk mengatasi hambatan dan tantangan dalam kegiatan KBM (Habsyi, 2020; Sugiyo, 2021; Zamzam, Satria, & Kore, 2018). Motivasi kerja yang baik seorang guru pada dasarnya akan menghasilkan pikiran dan perilaku yang positif dalam menggapai tujuan mulia pendidikan (Dewi, 2018; Pianda, 2018).

Hasil studi awal yang peneliti lakukan menyatakan bahwa motivasi guru dalam menggapai prestasi kerja cenderung rendah atau masih berada di bawah kompetensi yang diharapkan. Rendahnya minat guru untuk mengukur capaian prestasi kerja dan pengembangan diri dapat dilihat pada banyak kegiatan, seperti minimnya minat dalam pelaksanaan kejuaraan guru berprestasi, kejuaraan keteladan guru, frekuensi karya ilmiah yang diterbitkan guru. Rendahnya motivasi kerja guru juga diperkuat dengan hasil survei awal penelitian yang menunjukkan 1) 43% guru masih kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dimana terkadang guru tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. 2) 62% guru jarang membuat dan menggunakan media belajar saat mengajar, menunjukkan masih rendahnya kreativitas seorang guru untuk memaksimalkan media dalam pembelajaran karena merasa direpotkan jika membuat media belajar sebelum mengajar dan menggunakan media belajar saat mengajar. 3) 77% guru tidak melakukan pengembangan diri secara rutin, dimana guru jarang mengikuti pelatihan/diklat yang dapat mengembangkan kompetensinya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang peneliti telah paparkan pada latar belakang di atas dan melihat fenomena yang ada, maka penelitian tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pembelajaran sains di SMK Negeri Kab. Pekalongan memiliki urgensi untuk dilaksanakan dalam upaya memaksimalkan tujuan mulia dari pendidikan.

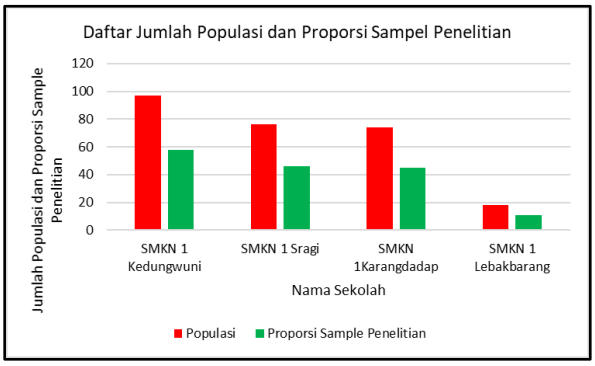
METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat berarti sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel yang pengumpulan datanya memakai instrumen dan analisisnya bersifat statistik, serta memiliki tujuan menguji dugaan yang sudah ditulis sebelumnya (Musfiqon, 2012). Penelitian ini dimaksudkan agar menguji korelasi antara disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di SMKN se Kab. Pekalongan. Penelitian ini juga dapat dikatakan sebagai penelitian asosiatif atau penelitian yang memiliki tujuan mencari hubungan 2 variabel atau lebih (Sugiyono, 2017), seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 3.



Gambar 3. Desain Penelitian

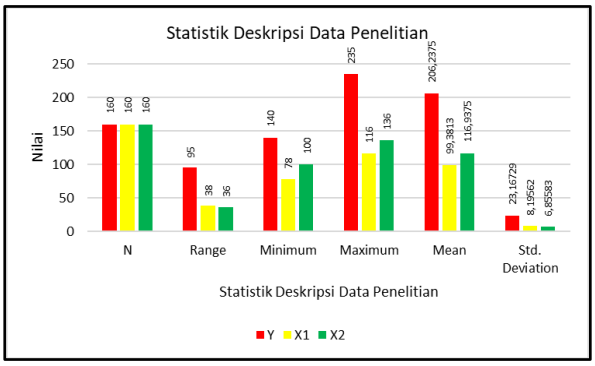
Penelitian ini dilakukan di SMKN se Kab. Pekalongan, yang berjumlah empat sekolah. Obyek penelitian adalah guru di SMKN se Kab. Pekalongan. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai dengan bulan April 2022. Populasi dalam penelitian berjumlah 265 yang merupakan guru di SMKN se Kab. Pekalongan. Penelitian ini memakai sampel yang dihitung menggunakan formula slovin dengan signifikansi 5%, yaitu sebesar 160 orang dari total populasi yang ada, seperti yang terlihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Daftar Jumlah Populasi dan Sampel masing-masing Sekolah
Sumber: (Kemendikbudristek, 2020)

