

PENGARUH PEMBELAJARAN DARING TERHADAP MOTIVASI
KERJA GURU-GURU DI SMP NEGERI 40 PALEMBANG
PADA MASA PANDEMI COVID 19



Disusun Oleh :
ANISTA INDAH UTAMI
17220030

PROGRAM SARJANA EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG
2021

**PENGARUH PEMBELAJARAN DARING TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU-GURU DI SMP NEGERI 40 PALEMBANG DI MASA PANDEMI COVID-**

19

S K R I P S I

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh

ANISTA INDAH UTAMI

172200230

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

SKRIPSI
PENGARUH PEMBELAJARAN DARING TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU-GURU DI SMP NEGERI 40 PALEMBANG DI MASA PANDEMI
COVID-19

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

ANISTA INDAH UTAMI

17220030

MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal

Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJJI

Ketua : Esty Naruliza,SE.,MP

Anggota : Asma Mario,SE.,MM

Penelaah : Ellys,SE.,MP



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA
Sri Ermeila,SE.,M.Si



**FAKULTASEKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANISTA INDAH UTAMI
NPM : 17220030
Program Studi : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBELAJARAN DARING TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU-GURU DI SMP NEGERI 40
PALEMBANG PADA MASA PANDEMI COVID-19
Tanggal Persetujuan : Juni 2021.

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua,

Anggota

Esty Narguliza,SE.,MP

Asma Mario,SE.,MM

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
Sri Ermeila,SE.,M.S.i**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ANISTA INDAH UTAMI
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 5 APRIL 1997
Program Studi : Manajemen
NPM : 17.22.00.30

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengujian karya ilmiah ini.

Palembang, Juni 2021

Yang Membuat Pernyataan,



ANISTA INDAH UTAMI

NPM 17 22 00 30

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Moto :

- Lakukan yang terbaik, sehingga aku tak akan menyalahkan diriku sendiri atas segalanya. (Magdalena Neuner)
- Kau tak akan pernah mampu menyeberangi lautan sampai kau berani berpisah dengan daratan. (Christopher Colombus)

*Dengan segala kerendahan hati
Kupersembahkan skripsi ini kepada:
Allah SWT Sang Maha Pencipta
Mama dan (alm) Papa tercinta
Kakek dan Nenek tersayang
Untuk seluruh keluarga
Teman-teman seperjuangan
Dan almamaterku*

ABSTRAK
**PENGARUH PEMBELAJARAN DARING TERHADAP MOTIVASI GURU-
GURU DI SMP NEGERI 40 PALEMBANG**
PADA MSA PANDEMI COVID-19

Oleh

ANISTA INDAH UTAMI

Penulis skripsi ini dibawah bimbingan

Esty Naruliza, SE.,MP

Sebagai Ketua

Asma Mario,SE.,MM

Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui. Pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi kerja guru-guru di SMP Negeri 40 Palembang di masa pandemi covid-19 penelitian ini dilakukan selama 6 bulan terhitung dari tanggal 5 oktober 2020 dari penelitian ini dibuat untuk menganalisis pembelajaran daring dan motivasi kerja.

Metode penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel jenuh, adapun prosedur pengumpulan data menggunakan data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara dan angket (kuesioner) yang disebarkan secara langsung kepada guru di SMP Negeri 40 Palembang dengan jumlah populasi 63 responden

Hasil penelitian ini menunjukkan, hasil uji validitas yang mengatakan bahwa variabel pembelajaran daring dan variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai dari reliabilitas yaitu reliabilitas pembelajaran daring 0.860 dan reliabilitas motivasi kerja 0.905, hipotesis uji t terdapat pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi kerja guru nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.681 > 0.67847$) dengan sig $0,000 < 0.005$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. bahwa analisis regresi linear sederhana nilai constanta 11,246, pembelajaran daring (X) 1,205 Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,606 atau 60,6% dan sisanya 39,4% yang dipengaruhi variabel lain., Baik secara uji t pembelajaran daring berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan penelitian ini dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara pembelajaran daring terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 40 Palembang karena dengan motivasi kerja guru dapat membuat suasana pembelajaran daring seperti keadaan offline baik dari segi metode pembelajaran dan ilmu yang didapatoleh siswa maupun guru, bagi sekolah SMP Negeri 40 Palembang dapat melakukan perencanaan pembelajaran daring yang lebih baik lagi dan mengikut sertakan guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dan bagi peneliti diharapkan skripsi ini dapat menjadi acuan un tuk bahan penelitian selanjutnya dan juga dapat dijadikan referensi.

Kata Kunci : Pembelajaran Daring dan Motivasi Kerja

ABSTRACT
THE EFFECT OF ONLINE LEARNING ON THE MOTIVATION OF TEACHERS AT 40
SMP NEGERI PALEMBANG
ON THE MSA OF THE COVID-19 PANDEMIC

By

ANISTA INDAH UTAMI

The author of this thesis under the guidance

Esty Naruliza, SE., MP

As Chairman

Asthma Mario, SE., MM

As a Member

This researcher aims to find out. The effect of online learning on the work motivation of teachers at SMP Negeri 40 Palembang during the covid-19 pandemic. This research was carried out for 6 months starting from October 5, 2020. This research was made to analyze online learning and work motivation.

This research method uses the saturated sampling method, while the data collection procedures using primary data used in this study include interviews and questionnaires (questionnaires) which were distributed directly to teachers at SMP Negeri 40 Palembang with a population of 63 respondents.

The results of this study indicate, the results of the validity test which say that the online learning variable and work motivation variable are declared valid because $r_{count} > r_{table}$ and the value of reliability, namely the reliability of online learning is 0.860 and the reliability of work motivation is 0.905. the value of $t_{count} > t_{table}$ ($9.681 > 0.67847$) with sig $0.000 < 0.005$ so that H_0 is rejected. H_1 is accepted. that simple linear regression analysis constanta value 11.246, online learning (X) 1.205 The coefficient of determination (R^2) value is 0.606 or 60.6% and the remaining 39.4% is influenced by other variables. Both the t-test online learning has a significant effect on motivation teacher work.

Based on this research, it can be concluded that there is an influence between online learning on teacher work motivation at SMP Negeri 40 Palembang because with teacher work motivation can create an online learning atmosphere like offline conditions both in terms of learning methods and knowledge gained by students and teachers, for schools SMP Negeri 40 Palembang can plan better online learning and involve teachers in improving their abilities and skills and for researchers it is hoped that this thesis can be a reference for further research materials and can also be used as a reference.

Keywords: Online Learning and Work Motivation

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya jua penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PEMBELAJARAN DARING TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU-GURU DI SMP NEGERI 40 PALEMBANG PADA MASA PANDEMI COVID-19”**.

Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi sebagian syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penelitian skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun penulis juga menyadari masih terdapat banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu kiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat yang tak terhingga dari awl sampai selesainya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

- Bapak Dr. Tareh Rasyid,M.Si selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
- Ibu Sri Ermeila,SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
- Ibu Asma Mario,SE.,MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan serta Anggota Pembimbing skripsi.
- Ibu Esty Nariliza,SE.,MP selaku Ketua Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan saran-saran dalam penyusunan skripsi ini.
-

- Bapak Ilham Kurniadhi, SE.,MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang .
- Dr. Lily Rahmawati Harahap,SE.,MM sebagai Dosen Pembimbing Akademik di Fakultas Ekonomi Univeristas IBA Palembang.
- Seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, yang telah banyak membantu dalam segala hal dari pertama hingga akhir penyusunan skripsi ini.
- Ibunda tercinta dan Almarhum ayah tercinta yang telah memberikan doa restu dan bantuan moril maupun materil yang tulus dan suci.
- Kakek dan nenek tercinta yang telah memberikan doa restu dan bantuan moril maupun materil yang tulus dan suci.
- Tante dan oom yang tersayang yang telah memberikan semangat dan dukungan selama ini .
- Adik sepupuku yang tercinta yang telah memberikan semangat serta dukungan yang luar biasa
- Teman-teman seperjuangan Dwi Fadillah,Rika Ines Agustine, Sely Andriyani yang dari awal kuliah hingga sekarang masih tetap bersama dalam berbagi semangat dan keluh kesah.
- Para teman semasa sekolah dulu Briptu Amliya Oktasari, Aulia SE . Siska Handayani, Putri Indah Sari yang telah memberikan semangat dan motivasi.