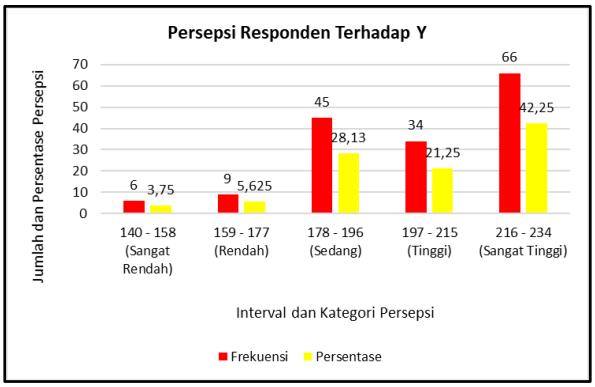
HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data merupakan bagian awal hasil penelitian dan pembahasan yang merupakan bagian dari pengukuran terhadap persepsi dari 160 responden tentang persepsi mereka terhadap variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pembelajaran sains (Y) di SMKN se Kab. Pekalongan yang diolah dengan program SPSS versi 21. Hasil olah data untuk mengetahui persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian diperoleh berdasarkan jumlah dari keseluruhan jawaban responden dan hasilnya dikelompokkan ke dalam kelas interval sesuai skala *likert* yang digunakan. Dalam penelitian ini persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian juga akan dikelompokkan menjadi 5 kriteria persepsi.

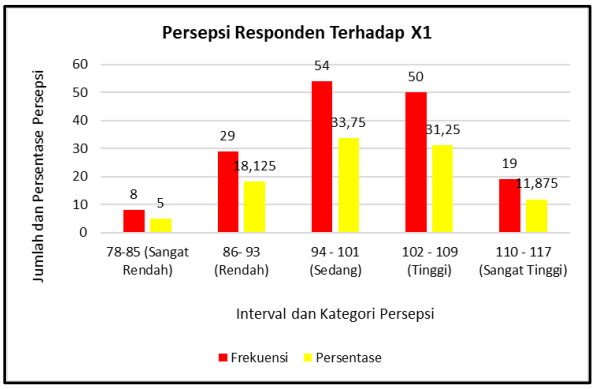


Gambar 5. Statistik Deskripsi Data Penelitian Pada Setiap Variabel Penelitian

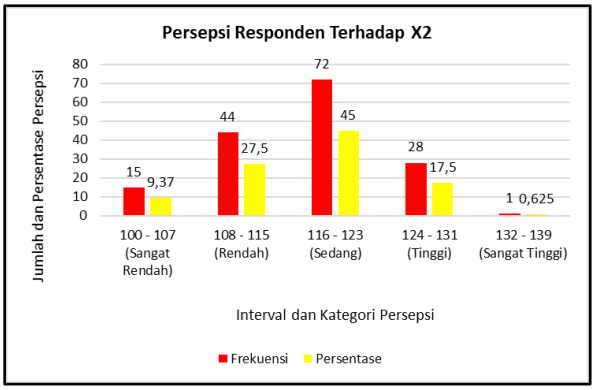
Berdasarkan Gambar 5 di atas menunjukkan bahwa jumlah skor hasil kuesioner terhadap variabel kinerja pembelajaran sains diperoleh skor minimum 140 dan skor maksimum 235 dengan range skor 95. Pendapat responden terhadap variabel disiplin kerja diperoleh skor minimum 78 dan skor maksimum 116 dengan range skor 38. Pendapat responden terhadap indikator motivasi kerja (X2) didapatkan nilai minimum 100 dan maksimum 136 dengan *range* nya adalah 36. Berdasarkan data sebagaimana Gambar 5 di atas, maka dapat dijabarkan untuk analisis deskriptif terhadap ketiga variabel penelitian pada Gambar 6, 7, dan 8.



Gambar 6. Persepsi Responden Terhadap Y



Gambar 7. Persepsi Responden Terhadap X1



Gambar 8. Persepsi Responden Terhadap X2

Hasil Penelitian

Pengujian pengaruh faktor disiplin kerja seorang guru (X_1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) dapat dilihat pada Gambar 8.

Tabel 1. Hasil Korelasi X_1 Terhadap Y

Correlations		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1,000	,752
	X1	,752	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000
	X1	,000	.
N	Y	160	160
	X1	160	160

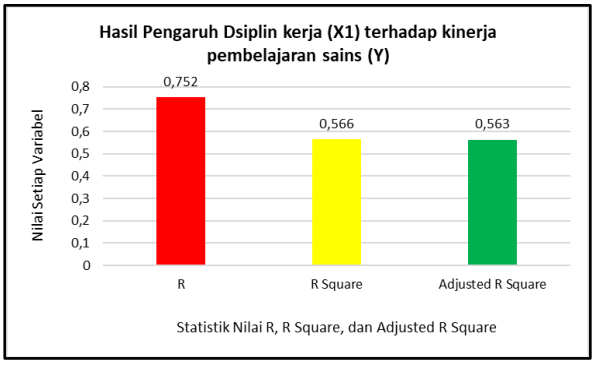
Berdasarkan Tabel 1, maka bisa dipahami bahwa terdapat hubungan antara faktor disiplin kerja seorang guru (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) yang berada di angka 0,752 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat yang signifikansinya 0% lebih kecil dari taraf signifikansi 5%. Langkah berikutnya pembuktian hipotesis 1 apakah benar (hipotesis dapat diterima) atau salah (hipotesis ditolak) seperti yang peneliti sajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Anova X1 Terhadap Y

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	48310,998	1	48310,998	206,145	,000[b]
Residual	37027,977	158	234,354		
Total	85338,975	159			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X1

Hasil uji anova pada Tabel 2 menjelaskan bahwa faktor disiplin kerja seorang guru (X1) terhadap kinerjanya (Y) memperoleh angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% dan $F_{hitungnya}$ sebesar 206,145 dengan signifikan 5% nya sebesar 3,90 dengan kata lain 206,145 > 3,90. Hasil di atas menggambarkan bahwa dugaan penelitian 1 (hipotesis 1) yang menyatakan bahwa ada korelasi disiplin kerja guru (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di SMKN se Kab. Pekalongan diterima. Besaran atau tingginya pengaruh tersebut seperti yang dapat diamati pada Gambar 9.



Gambar 9. Hasil Pengaruh Dsiplin kerja (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y)

Gambar 9 memiliki arti terkait hasil pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) ataui *R Square* dengan nilai 0,566 yang berarti bahwa bahwa 56,6% kinerja pembelajaran sains dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja guru (X1), angka sisa 43.4%

merupakan kinerja pembelajaran sains dapat dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang diteliti (faktor lainnya). Misalnya seperti faktor motivasi kerja (Hasibuan & Silvya, 2019).

Tabel 3. Hasil Koefisien Regresi

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,134	14,771		,348	,729
X1	2,127	,148	,752	14,358	,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji regresi pada Tabel 3 memberikan signifikasi koefisen regresi t = 0,348 dan signifikan pada a = 5% yang artinya bahwa konstanta regresi sangat signifikan, dan t = 14,358 signifikan pada a = 0% maka koefisien regresi sebesar 2,127 mempunyai arti sangat signifikan.

Pengujian regresi disiplin kerja seorang guru (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) didapatkan hasil konstanta atau nilai tetap sebesar 5,134 dan angka koefisien regresi sebanyak 2,127 yang signifikansinya 0,000 sehingga didapatkan persamaan regresi $\hat{Y}$= 5,134 + 2,127 X_1.

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai 5,134 berarti apabila disiplin kerja guru (X1) dianggap nilai yang tetap maka kinerja pembelajaran sains (Y) mendapatkan skor sebesar 5,134 dan skor 2,127 mengartikan bahwa koefisien regresi memiliki angka positif, artinya jika disiplin kerja (X1) terjadi peningkatan maka kinerja pembelajaran sains (Y) juga terjadi peningkatan dan juga arti sebaliknya.

Kesimpulan terhadap hasil di atas kinerja pembelajaran sains (Y) dipengarihi secara signifikan baik dan buruknya variabel disiplin kerja (X1). peningkatan disiplin kerja seorang guru, maka akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja pembelajaran sains tersebut, dan juga arti yang sebaliknya.

Pengujian pengaruh motivasi kerja seorang guru (X2) terhadap kinerjanya (Y) seperti yang peneliti tampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y)

Correlations		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,298
	X2	,298	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000
	X2	,000	.
N	Y	160	160
	X2	160	160

Berdasarkan Tabel 4, maka bisa dipahami bahwa ada hubungan antara motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerjanya (Y) yang berada di angka 0,298 yang berarti bahwa terdapat hubungan atau pengaruh dengan kategori rendah yang signifikansinya lebih kecil dari nilai signifikansi 5/100 (0,000 < 0,298). Langkah berikutnya pembuktian hipotesis 2 apakah benar (hipotesis dapat diterima) atau salah (hipotesis ditolak) seperti yang tersajikan pada Tabel 5.