- Untuk teman-teman seperjuangan angkatan Manajemen, terima kasih banyak bantuannya selama ini kepada penulis. Hal terindah bisa mengenal kalian, semoga kebersamaan kita tak berhenti samapai disini.
- Serta Para Guru dan Staff di SMP Negeri 40 Palembang yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan bantuan data untuk penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih jauh dari sempurna sebagai suatu bentuk karya ilmiah, mengingat keterbatasan kemampuan, serta pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih minim. Meskipun demikian penulis yakin bahwa tulisan ini akan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saranguna perkembangan ilmu pengetahuan.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, semoga hasil karya lmiah ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua. Amin.

Palembang, Juni 2021

Penulis

Anista Indah Utami

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Skripsi.....	iii
Halaman Pernyataan.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1	latar Belakang.....	1
1.2	Rumusan Masalah	12
1.3	Tujuan Masalah.....	12
1.4	Manfaat Penelitian.....	12
1.5	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	13
	1.5.1 Penelitian Terdahulu	13
	1.5.2 Kerangka Pemikiran	14
	1.5.3 Pembelajaran Daring.....	14
	1.5.4 Motivasi Kerja	14
1.6	Hipotesis.....	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16

2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2	Pembelajaran Daring	21
2.2.1	Pengertian Pembelajaran Daring	21
2.2.2	Tujuan dan Manfaat Pembelajaran Daring	22
2.2.3	Indikator Pembelajaran Daring	24
2.3	Motivasi Kerja	25
2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	25
2.3.2	Tujuan Motivasi Kerja	26
2.3.3	Jenis Motivasi Kerja	27
2.3.4	Teori Motivasi Kerja	27
2.3.5	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
2.3.6	Indikator Motivasi Kerja	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	34
3.2	Desain Penelitian	34
3.3	Operasional Variabel	35
3.4	Metode Penarikan Sampel	37
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	37
3.5.1	Data Primer	37
3.5.2	Data Sekunder	39
3.6	Uji Validitas Reabilitas	40
3.6.1	Uji Validitas	40
3.6.2	Uji Reabilitas	40
3.7	Hipotesis	41
3.7.1	Uji t	41
3.8	Metode Analisis	41
3.8.1	Analisis Kuantitatif	41
3.8.1.1	Analisis Regresi Linear Sederhana	42
3.8.1.2	Koefisien Determinasi	43

3.8.2 Analisis Kualitatif.....	44
--------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Sekolah.....	45
4.1.1 Sejarah Sekolah.....	45
4.1.2 Profil Sekolah.....	46
4.1.3 Visi dan Misi	47
4.1.4 Struktur Organisasi Sekolah.....	47
4.1.5 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	49
4.2 Karakteristik Responden	54
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
4.3 Tabulasi Kuesioner	58
4.3.1 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Pembelajaran Daring	58
4.3.2 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Motivasi Kerja	70
4.4 Uji Validitas dan Reabilitas	87
4.4.1 Uji Validitas	87
4.4.2 Uji Reabilitas.....	89
4.5 Uji Hipotesis	90
4.5.1 Uji t.....	90
4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	91
4.6.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	91
4.6.2 Hasil Koefisien Determinasi	92
4.7 Analisis Kuantitatif Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Motivasi Kerja Guru	94

BABV	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	98
5.2	saran	99
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN-LAMPIRAN		102

DAFTAR TABEL

1.1	Jadwal Jumlah Pengajar dan Jam Mengajar	9
1.1	Data Metode Pembelajaran Jarak Jauh (Daring)	10
3.1	Operasional Variabel.....	36
3.2	Skala Model Likert.....	38
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
4.5	Tabulasi Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 1.....	58
4.6	Tabulasi Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 2.....	60
4.7	Tabulasi Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 3.....	61
4.8	Tabulasi Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 4	63
4.9	Tabulasi Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 5.....	64
4.10	Tabulasi Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 6.....	66
4.11	Tabulasi Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 7.....	67
4.12	Tabulasi Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 8	69
4.13	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 1.....	70
4.14	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 2.....	72
4.15	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 3.....	73
4.16	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 4.....	75
4.17	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 5.....	76
4.18	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 6.....	77
4.19	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 7	79
4.20	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 8.....	80
4.21	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 9.....	81
4.22	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 10.....	83
4.23	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 11.....	84
4.24	Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 12.....	86

4.25	Hasil Uji Validitas Variabel Pembelajaran Daring.....	87
4.26	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	88
4.27	Hasil Uji Reabilitas Variabel Pembelajaran Daring	89
4.28	Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	90
4.29	Hasil Uji t	90
4.30	Hasil Analisis Regresi Sederhana	92
4.31	Hasil Kuefisien Determinasi	93

DAFTAR GAMBAR

1.1	Paradigma Penelitian	14
4.1	Struktur Organisasi	48
4.2	Diagram Pie Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.3	Diagram Pie Karakteristik Berdasarkan Usia	55
4.4	Diagram Pie Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	56
4.5	Diagram Pie Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
4.5	Diagram Pie Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 1	59
4.6	Diagram Pie Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 2	60
4.7	Diagram Pie Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 3	62
4.8	Diagram Pie Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 4	63
4.9	Diagram Pie Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 5	65
4.10	Diagram Pie Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 6	66
4.11	Diagram Pie Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 7	68
4.12	Diagram Pie Kuesioner Pembelajaran Daring Pernyataan 8	69
4.13	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 1	71
4.14	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 2.....	72
4.15	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 3.....	74
4.16	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 4.....	75
4.17	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 5.....	77
4.18	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 6.....	78
4.19	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 7.....	79
4.20	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 8.....	80
4.21	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 9.....	82
4.22	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 10.....	83
4.23	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 11.....	85
4.24	Diagram Pie Kuesioner Motivasi Kerja Pernyataan 12.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lampiran Kuesioner	102
Lampiran 2	Hasil Jawaban Responden Pernyataan (X)	106
Lampiran 3	Hasil Jawaban Responden Pernyataan (Y)	112
Lampiran 4	Uji Validitas Variabel (X)	109
Lampiran 5	Uji Validitas Variabel (Y)	115
Lampiran 6	Uji Reabilitas Variabel (X)	118
Lampiran 7	Uji Reabilitas Variabel (Y)	118
Lampiran 8	Uji Regresi Linear Sederhana	119
Lampiran 9	Uji t	119
Lampiran 10	Hasil Koefisien Determinasi	119

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pandemi covid-19 menjadi kendala bagi semua kalangan di dunia dan ini juga merupakan krisis kesehatan bagi manusia. Dalam dunia pendidikan covid-19 juga memberikan dampak yang luar biasa. Banyak sekolah di dunia ditutup untuk menghentikan penyebaran covid-19, dampak covid-19 terhadap dunia pendidikan sangat besar dan dirasakan oleh berbagai pihak terutama guru, kepala sekolah, peserta didik dan orang tua. Akibat penyebaran covid-19 yang tinggi di Indonesia, universitas dan perguruan tinggi lainnya di tutup tidak terkecuali sekolah dasar dengan dilakukannya penutupan sekolah, maka pemerintah menganbil langkah agar proses pembelajaran tidak tertinggal dan peserta didik tetap menerima hak untuk mendapatkan ilmu.