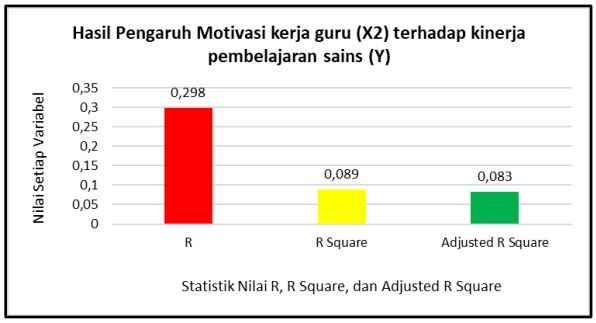
Tabel 5. Anova Motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y)

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7591,841	1	7591,841	15,428	,000[b]
Residual	77747,134	158	492,070		
Total	85338,975	159			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2

Hasil uji anova pada Tabel 5 menjelaskan bahwa indikator motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) memperoleh angka signifikansi 0% lebih kecil dari taraf signifikansi 5/100 yaitu (0,000 < 0,05) dan $F_{hitungnya}$ sebesar 15,428 lebih besar dari F tabel dengan signifikan 5% nya sebesar 3,90 dengan kata lain 15,428 > 3,90. Hasil di atas menggambarkan bahwa dugaan atau hipotesis 2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja guru (X2 terhadap kinerja pembelajaran

sains (Y) di SMKN se Kab. Pekalongan diterima. Besaran atau tingginya pengaruh hipotesis 2 tersebut seperti yang tergambarkan pada Gambar 10.



Gambar 10. Hasil *Pengaruh* Motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y)

Berdasarkan Gambar 10 dapat dijelaskan bahwa korelasi motivasi kerja guru terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) atau nilai *R square* nya adalah 0,089. Angka 8,9% kinerja pembelajaran sains dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja guru dan sisanya 91,1% kinerja pembelajaran sains dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor motivasi kerja guru.

Gambar 10 memiliki arti terkait hasil pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) atau *R Square* sebesar 0,089 yang berarti bahwa bahwa 8,9% kinerja pembelajaran sains berkorelasi dengan faktor motivasi kerja guru (X2), angka sisa sebesar 91,1% berarti bahwa kinerjanya berkorelasi dengan faktor dan variabel lainnya.

Tabel 6. Hasil Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	88,377	30,057		2,940	,004
X2	1,008	,257	,298	3,928	,000

a. Dependent Variable: Y

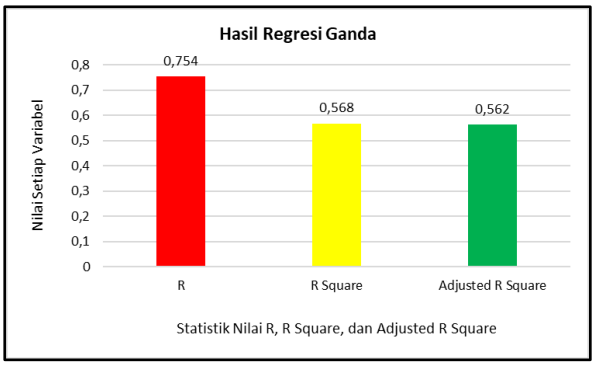
Hasil uji regresi pada Tabel 6 memberikan signifikasi koefisen regresi t = 2,940 dan signifikan pada a = 0,004 yang artinya bahwa konstanta regresi sangat signifikan, dan t = 3,928 signifikan pada a = 0% maka koefisien regresi sebesar 1,008 mempunyai arti sangat signifikan.

Pengujian regresi untuk menentukan besaran korelasi motivasi kerja seorang guru (X2) terhadap kinerjanya (Y) memperoleh skor konstanta 88,37 dan angka koefisien regresi sebanyak 1,008 yang signifikansinya 0,000 sehingga didapatkan persamaan regresi $\hat{Y}$= 88,377 + 1,008 X_2.

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai 88,377 berarti apabila motivasi kerja (X2) dianggap nilai yang tetap maka kinerja pembelajaran sains (Y) mempunyai nilai sebesar 88,377 dan nilai 1,008 mengartikan bahwa koefisien regresi memiliki angka positif, artinya jika motivasi kerja (X2) terjadi peningkatan maka kinerja pembelajaran sains (Y) juga terjadi peningkatan dan juga arti sebaliknya.

Kesimpulan terhadap hasil di atas kinerja pembelajaran sains (Y) dipengarihi secara signifikan baik dan buruknya variabel motivasi kerja (X2) peningkatan disiplin kerja seorang guru, maka akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja pembelajaran sains tersebut, dan juga arti yang sebaliknya.

Pengujian Pengaruh disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara Bersamaan Terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 11. Hasil Regresi Ganda

Gambar 11 terkait pengujian pengaruh disiplin kerja seorang guru (X1) dan motivasi kerja seorang guru (X2) secara bersamaan

terhadap kinerjanya (Y) dapat memberikan arti bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) memperoleh skor Adjusted *R square* senilai 0,562, hal ini berarti pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) memiliki pengaruh senilai 56,2%, dan nilai 43,8% lainnya dari kinerja pembelajaran sains di SMKN se Kab. Pekalongan dipengaruhi oleh selain kedua indikator tersebut.

Tabel 7. Hasil Koefisien Regresi Ganda

Coefficients[a]							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18,787	22,297		,843	,401		
X1	2,083	,158	,737	13,193	,000	,882	1,133
X2	,154	,189	,046	,818	,045	,882	1,133
a. Dependent Variable: Y							

Tabel 7 memberikan arti bahwa hasil uji koefisien regresi memiliki signifikan koefisien regresi ganda t = 0,843 signifikan pada α = 0,401 yang berarti bahwa konstanta regresi bersifat signifikan, dan t = 13,193 signifikan pada α = 0,000. Hal ini mengartikan bahwa koefisien regresi 2,083 sangat signifikan serta t = 0,818 signifikan pada α = 0,045 maka berarti koefisien regresi 0,154 sangat signifikan.

Tabel 7 memberikan nilai tetap sebesar 18,787 dengan nilai koefisien X_1 = 2,083 dan X_2 = 0,154 yang nilai signifikansinya 0,000 dan 0,045, sehingga didapatkan persamaan korelasinya adalah $\hat{Y}$= 18,787 + 2,083 X_1 + 0,154 X_2.

Persamaan regresi di atas memberikan arti bahwa jika konstantanya senilai 18,787 maka motivasi kerja guru sebesar 18,787 meski tanpa disiplin kerja dan motivasi kerja. Nilai koefisien 2,083 bernilai positif untuk variabel X1, dan 0,154 juga positif pada model atau indikator X2, yang artinya perubahan nilai terhadap kedua indikator tersebut (X1 maupun X2), sejalan terhadap perubahan indikator kinerja pembelajaran sains (Y).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka kesimpulan yang peneliti dapat ambil bahwa kinerja pembelajaran sains (Y) di SMKN se Kab. Pekalongan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Peningkatan dan penurunan kedua variabel tersebut (X1 dan X2) berpenguh signifikan terhadap variabel kinerja pembelajaran sains di SMKN se Kab. Pekalongan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji dan analisis di atas, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja seorang guru di SMKN se Kab. Pekalongan terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) termasuk dalam kategori sedang. Pengukuran dimensi terhadap dsiplin kerja ditemukan nilai terbesar (terkuat) pada dimensi kepatuhan dalam bekerja dan nilai terendah pada dimensi taat aturan waktu. Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti paparkan maka disiplin kerja guru di SMKN se Kab. Pekalongan termasuk dalam kategori cukup baik (sedang) terutama pada dimensi komitmen dimana guru sudah mengikuti aturan instansi dan menjalankan tugas sesuai dengan uraian tugas masing-masing. Kelemahan disiplin kerja terutama terlihat dalam hadirnya guru di lingkungan sekolah maupun pada saat pembelajaran di kelas.

Hasil uji regresi pada analisis di atas memberikan arti bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) dengan nilai korelasi yang masuk dalam kategori kuat. Selain itu besaran pengaruh disiplin kerja seorang guru (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) mendapatkan nilai *R Square* sebesar 0,566, yang berarti bahwa 56,6% kinerja pembelajaran sains dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasil temuan ini memberikan arti bahwa disiplin kerja seorang guru (X1) memiliki korelasi signifikan terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) pada di SMKN se Kab. Pekalongan.