Keputusan pemerintah selanjutnya yaitu proses pembelajaran tetap berlangsung tapi tidak dengan tatap muka melainkan dengan online (daring). Banyak organisasi menggunakan metode penyampaian untuk pelatihan pegawai dengan pembelajaran online. Dengan adanya peraturan ini, guru harus bisa melakukan proses pembelajaran dengan efektif secara online di rumah saja.

Guru dituntut untuk mampu melakukan pengajaran dengan daring, kemampuan guru dalam teknologi informasi sangat dibutuhkan. Untuk

merombak kembali rencana pembelajaran dengan metode daring, metode pembelajaran juga harus efektif sehingga proses pengajaran berjalan efektif dan ilmu dapat tersampaikan.

Mengenai permasalahan guru, covid-19 juga berdampak pada peserta didik, pelajaran yang biasanya dilakukan di dalam kelas dengan suasana dengan banyak teman harus berbanding terbalik dengan belajar di rumah saja. Apalagi dengan melihat kemampuan yang dimiliki setiap peserta didik berbeda serta daya serap masing-masing peserta didik pasti berbeda. Hal ini secara otomatis akan berdampak pada prestasi dan motivasi peserta didik dalam pembelajaran.

Selanjutnya pembelajaran pun berdampak pada orang tua, orang tua kembali mendapat tugas tambahan dan sekaligus menjadi guru bagi anaknya selama proses pembelajaran daring. Orang tua dituntut untuk membimbing anaknya selama proses pembelajaran daring berlangsung. Di era pandemi covid-19 ini, tanggung jawab dan peran orang tua dalam pembelajaran anak sangat berpengaruh karena sebagian tugas dari guru sudah dilakukan oleh para orang tua.

Jika melihat pemaparan mengenai pandemi covid-19 terhadap proses pembelajaran bagi guru dan siswa tersebut, terdapat banyak permasalahan serta kondisi yang memaksakan guru, peserta didik dan orang tua untuk melakukan pembelajaran daring. Namun, dari semua permasalahan tersebut, terselip sisi positif yang menguntungkan dan memberikan efek positif bagi semua pihak.

Dampak yang menonjol bagi guru yaitu tidak semua guru mahir dalam menggunakan teknologi terutama di lingkungan pedesaan. Guru harus mampu

melaksanakan pembelajaran dengan metode daring, kompetensi guru dalam penggunaan teknologi sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil terhadap peserta didik. Oleh karena itu guru perlu untuk mengikuti pelatihan sebelumnya sehingga guru memiliki persiapan dalam melakukan pembelajaran daring.

Dampak lain bagi guru yaitu sebelumnya guru melakukan pembelajaran dengan langsung berinteraksi dengan peserta didik sehingga terbiasa dengan situasi tersebut, kemudian dihadapkan dengan situasi pembelajaran di rumah membuat guru merasa jenuh. Yang biasanya guru bertemu dan bersosialisasi dengan guru lainnya, sekarang guru harus mengajar di rumah. Hal ini membuat guru bosan dan membuat guru akan asing dengan dunia luar jika terlalu lama mengajar di dalam rumah.

Adapun reaksi guru di dalam pola kegiatan yang menuntut bagaimana respon yang wajar terhadap siswa, baik secara individu dan kelompok, maupun secara keseluruhan reaksi pun merupakan teknik yang diharapkan oleh guru dalam member reaksi terhadap perilaku siswa selama kegiatan pembelajaran daring tersebut

Pihak sekolah harus memperhatikan hal tersebut, sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru. Kuota internet sangat dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran otomatis pengeluaran guru juga meningkat. Karena pembelajaran tidak akan berjalan tanpa adanya akses internet dalam hal ini kuota internet. Pembelajaran daring yang dilakukan selama satu semester membutuhkan kuota internet yang besar, kemudian guru juga harus menjalin hubungan baik dengan para orang tua dan kepala sekolah.

Komunikasi harus tetap berjalan untuk memantau perkembangan peserta didik, maka pengeluaran guru tidak hanya mengarah pada kuota internet tetapi juga pada biaya komunikasi dengan kepala sekolah seperti pulsa, pengeluaran lainnya yaitu waktu. Guru akan tersita waktunya untuk melakukan pembelajaran daring.

Kendala selanjutnya yaitu metode, gaya dan strategi guru dalam pembelajaran harus berubah dan disesuaikan dengan pembelajaran secara online. Metode yang digunakan harus dapat memaksimal sehingga dapat diserap peserta didik. Salah satu aspek penting dalam metode pembelajaran terutama pembelajaran secara online yaitu komunikasi. Guru yang biasanya melakukan komunikasi secara langsung dengan peserta didik harus mampu melakukan komunikasi secara online.

Pembelajaran yang dihadapi dimasa pandemik ini sedikit menyulitkan guru untuk bisa merespon ataupun berkomunikasi secara tatap muka terhadap siswa. Guru tetap menjadi pemgerak dan Pembina yang memiliki kemampuan luar biasa untuk melakukan pembelajaran jarak jauh.

Peran guru di masa pandemik saat ini dituntut untuk melaksanakan banyak peran tambahan. Seperti, memastikan tercapainya tujuan pendidikan dan pemenuhan target akademis dan non akademis serta mempersiapkan materi dan hasil evaluasi pembelajaran.

Guru harus memperhatikan komunikasi sehingga pembelajaran dapat tersalurkan. Guru harus mampu merubah gaya komunikasi di era pandemi covid-19, yang biasanya guru berkomunikasi satu arah dan biasanya terjadi diskusi dengan peserta didik, pada

pandemi covid-19 sekarang ini membuat peserta didik kurang aktif dan kurang termotivasi dalam berdiskusi secara online.

Para guru pun harus sigap dan mampu membangun semangat peserta didik melalui komunikasi yang baik. Kendala yang paling mendasar dan selalu dibahas di awal pembahasan ini yaitu kemampuan guru dalam menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran. Tidak semua guru ahli dan paham dengan teknologi.

Dari berbagai macam keluhan mengenai kuota internet yang sangat dibutuhkan bagi guru dan peserta didik maka dari itu pemerintah mencoba untuk memberikan kuota internet gratis agar tidak menyulitkan guru maupun peserta didik untuk melaksanakan atau menjalankan tugasnya masing-masing.

Adapun solusi yang dilakukan dan digunakan oleh kebanyakan masyarakat dimasa sulit seperti ini adalah memanfaatkan kecanggihan teknologi sebaik mungkin. Karena dalam keadaan yang sedang berjauhan sangat tidak mungkin untuk melakukan interaksi tanpa memanfaatkan teknologi yang ada.

Teknologi yang ada pada masa sekarang sudah sangat membantu dan mencukupi kebutuhan individu. Tiap individu tetap dapat melangsungkan komunikasi dan interaksi meskipun beribu-ribu jarak memisahkan. Sudah banyak masyarakat yang memahami bagaimana kinerja dari teknologi ini. Karena tentunya menggunakan teknologi seseorang tidak dapat langsung mengerti.

Dibutuhkan waktu untuk mencapai informasi dan mempelajarinya menggunakan metode yang memanfaatkan teknologi atau internet. Yang menggunakan aplikasi yang

memiliki fungsi seperti video call atau panggilan video dimana setiap partisipasi dapat berbicara dan melihat wajah orang lain didalam perangkat yang digunakan.

Aplikasi yang banyak digunakan sejauh ini adalah *Zoom*, *Google Meet*, dan *Class Room*. Aplikasi ini memberikan fasilitas dimana partisipan dapat melakukan share screan yang berarti siapapun dapat mengubah layar layar utama menjadi file yang dibutuhkan untuk kepentingan pembelajaran.

Dapat dikatakan seperti pembejaran di kelas yang biasa dilakukan oleh guru dengan menggunakan bantuan bahan ajar seperti *slide power ponty* yang memudahkan siswa atau peserta didik dalam memahami materi yang disampaikan. Baik aplikasi *Zoom* atau *Google meet* memberikan fasilitas tersebut bagi yang menggunakan aplikasinya. Tentu saja hal tersebut sangat memberikan keuntungan bagi peserta didik maupun guru.