Hasil analisis dan temuan ini memperkuat teori dan temuan dari penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa ada hubungan atau korelasi yang tinggi antara disiplin kerja seorang pegawai atau guru terhadap kinerja seorang pegawai atau guru tersebut (Ardimas & Wardoyo, 2015; Faradina & Sojanah, 2018; Roeleejanto, Brasit, Payangan, & Pahlevi, 2015; Turang, Kindangen, & Tumiwa, 2015). Secara teori, kinerja seseorang akan sangat dipengruhi oleh salah satu faktor seperti kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplin dalam bekerja memberikan peranan yang mendasar dalam menciptakan perilaku seseorang (Suci & Idrus, 2015). Karena pada dasarnya kinerja yang baik pasti dihasilkan dari disiplin kerja yang baik pula (Permatasari, 2015). Sikap kedisiplin dalam bekerja memberikan gambaran akan adanya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang yang dikerjakannya (Priyono, Elqadri, & Wardoyo, 2015). Guru atau seseorang yang mempunyai sikap disiplin kerja yang baik, pada akhirnya dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang efisien dan hasil yang maksimal (Mailiana & Hayati, 2022), disiplin memberikan makna pekerjaan bukanlah beban (Prihantoro, 2012), melainkan salah satu cara untuk meningkatkan kinerjanya (Pudjiastuti & Sriwidodo, 2011). Dengan begitu, sikap kedisiplinan dalam bekerja memiliki korelasi dan pengaruh yang signikan terhadap variabel kinerja seseorang (Tumilaar, 2015).

Dengan persamaan regresi $\hat{Y}$= 5,134 + 2,127 X_1, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di SMKN se Kab. Pekalongan. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikasi 0,00 < 5%. Korelasi ini memiliki arti bahwa semakin baik disiplin kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerja pembelajaran sains tersebut dan juga sebaliknya.

Pembahasan yang kedua dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru di SMKN se Kab. Pekalongan terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) termasuk dalam kategori sedang. Pengukuran dimensi terhadap motivasi kerja ditemukan nilai terbesar (terkuat) pada dimensi motivasi ekstrinsik dan nilai terendah pada dimensi motivasi intrinsik. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja guru di SMKN se Kab. Pekalongan termasuk dalam kategori cukup baik (sedang) terutama pada dimensi aktualisasi diri dimana guru seharusnya didorong dan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Kelemahan motivasi kerja terutama terlihat dalam motivasi intrinsik yaitu adanya kesadaran diri untuk mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai macam diklat dan lomba-lomba terkait prestasi guru.

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa korelasi antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) diperoleh nilai korelasi yang termasuk kategori kuat. Sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) diperoleh nilai R Square 0,089 artinya bahwa kinerja pembelajaran sains hanya 8,9% dipengaruhi oleh motivasi kerja, nilai sisa sebesar 91,1% dari kinerja pembelajaran sains diakibatkan oleh faktor lain selain disiplin. Hasil ini menggambarkan bahwa motivasi kerja seorang guru berpengaruh namun tidak memiliki korelasi yang cukup signifikan terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) pada di SMKN se Kab. Pekalongan.

Hasil analisis penelitian ini mendukung temuan Ardiana (2017) bahwa motivasi kerja seseorang berdampak atau mempunyai korelasi yang cukup signifikan terhadap kinerja seorang guru (Y) akuntansi di SMK Kota Mandiri. Ardiana menyebutkan bahwa adanya rasa tanggung jawab akan pemahaman tujuan dan makna memberikan peningkatan akan hasil dari kinerja guru akuntansi tersebut. Oleh karena itu seorang guru perlu mempunyai motivasi kerja baik agar kinerjanya sebagai guru juga terus meningkat (Ardiana, 2017).

Dengan persamaan regresi $\hat{Y}$ = 88,377 + 1,008 X_2, dapat dikatakan bahwa indikator motivasi kerja guru (X2) terdapat korelasi positif dan cukup signifikan terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di SMKN se Kab. Pekalongan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05. Karena koefisien regresi mempunyai skor positif dan skor signifikansi (p) < 0,05 maka semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik pula kinerja pembelajaran sains, dan juga sebaliknya.

Pembahasan hipotesis yang terakhir menunjukkan bahwa temuan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data terhadap 160 sampel guru di SMKN se Kab. Pekalongan menyatakan bahwa disiplin kerja guru dipandang

sedang, motivasi kerja dipandang sedang juga oleh responden dan kinerja pembelajaran sains dipandang kategori tinggi. Korelasi disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) masuk ke dalam kategori tinggi, korelasi motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) termasuk tinggi. Besarnya korelasi disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru secara bersamaan terhadap kinerja seorang guru (Y) mendapatkan *Adjusted R squar* senilai *0,562*, artinya bahwa besaran korelasi indikator disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) senilai 56,2% dan 43,8% lainnya berkorelasi dengan faktor dan indikator lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan lainnya dari hasil analisis data bahwa nilai *R Square* pada variabel motivasi kerja lebih kecil daripada disiplin kerja, artinya disiplin kerja terlebih dahulu baru kemudian motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pembelajaran sains. Ketika disiplin kerja tertanam kuat dan menjadi budaya, maka kinerja pembelajaran sains juga tinggi sedangkan motivasi kerja sebagai penguat meningkatkan kinerja pembelajaran sains.