Aplikasi *Zoom* ada fasilitas yang dapat merekam semua percakapan yang dilakukan dari awal sampe akhir sehingga dapat dipelajari berulang-ulang secara individu oleh peserta didik. Namun, di setiap kelebihan memiliki kekurangan. Kekurangan yang dimiliki aplikasi *Zoom* adalah host akan dikenakan biaya bila ingin menggunakan aplikasi diatas 40 menit *Zoom* hanya memberikan akses free selama 40 menit. Jika ingin menggunakan aplikasi diatas 40 menit diharuskan untuk mengeluarkan biaya. Aplikasi *Zoom* juga memiliki kendala yang dinamakan tidak dapat melakukan sesi dengan partisipasi di atas 100 orang.

Sedangkan *Google Meet* memberikan akses paling banyak 250 orang dalam satu sesi. Banyak orang mengeluhkan hal tersebut sangat mengganggu aktivitas pembelajaran yang sifatnya seperti kelas umum dengan banyak partisipasi siswa atau peserta didik.

Namun kebanyakan siswan jarang menggunakan aplikasi zoom karena tidak semua orang dapat mengerti cara menggunakan aplikasi tersebut, di kalangan anak sekolah kebanyakan menggunakan aplikasi seperti classroom dimana aplikasi tersebut lebih mudah dipahami dan di akses bagi kalangan siswa atau peserta didik.

Adapun pelatihan pada guru di SMP Negeri 40 Palembang yang telah dilakukan mengenai pembelajaran daring untuk meningkatkan motivasi para guru dalam mengajar di masa pandemic atau covid19 tersebut:

1. Mendapatkan inspirasi , mendapatkan inspirasi dalam melakukan pembelajaran jarak jauh.
2. Mengembangkan PJJ, merencanakan dan menerapkan pembelajaran yang sudah didapatkan dari program dalam bentuk merancang dan mempraktikan pembelajaran jarak jauh.
3. Merefleksikan PJJ,
 - a. Menuliskan praktik baik pembelajaran jarak jauh agar bisa di refleksikan secara objektif
 - b. Melakukan penilaian diri terhadap tulisan praktik pembelajaran jarak jauh
 - c. Membuat rencana perbaikan praktik pembelajaran jarak jauh

Dari pelatihan yang sudah di sampaikan untuk para guru maka para guru harus menerapkan apa yang sudah di dapatkan saat pelatihan agar bisa mengajar dengan efektif dan efisien.

Dengan adanya pembelajaran daring tersebut apakah akan berpengaruh kepada motivasi guru yang akan mengajar, karena dengan adanya pembelajaran daring para guru akan lebih ekstra mengajar para peserta, dengan adanya dampak covid19 tersebut guru harus bisa menguasai teknologi yang ada agar dapat menyampaikan pembelajaran yang dapat di mengerti pada peserta didik ataupun murid.

Adapun untuk mengetahui faktor pendukung motivasi kerja guru SMP Negeri 40 Palembang maka dapat dilihat dari data jumlah pengajar dan jumlah pengajar dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jadwal Jumlah Pengajar dan Jumlah Pengajar

No	Mata Pelajaran	Jumlah Pengajar	Jam Mengajar Per Hari	Jam Mengajar Per Minggu	Jam Masuk dan Pulang
1	Bahasa Indonesia	9	4 Jam	24 Jam	07.00 s/d 11.00 WIB
2	Bahasa Inggris	6	4 Jam	24 Jam	07.00 s/d 11.00 WIB
3	Matematika	6	4 Jam	25 Jam	11.00 s/d 15.00 WIB
4	PAI	4	4 Jam	24 Jam	11.00 s/d 15.00 WIB
5	PPKN	4	4 Jam	24 Jam	07.00 s/d 11.00 WIB
6	Sains	4	2 Jam	15 Jam	08.00 s/d 10.00 WIB
7	Biologi	3	4 Jam	25 Jam	11.00 s/d 15.00 WIB
8	Fisika	3	4 Jam	25 Jam	09.00 s/d 13.00 WIB
9	Geografi	4	4 Jam	24 Jam	10.00 s/d 14.00 WIB
10	IPS	5	4 Jam	24 Jam	07.00 s/d 11.00 WIB
11	Seni Budaya	6	4 Jam	24 Jam	11.00 s/d 15.00 WIB
12	Olahraga	4	4 Jam	24 Jam	08.00 s/d 12.00 WIB
13	BK dan BP	4	3 Jam	20 Jam	07.00 s/d 10.00 WIB
Jumlah		63 Pengajar			

Dari data jumlah pengajar maupun jam mengajar adapun data yang berupa metode pembelajaran daring (pembelajaran jarak jauh), berikut data tersebut :

Tabel 1.2
Data metode pembelajaran jarak jauh (Daring)

No	Metode Pembelajaran
1	Via Zoom
2	Class Room
3	Whatsapp
4	Google Meet

Karena dengan adanya pembelajaran daring tersebut guru sangat khawatir karena pembelajaran daring hanya efektif untuk penugasan, guru menganggap untuk membuat siswa memahami materi cara daring dinilai sangat sulit. Beberapa sekolah memberikan kebijakan agar siswa atau peserta didik tidak hanya belajar materi pembelajaran, tetapi juga mengasah life skill dengan membuat kegiatan di rumah. Istilah daring merupakan akronim dari “dalam jaringan” yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan sistem daring yang memanfaatkan internet.

Menurut Bilfaqih & Qomarudin (2015, hlm : 1) “pembelajaran daring merupakan program penyelenggaraan kelas pembelajaran dalam jaringan untuk menjangkau kelompok target yang masif dan luas”. Thorne dalam Kuntarto (2017 : 102) “pembelajaran daring adalah pembelajaran yang menggunakan teknologi multimedia, kelas virtual, CD ROM, streaming video, pesan suara, email dan telepon konferensi, teks online animasi, dan video streaming online”.

Namun penelitian ini belum berjalan semestinya karena apakah pembelajaran daring berpengaruh terhadap motivasi pada guru di sekolah. Menurut Robbins dan Judge (2013 :10), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan

kekuatan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni intensitas, arah dan ketekinan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Hasil dari pembelajaran daring tersebut Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mencapai tujuan hidup secara optimal

Demikian juga tuntutan kompetensi guru di masa pandemi Covid-19 ini, guru mempunyai kemampuan berinovasi, memanfaatkan bermacam *digital tools*, menyelenggarakan kelas *online*, penerapan kurikulum yang memperkuat model multidisiplin dan kolaboratif dalam belajar mengajar serta kemampuan menata ulang akuntabilitas dan menentukan metode dalam proses asesmen. Dalam menyelenggarakan pendidikan, guru harus bisa membantu peserta didik berkembang secara akademis, fisik, dan psikis, dengan menyeimbangkan antara *old knowledge* dengan mekanisme digital.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **”Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Motivasi Kerja Guru-Guru Di SMP NEGERI 40 PALEMBANG Pada Masa Pandemi Covid-19”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah dalam usulan penelitian ini adalah “**Bagaimana Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Motivasi Kerja Guru-Guru Di SMP NEGERI 40 PALEMBANG Pada Masa Pandemi Covid-19**”.

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah yang ada diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

Untuk mengetahui pembelajaran daring berpengaruh terhadap motivasi kerja guru-guru di SMP NEGERI 40 PALEMBANG di masa pandemi covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Secara akademis

Hasil usulan penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian lainnya yang melakukan penelitian terhadap permasalahan yang sama dengan objek yang berbeda.

2. Secara praktis

Memberikan masukan (input) yang berguna bagi manajemen sumber daya manusia pada SMP NEGERI 40 PALEMBANG untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang ada.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

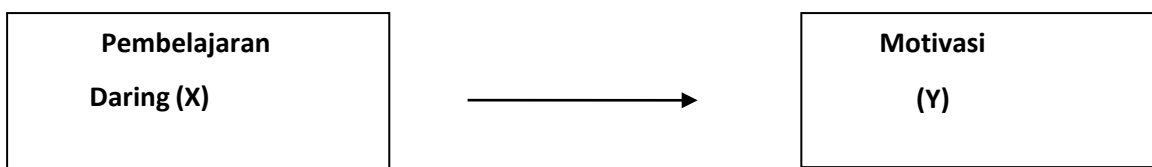
Penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini yaitu:

1. Arief Rahman Yusuf (2016), mengemukakan bahwa perkembangan teknologi dalam bidang pendidikan yaitu e-learning yang digunakan menggunakan moddle dengan menerapkan kurikulum yang sekarang ini masih menggunakan proses pembelajaran konvensional. Tujuannya untuk penggunaan e-learning moddle membantu pengajaran dalam pembelajaran berbasis kurikulum 2013. Penelitian Arief Rahman Yusuf mengukur tingkat pelatihan dalam mengoperasikan e-learning secara maksimal sedangkan penelitian mengukur hasil belajar peserta didik.
2. Benny Hari Firmansyah (2016), mengemukakan bahwa pembelajaran blended learning atau pembelajaran campuran yang mengkombinasikan antara pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran online. Tujuannya meningkatkan efektivitas dan fleksibilitas dalam pembelajaran serta meningkatkan kualitas pendidikan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan komunikasi. Perbedaan penelitian ini dengan seminar nasional yaitu pembelajaran blended learning berbasis schoology. Penelitian Benny Hary Firmansyah mengukur tingkat pembangunan pendidikan dalam meningkatkan pembelajaran menggunakan blended learning sedangkan peneliti mengukur hasil belajar peserta didik dalam e-learning berbantuan schoology.

1.5.2 Kerangka Pemikiran

Setiap penelitian diperlukan adanya kerangka pemikiran guna untuk pedoman dalam menentukan tindakan dari penelitian tersebut, agar penelitian memperoleh hasil yang memuaskan yang akan diteliti. Alir kerangka pemikiran pada penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan metode project based learning dalam e-learning dapat meningkatkan hasil belajar menyenangkan dalam proses belajar langsung.

Paradigma dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

1.5.3 Pembelajaran Daring

Menurut Bilfaqih & Qomarudin (2015:1) “pembelajaran daring merupakan program penyelenggaraan kelas pembelajaran dalam jaringan untuk menjangkau kelompok target yang masif dan luas”.

1.5.4 Motivasi Kerja

Menurut siagian (2012:138) Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan

kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya .

1.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka ketetapan yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah seabagai berikut:

H0 : Tidak terdapat pengaruh Pembelajaran daring terhadap Motivasi Kerja

Guru-guru di SMP Negeri 40 Palembang

H1 : Terdapat pengaruh Pembelajaran daring terhadap Motivasi Kerja Guru-guru di SMP Negeri 40 Palembang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2015:4) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, merupakakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, menurut Veithzal Rivai (2015:13), seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi Manajerial

- Perencanaan (*planning*)
- Pengorganisasian (*organizing*)
- Pengarahan (*directing*)
- Pengendalian (*controlling*)

2. Fungsi Operasional

- Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- Pengembangan
- Kompensasi
- Pengintegrasian

- Pemeliharaan
- Pemutusan hubungan kerja

Fungsi-fungsi manajemen SDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literature, hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relative sama.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016 ; 21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 8. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
 10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
 11. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.
- Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja pun akan meningkat, sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan MSDM diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Tetapi untuk mengatur unsur manusia ini sangat sulit dan rumit, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan sebagainya yang tidak bisa diatur sepenuhnya oleh organisasi seperti mesin, uang atau material tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai peraturan peran manusia dalam dalam mewujudkan tujuan yang optimal, yang meliputi, antara lain :

Menurut Veithzal Rivai (2015 : 14) peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain :

- Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM)
- Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
- Menyeleksi calon pekerja
- Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
- Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi
- Memberikan insentif dan kesejahteraan
- Melakukan evaluasi kinerja
- Mengomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
- Memberikan pendidikan, penelitian dan pengembangan
- Membangun komitmen kerja
- Memberikan keselamatan kerja
- Memberikan jaminan kesehatan
- Menyelesaikan perselisihan perburuhan
- Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan

2.2 Pembelajaran Daring

2.2.1 Pengertian Pembelajaran Daring

Pengertian Pembelajaran Daring /Internet Learning Istilah daring merupakan akronim dari “dalam jaringan“ yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan sistem daring yang memanfaatkan internet. Menurut Bilfaqih & Qomarudin (2015 : 1) “pembelajaran daring merupakan program penyelenggaraan kelas pembelajaran dalam jaringan untuk menjangkau kelompok target yang masif dan luas”. Thorme dalam Kuntarto (2017 : 102) “pembelajaran daring adalah pembelajaran yang menggunakan teknologi multimedia, kelas virtual, CD ROM, streaming video, pesan suara, email dan telepon konferensi, teks online animasi, dan video streaming online”.

Sementara itu. Menurut Ghirardini dalam Kartika (2018 : 27) “daring memberikan metode pembelajaran yang efektif, seperti berlatih dengan adanya umpan balik terkait, menggabungkan kolaborasi kegiatan dengan belajar mandiri, personalisasi pembelajaran berdasarkan kebutuhan mahasiswa dan menggunakan simulasi dan permainan”.

Sementara itu menurut Permendikbud No. 109/2013 pendidikan jarak jauh adalah proses belajar mengajar yang dilakukan secara jarak jauh melalui penggunaan berbagai media komunikasi. Dengan adanya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi membawa perubahan dan kemajuan diberbagai sektor terutama pada bidang pendidikan. Peranan dari teknologi informasi dan komunikasi pada bidang pendidikan sangat penting dan mampu memberikan kemudahan kepada guru dan siswa dalam

proses pembelajaran. Pembelajaran daring ini dapat diselenggarakan dengan cara masif dan dengan peserta didik yang tidak terbatas.

Selain itu penggunaan pembelajaran daring dapat diakses kapanpun dan dimanapun sehingga tidak adanya batasan waktu dalam penggunaan materi pembelajaran. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran daring atau e-learning merupakan suatu pembelajaran yang memanfaatkan teknologi dengan menggunakan internet dimana dalam proses pembelajarannya tidak dilakukan dengan face to face tetapi menggunakan media elektronik yang mampu memudahkan siswa untuk belajar kapanpun dan dimanapun.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pembelajaran Daring

Manfaat pembelajaran daring / e-learning merupakan hal yang praktis dan fleksibel yang pertama adalah dari segi kepraktisan dengan online daring/ learning interaksi antar guru dan siswa akan lebih praktis karena tidak harus menempuh perjalanan untuk bertemu. Proses belajar mengajar dapat berlangsung dimanapun selama kondusif dan dapat membantu untuk focus.