Dengan koefisien regresi $\hat{Y}$= 18,787 + 2,083 X_1 + 0,154 X_2. Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa baik buruknya kinerja pembelajaran sains di SMKN se Kab. Pekalongan dipengaruhi oleh disiplin kerja guru dan motivasi kerja seorang guru. Semakin baik kedua elemen atau faktor tersebut maka kinerja pembelajaran sains di SMKN se Kab. Pekalongan juga akan semakin baik, hal ini juga memberikan arti sebaliknya. Apabila kedua variabel tersebut terjadi penurunan, maka variabel kinerja juga dapat dipastika terjdi penurunan.

Hasil temuan dari penelitian ini sejalan dengan pendapat Ahmadiansyah (2016) mengemukakan "motivasi dalam bekerja merupakan salah satu hal yang dapat memberikan semangat maupun dorongan dalam kerja. Oleh karenanya, motivasi dalam kerja seorang guru dapat memberikan dorongan dan motivasi agar semangat dalam bekerja. Kuat maupun lemahnya motivasi dalam bekerja seseorang turut memberikan hasil besar ataupun kecilnya prestasi orang tersebut dalam bekerja". Berdasarkan teori tersebut, motivasi kerja seorang guru dapat diartikan sebagai salah satu elemen yang memberikan semangat seorang guru dalam pekerjaannya untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Motivasi kerja guru merupakan cerminan dari kemampuan kerja seorang guru. (Ahmadiansah, 2016).

Lembaga pendidikan yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan output sumber daya manusia yang baik pula. Kunatitas dan kualitas hasil lulusan erat kaitannya dengan peran penting seorang guru dalam pelaksanaan KBM. Oleh karenanya besarnya tanggung jawab tersebut dapat terlaksana jika seorang guru mempunyai motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja yang baik pada akhirnya akan memberikan energi dan semangat dalam pelaksanaan KBM.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data penelitian hingga analisis terhadap hasil penelitian yang didalamnya memuat hasil analisis regresi tentang pengaruh didiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di SMKN se Kab. Pekalongan, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa hubungan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) diperoleh skor *R Square* senilai 0,566 artinya 56,6% kinerja pembelajaran sains dipengaruhi oleh disiplin kerja seorang guru, sisanya 43,4% motivasi kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain, dengan persamaan regresi $\hat{Y}$ = 5,134 + 2,127 X_1.

Hubungan faktor motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) ditunjukkan dengan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,089 yang berarti 8,9% kinerja pembelajaran sains diakibatkan oleh motivasi kerja guru (X2) dan 91,9% kinerja pembelajaran sains lainnya berkorelasi dengan faktor lain diluar penelitian ini dengan persamaan regresi $\hat{Y}$ = 88,377 + 1,008 X_2.

Indikator disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y) seperti yang terlihat pada nilai nilai *Adjuster R*

Square sebesar 0,562. Hal ini memberikan arti bahwa kedua variabel, baik variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki korelasi sebesar 56,2% dan 43,8% lainnya dipengaruhi oleh selain variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dengan persamaan regresi $\hat{Y}$= 18,787 + 2,083 X_1 + 0,154 X_2.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, *1*(2), 223–236.

Anisa, F., & Yuliyanto, E. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi pembelajaran kimia di sma teuku umar semarang. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*.

Antara, P. A. (2019). Implementasi pengembangan karakter anak usia dini dengan pendekatan holistik. *Jurnal Ilmiah Visi*, *14*(1), 17–26.

Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, *17*(02).

Ardimas, W., & Wardoyo, W. (2015). Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Pada Bank Go Public Yang Terdaftar di BEI. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 57–66.

Ariyiliyanto, A. (2013). Motivasi Kerja: Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa di Jawa Tengah. *Journal Of Social and Industrial Psychology*, *2*(2).

Azizah, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja pembelajaran sains (Y). *Jurnal Manajemen KINERJA (Ejournal)*, *3*(1), 57–63.

Dewi, R. S. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *25*(1), 150–159.

Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan dan disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, *3*(1), 8–18.

Fauziana, D. (2017). *Pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di pondok pesantren al-Islam Joresan Mlarak*. IAIN Ponorogo.