Menurut Bilfaqih dan Qomarudin (2015 : 4) menjelaskan beberapa manfaat dari pembelajaran daring sebagai berikut :

1. Meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan dengan memanfaatkan multimedia secara efektif dalam pembelajaran.
2. Meningkatkan keterjangkauan pendidikan dan pelatihan yang bermutu melalui penyelenggaraan pembelajaran dalam jaringan

3. Menekan biaya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang bermutu melalui pemanfaatan sumber daya bersama

Selain itu manfaat pembelajaran daring menurut Bates dan Wulf dalam Mustofa, Chodzirin, & Sayekti (2019 : 154) terdiri dari 4 hal yaitu :

1. Meningkatkan kadar interaksi pembelajaran antara peserta didik dengan guru atau instruktur (*enhance interactivity*)
2. Memungkinkan terjadinya interaksi pembelajaran dari mana dan kapan saja (*time and place flexibility*)
3. Menjangkau peserta didik dalam cakupan yang luas (*potential to reach a global audience*)
4. Mempermudah penyempurnaan dan penyimpanan materi pembelajaran (*easy updating of content as well as archivable capabilities*)

Adapun manfaat pembelajaran daring/e-learning menurut Hadisi dan Muna (2015 : 127)

1. Adanya fleksibilitas belajar yang tinggi. Artinya, peserta didik dapat mengakses bahan-bahan belajar setiap saat dan berulang-ulang
2. Peserta didik dapat berkomunikasi dengan guru setiap saat. Artinya, peserta didik dapat lebih memantapkan penguasaannya terhadap materi pembelajaran.

Dapat disimpulkan bahwa manfaat dari proses pembelajaran daring diantaranya yaitu adanya kemajuan dalam bidang teknologi yang mampu meningkatkan mutu pendidikan serta mampu meningkatkan proses pembelajaran dengan meningkatkan

interaksi, mempermudah proses pembelajaran karena dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun selain itu mudahnya mengakses materi pembelajaran dan mampu menjangkau peserta didik dengan cakupan yang luas

2.2.3 Indikator Pembelajaran Daring

Indikator menurut Bilfaqih& Qomarudin (2015 : 1)berbagai indikator yang perlu di pertimbangkan dalam melakukan pembelajaran daring sebagai berikut :

1. Reaksi
merupakan kemampuan seseorang untuk segera bertindak secepatnya dalam menanggapi rangsangan yang ditimbulkan lewat indera maupun yang timbul akibat suatu gejala atau suatu peristiwa
2. Belajar merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh ilmu pengetahuan. Belajar juga merupakan sesuatu yang dilakukan untuk menguasai hal tertentu dan memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya
3. Tingkah laku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organism yang bersangkutan yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung tingkah laku pun merupakan sekumpulan perilaku yang dimiliki oleh manusia dan dipengaruhi oleh sikap dan emosi
4. Hasil merupakan sesuatu yang diadakan dibuatatau dijadikan akibat usaha yang sudah dilakukan atau dijalankan selama pekerjaan

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dukungan dengan demikian seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012 : 312)

Menurut Robbins dan Judge (2013 : 202).“ Motivasi adalah proses yang menjalankan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Terdapat tiga kunci utama, yakni intensitas arah dan ketekunan. Intensitas menandakan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk.

Akhirnya motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ketekunan tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan melakukan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila

seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja amaka tidak aka nada hal-hal baru yang bisa dia lakukan.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:146) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3.3 Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi positif dan motivasi negative (Hasibuan, 2017:148)

1. Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi atas prestasi standar.

Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negative (insentif negative)

Motivasi negative maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.4 Teori motivasi kerja

Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh beberapa para ahli berdasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan keputusan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Teori motivasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori motivasi prestasi oleh David McClelland (Sunyoto,2015:11). Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya

- Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.

- Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

2.3.5 faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

A. Faktor Intern Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi padaseseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat

mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau menengluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia haus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadangkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

B. Faktor Ekstern Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat 30 bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, jelas akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan lain sebagainya akan menimbulkan menurunnya kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

2. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utaman bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

3. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan keasalahn. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-

hari. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap samapai tua nanti. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas.

5. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja

semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan.

2.3.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator menurut Menurut Mawoli dan Babandako (2011:50) berbagai indikator yang perlu di pertimbangkan dalam melakukan pembelajaran daring sebagai berikut :

1. Prestasi

Sebagai hasil usaha atau bukti bahwa usaha yang dicapai peserta didik dalam belajar di sekolah atau setelah peserta didik tersebut mengikuti kegiatan belajar mengajar yang diberikan oleh guru di sekolah secara aktif

2. Pengakuan

Sesuatu pengakuan yang diberikan yang diberikan tenaga kerja atas hasil kerja

3. Bekerja sendiri

Tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab ialah sesuatu yang diberikan kepada seseorang tenaga kerja atas hasil kerjanya

5. Kemajuan

Merupakan kesempatan untuk kenaikan pangkat

6. Pertumbuhan

Merupakan kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pelaksanaany

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan judul yang diajukan pada penelitian ini yaitu Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Motivasi Kerja Guru-Guru Di SMP NEGERI 40 PALEMBANG Pada Masa Pandemi Covid-19. Objek yang menjadi bahan penelitian untuk penulis adalah Guru pada sekolah tersebut.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Desain penelitian menggambarkan deskripsi penelitian yang dilakukan secara keseluruhan sehingga diperoleh kerangka persepsi yang sama untuk menerangkan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan. Desain penelitian disusun untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti. Sifat dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi guru di SMP Negeri 40 Palembang di masa pandemi covid-19.

3.3 Operasional Variabel

Definisi operasional variable adalah bagaimana peneliti akan menjelaskan tentang suatu variabel yang akan diteliti. Ada berbagai macam cara untuk meneliti sesuatu yang konseptual, sehingga definisi operasional variabel harus dibedakan dari definisi konseptual.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variable, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent variable) , yaitu Pembelajaran Daring (X)

Variabel bebas (X) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, abtecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2016 :39).

Konsep pembelajaran daring yang dilakukan oleh SMP Negeri 40 Palembang adalah peningkatan cara pembelajaran yang dilakukan guru, dimana konsep pembelajaran daring tersebut dilakukan secara berkala.

2. Variable Terikat (Dependent variabel), yaitu Motivasi Kerja (Y)

Variable terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016 : 39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Motivasi Kerja konsep dari variabel tersebut bertujuan untuk melihat motivasi kerja para guru dari pembelajaran darain yang di terapkan sekarang di SMP Negari 40 Palembang.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Pembelajaran daring (X)	Menurut Bilfaqih & Qomarudin (2015:1) “pembelajaran daring merupakan program penyelenggaraan kelas pembelajaran dalam jaringan untuk menjangkau kelompok target yang massif dan luas”	1)Reaksi (<i>Reaction</i>) 2)Belajar (<i>Learning</i>) 3)Tingkah laku (<i>Behavior</i>) 4)Hasil (<i>Result</i>) Bilfaqih& Qomarudin (2015: 1)	Ordinal
Motivasi Kerja (Y)	Menurut Robbins dan Judge (2013:202). “ Motivasi adalah proses yang menjalankan itensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.	Prestasi (<i>Achievement</i>) 2)Pengakuan (<i>Recognition</i>) 3)Bekerja Sendiri (<i>Work it self</i>) 4)Tanggung Jawab (<i>Responsibilities</i>) 5)Kemajuan (<i>Advancement</i>) 6)Pertumbuhan (<i>Growth</i>) Menurut Mawoli dan Babandako (2011:50)	Ordinal

3.4 Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, penarikan sampel yang dilakukan penulis yaitu dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel menurut Sugiyono (2016:85). Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil atau sama dengan 63 orang. Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru di SMP Negeri 40 Palembang.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016 : 308) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner langsung kepada Guru SMP Negeri 40 Palembang. Wawancara dilakukan kepada Guru SMP Negeri 40 Palembang, pertanyaan meliputi pendapat guru tentang pembelajaran daring dan motivasi kerja. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan tanya jawab kepada guru secara tatap muka.. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur atau wawancara terfokus, yang mana wawancara ini dilakukan dengan menggunakan pertanyaan yang telah di persiapkan oleh pewawancara, namun dalam pelaksanaannya dapat berubah dan

memungkinkan akan adanya tambahan pertanyaan yang diajukan kepada informan sehingga informan bisa lebih bebas dalam mengemukakan pendapatnya.