Habsyi, I. (2020). MASA DEPAN GURU KEMAMPUAN KREATIF DALAM KOMPENTENSI. *JUPEK: Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, *2*(1), 46–62.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, *2*(1), 134–147.

Kemendikbudristek. (2020). Sekolah Kita. Retrieved January 25, 2021, from https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/

Kurniawan, T. R., Wulan, H. S., & Wahyono, E. H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompetensi Guru Terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Guru SMK Teuku Umar Semarang). *Journal of Management*, *4*(4).

Lusiana, N. P. M. (2019). Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di SMA Laboratorium UNDIKSHA Singaraja tahun pelajaran 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *10*(2), 440–449.

Mahmudah, M. (2018). Pengelolaan kelas: Upaya mengukur keberhasilan proses pembelajaran. *Jurnal Kependidikan*, *6*(1), 53–70.

Mailiana, M., & Hayati, D. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARMONI MITRA UTAMA BANJARMASIN. *dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(1), 49–68.

Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, *45*(2).

Mulyasa, H. E. (2021). *Menjadi guru penggerak merdeka belajar*. Bumi Aksara.

Musfiqon. (2012). *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: PT Prestasi Pustaka Raya.

Norlena, I. (2015). Sekolah Sebagai Organisasi Formal (Hubungan Antar Struktur). *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, *5*(2).

Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish.

Permatasari, J. (2015). mochammad Al Musadieq, dan Yuniadi Mayowan,Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)''. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (01).

Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Pribadi, R. E. (2017). Implementasi sustainable development goals (sdgs) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Papua. *E-Journal Ilmu Hubungan Internasional*, *5*(3).

Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen, Value Added. *Jurnal EMBA*, *8*(2).

Priyono, Elqadri, W., & Wardoyo, D. T. W. (2015). The Influence of Motivation and discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, *7*(12).

Pudjiastuti, E., & Sriwidodo, U. (2011). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, *5*(2), 120–131.

Puspendik Kemendikbudristek. (2020). Laporan Hasil Ujian Nasional | Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Retrieved January 25, 2021, from https://hasilun.puspendik.kemdikbud.go.id

Roeleejanto, C., Brasit, N., Payangan, O. R., & Pahlevi, C. (2015). Effects of leadership, competency, and work discipline on the application of total quality management and employees' performance for the accreditation status achievement of government hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, *3*(11), 14–24.

Selamet, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Supervisi Manajerial Dan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) (Studi Deskriptif Kuantitatif pada SMP Negeri di Kota Banjar). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, *2*(1), 73–86.

Sitepu, I. D. P. B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di SMP Negeri 1 Binjai. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, *1*(01).

SMKN 1 Karangdadap. (2021). *Dokumen Penilaian Kinerja Guru SMKN 1 Karangdadap*. Pekalongan: SMKN 1 Karangdadap.

SMKN 1 Kedungwuni. (2021). *Dokumen Penilaian Kinerja Guru SMKN 1 Kedungwuni*. Pekalongan: SMKN 1 Kedungwuni.

SMKN 1 Lebakbarang. (2021). *Dokumen Penilaian Kinerja Guru SMKN 1 Lebakbarang*. Pekalongan: SMKN 1 Lebakbarang.

SMKN 1 Sragi. (2021). *Dokumen Penilaian Kinerja Guru SMKN 1 Sragi*. Pekalongan: SMKN 1 Sragi.

Suastika, N., Sedana, I. M., & Gata, I. W. (2022). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Tri Hita Karana dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja pembelajaran sains (Y) di Gugus VIII Kecamatan Sawan. *JURDIKSCA: Jurnal Pendidikan Agama Hindu Mahasiswa Pascasarjana*, *1*(1), 1–10.

Suci, R. P., & Idrus, M. S. (2015). The Influence of Employee Training and discipline Work against Employee Performace PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). *Rev. Eur. Stud.*, *7*, 7.

Sugiyo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Dosen terhadap Hasil Pembelajaran Praktik Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Multimedia Dan Komunikasi*, *6*(2).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pembelajaran

sains (Y) SMA Negeri di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, *1*(1), 14–28.

Tumilaar, B. R. (2015). The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2).

Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *15*(04), 505–515.

Widodo, H. (2021). *Pendidikan holistik berbasis budaya sekolah*. UAD PRESS.

Widyastono, H. (2012). Muatan Pendidikan Holistik Dalam Kurikulum Pendidikan Dasar Dan Menengah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, *18*(4), 467–476.

Zamzam, F., Satria, C., & Kore, J. R. R. (2018). Meningkatkan motivasi berafiliasi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Se Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, *3*(2), 119–132.