2. Angket (kuisisioner)

Menurut Sugiyono (2016:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan tentang pernyataan-pernyataan mengenai pembelajaran daring dan motivasi kerja, ditujukan kepada tenaga pengajar (guru) sejumlah 63 orang. Skala likert yang digunakan dalam penyusunan ini adalah Menurut Sugiyono (2016: 199) pengertian Skala Likert adalah sebagai berikut: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.2
Skala Model Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:132)

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli mengenai skala *likert*, penulis menyimpulkan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu dan memiliki bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan diberi yang diberi skor 5,4,3,2, dan 1.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2016:137) sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain. Dari definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa sumber data primer merupakan data yang langsung di dapatkan oleh penulis saat melakukan penelitian, dimana dilakukan dengan cara penelitian lapangan melalui observasi dan wawancara melalui pihak perusahaannya langsung.

Sedangkan dari definisi sumber data sekunder di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang penulis dapatkan yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka.:

Studi pustaka, yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti mendalami, menelaah, mencermati, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam kepustakaan (sumber bacaan, buku-buku referensi atau hasil penelitian lain) yang ada hubungannya dengan objek penelitian untuk menunjang penelitian.

3.6 Uji Validitas Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat tukar yang digunakan yaitu kuesioner (Juliansyah Noor, 2012 : 169).

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid, Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Jika $r_{hitung} > 0,301$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < 0,301$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *software* alat bantu hitung statistik SPSS 20.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya. Dalam penelitian ini model reliabilitas menggunakan *alphacronbrach* merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan. Skala pengukuran reliabel sebaiknya memiliki nilai *alphacronbach* minimal 0,60 (Juliansyah Noor, 2012:165).

Dengan menggunakan analisis *alpha cronchbach*, suatu alat ukur dikatakan reliabel ketika memenuhi batas minimum skor *alpha cronbach* 0,60 artinya, skor *alpha cronbach* 0,60.

3.7 Hipotesis

3.7.1 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 persen, dengan kata lain jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2018:99).

3.8 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.1 Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016:8) definisi metode penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. teknik analisis deskriptif , analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian satu, dua, dan tiga yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent), baik secara parsial maupun secara simultan.

Untuk metode kuantitatif juga disebut dengan metode positivistik dikarenakan berdasarkan pada filsafat positivisme. Dalam analisis ini penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Untuk mengetahui pengaruh variabel pembelajaran daring.

Analisis regresi linier sederhana digunakan oleh penelitian, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila satu atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X + e_i$$

Keterangan :

Y = Pembelajaran Daring

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Motivasi Kerja

e_i = error

3.8.1.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2016: 188) dirumuskan sebagai berikut:

Keterangan:

$$Y' = a + bX$$

Y = Pembelajaran Daring

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi Kerja

3.8.1.2 Koefisien Determinasi

Setelah korelasi dihitung dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi menurut Wiratna Sujarweni (2012: 188) ini dinyatakan dalam rumus persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien dterminasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

3.8.2 Analisis Kualitatif

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandasan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai intrusment kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasinya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sekolah

4.1.1 Sejarah Sekolah

Lokasi penelitian ini adalah SMP Negeri 40 Palembang yang beralamat di jalan Kol. H. BURLIAN KM. 7, SUKARAMI, Kec. Sukarami, Kota Palembang Prov. Sumatera Selatan. SMP Negeri 40 Palembang merupakan salah satu sekolah yang memiliki letak strategis, yaitu berada di tengah kota tepatnya terletak yang tidak jauh dari jalan raya. SMP Negeri 40 Palembang terletak pada wilayah pusat kota Palembang dan memiliki sumber daya manusia yang cukup dan energi serta mendapat dukungan dan partisipasi aktif dari masyarakat dan warga sekolah lingkungan SMP Negeri 40 Palembang sehubungan dengan hal tersebut maka SMP Negeri 40 Palembang layak untuk melangkah lebih lanjut ke jenjang Sekolah Standar Nasional.

1. Kondisi Nyata

Kondisi nyata sekolah sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) adalah sudah berusaha mencapai standar pelayanan minimal namun disana sini masih ada satu dua yang kurang utamanya ratio buku pelajaran dan sarana prasarana pendidikan. Dalam melaksanakan tugas operasional SMP Negeri 40 Palembang berpedoman pada program kerja tahunan. Kerja tahunan mengemukakan permasalahan program prioritas pengembangan, program masing-masing bidang dan rencana tindakan selama kurun

waktu yang memamparkan target mutu, tolak ukur, keberhasilan untuk kondisi masa depan. .

2. Kondisi Ideal

Kondisi ideal mencakup keadaan yang dicita-citakan, atau diharapkan terjadi. Kondisi ideal ini biasa dituangkan dalam bentuk visi dan misi yang ingin diraih.

4.1.2 Profil Sekolah

NPSN	10603759
NSS	201116001148
Nama	: SMP Negeri 40 Palembang
Akreditasi	: Akreditasi A
Alamat	: JL. KOL H. BURLIAN KM 7
Kode Pos	30152
Nomor Telpon	0711410484
Email	: smpnegeri40palembang@yahoo.co.id
Jenjang	: SMP
Status	: Negeri
Lintang	: -2.990013
Bujur	: 104.75618400000008
Ketinggian	7
Waktu Belajar	: Sekolah Pagi
Kota	: Palembang
Provinsi	: Sumatera Selatan
Kecamatan	: Sukarami
Kelurahan	: Sukarami

4.1.3 Visi dan Misi Sekolah

SMP Negeri 40 Palembang dalam meningkatkan pembelajaran dan organisasi memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

- **Visi Sekolah**

Menciptakan guru dan peserta didik yang beriman, cerdas, terampil dalam imtaq dan iptek serta peduli dan berbudaya lingkungan

- **Misi Sekolah**

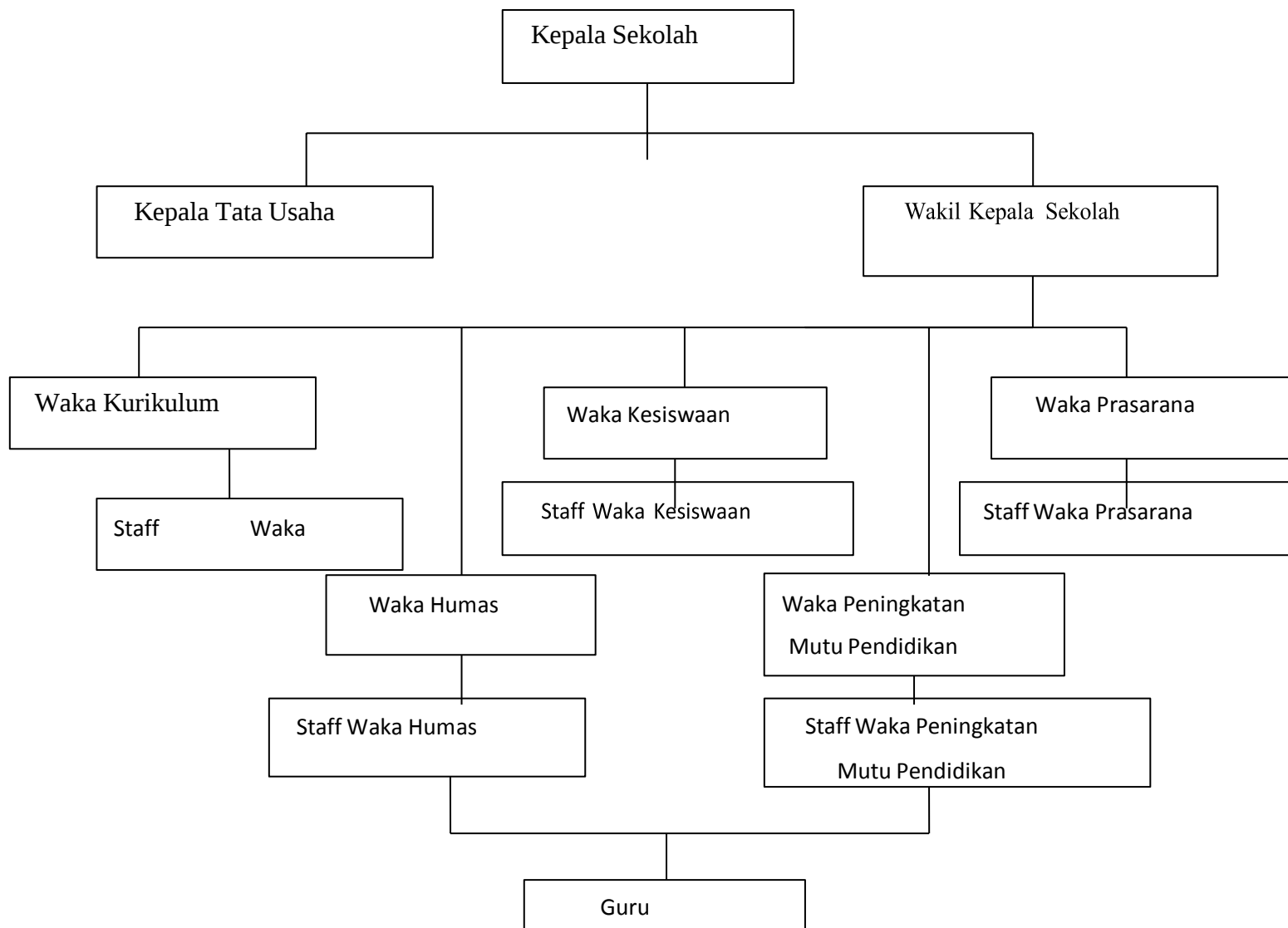
1. Terwujudnya sumber daya manusia yang berkompetensi aqidah kuat dan akhlak mulia
2. Terciptanya ketuntasan belajar siswa
3. Meningkatkan kegiatan ekstrakurikuler
4. Terwujudnya siswa yang unggul dalam imtaq dan iptek
5. Menumbuhkan kembangkan budaya warga sekolah dalam pelestarian lingkungan
6. Menumbuhkan perilaku warga sekolah dalam pengelolaan lingkungan
7. Mengembangkan pengetahuan dalam pengendalian lingkungan

4.1.4 Struktur Organisasi Sekolah

SMP Negeri 40 Palembang juga memiliki struktur organisasi. Struktur ini pun menunjukkan bagaimana hubungan antara guru dalam beberapa pembagian tugas dan tanggung jawab, masing-masing staf memiliki wewenang dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Guna untuk memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi perlu menggolong-golongkan dan mengatur berbagai kegiatan perusahaan, baik dari segi pembagian tugas

maupun dalam pelimpahan wewenangnya, dengan demikian masing-masing kegiatan dapat diaeahkan secara teratur menurut wewenangnya yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi

Gambar 4.1
Stuktur Organisasi Sekolah
SMP Negeri 40 Palembang



Sumber : SMP Negeri 40 Palembang

Dari seluruh struktur organisasi guru di SMP Negeri 40 Palembang .penilis akan meneliti guru yang ada di SMP Negeri 40 Palembang tersebut. Pembagian tugas pada Guru berdasarkan struktur organisasi tersebut :

4.1.5 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

a) Kepala Sekolah

Tugas dan kewajiban kepala sekolah di dalam organisasi sekolah

1. Membuat program sekolah
2. Pengorganisasian sekolah
3. Menjalani komunikasi sekolah
4. Menata kepegawaian sekolah
5. Mengatur pembiayaan sekolah
6. Menata lingkungan sekolah

b) Wakil Kepala Sekolah

Tugas dan kewajiban wakil kepala sekolah di dalam organisasi sekolah

1. Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan pelaksanaan program
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Ketenagaan
5. Mengkoordinasikan
6. Pengawasan
7. Penilaian

8. Identifikasi dan pengumpulan data

c) Tata Usaha

Tugas dan kewajiban tata usaha di dalam organisasi sekolah

1. Mengisi buku induk pegawai
2. Menyusun daftar urut kepangkatan
3. Menerbitkan surat tugas keputusan
4. Menyusun data dan statistic kepegawaian
5. Menyusun arsip dan file pegawai
6. Mengelola daftar hadir pegawai
7. Administrasi keuangan
8. Melaksanakan administrasi keuangan sekolah

d) Waka Kurikulum

Tugas dan kewajiban waka kurikulum di dalam organisasi sekolah

1. Mengumpulkan dan menyimpan dokumen Kurikulum Nasional dan Kurikulum cirri khusus
2. Menyusun perencanaan program pembelajaran semesteran dan atau tahunan yang mencakupi
3. Menyusun program remedial dan pengayaan
4. Menyusun dan menyebarkan kalender pendidikan
5. Menyusun pembagian tugas guru
6. Menyusun jadwal pelajaran

e) Waka Kesiswaan

Tugas dan kewajiban waka kesiswaan di dalam organisasi sekolah

1. Melaksanakan bimbingan
2. Pengarahan
3. Pengendalian kegiatan siswa OSIS dalam rangka menegakan disiplin dan tata tertib sekolah
4. Membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan dan kegiatan kurikulum

f) Waka Prasarana

Tugas dan tanggung jawab waka prasarana di dalam organisasi sekolah

1. Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana sekolah
2. Menyusun program kebersihan, keindahan, dan keamanan lingkungan sekolah
3. Mengatur pengadaan denah sekolah, organigram, papan data, kohor, atribut, label dan lain-lain yang berhubungan dengan keperluan sekolah

g) Waka Humas

Tugas dan tanggung jawab waka humas di dalam organisasi sekolah

- 1 Mengatur dan menyelenggarakan hubungan baik antara sekolah dengan Komite Sekolah
- 2 Menampung saran-saran dan pendapat masyarakat demi kemajuan sekolah

- 3 Mengatur dan menyelenggarakan hubungan antara sekolah dengan orang tua / wali murid
- 4 Membantu mewujudkan kerjasama dengan lembaga-lembaga yang berhubungan dengan usaha dan kegiatan pengabdian masyarakat
- 5 Mengkoordinasikan segala aspek dari setiap urusan / bidang yang akan diinformasikan kepada orang tua / wali atau Dinas Instansi lain baik negeri maupun swasta.
- 6 Menyelenggarakan program kegiatan dalam rangka menjalin hubungan dengan para alumni (baik siswa maupun mantan guru-karyawan)
- 7 Mengkoordinir pelayanan terhadap tamu dinas, yang berkepentingan dengan Kepala Sekolah, Guru, Siswa dan warga sekolah pada umumnya.
- 8 Menunjuk guru untuk menjadi notulis dalam rapat dinas dan rapat persekolahan lainnya serta mempersiapkan / menyimpan buku notulen rapat

h) Waka Peningkatan Mutu pendidikan

Tugas dan tanggung jawab waka peningkatan mutu pendidikan di dalam organisasi sekolah

1. Menyusun program kerja
2. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis penjaminan mutu
3. Melaksanakan pengembangan sistem informasi mutu
4. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi mutu

5. Melaksanakan pengkajian, pengukuran, dan evaluasi mutu
6. Melaksanakan perancangan model pembelajaran di sekolah
7. Melaksanakan fasilitas lembaga pendidikan dan pengelolaan sumber daya pendidikan
8. Melaksanakan fasilitas lembaga pendidikan dalam proses pembelajaran dan evaluasi hasil belajar
9. Melaksanakan fasilitas peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan lainnya
10. Melaksanakan kerja sama dengan lembaga dan masyarakat dalam penjaminan mutu terkait
11. Melaksanakan penyajian dan penyebarluasan informasi mutu
12. Melaksanakan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian dan ketatalaksanaan
13. Melaksanakan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen
14. Menyusun laporan

4.2 Karakteristik Respondem

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

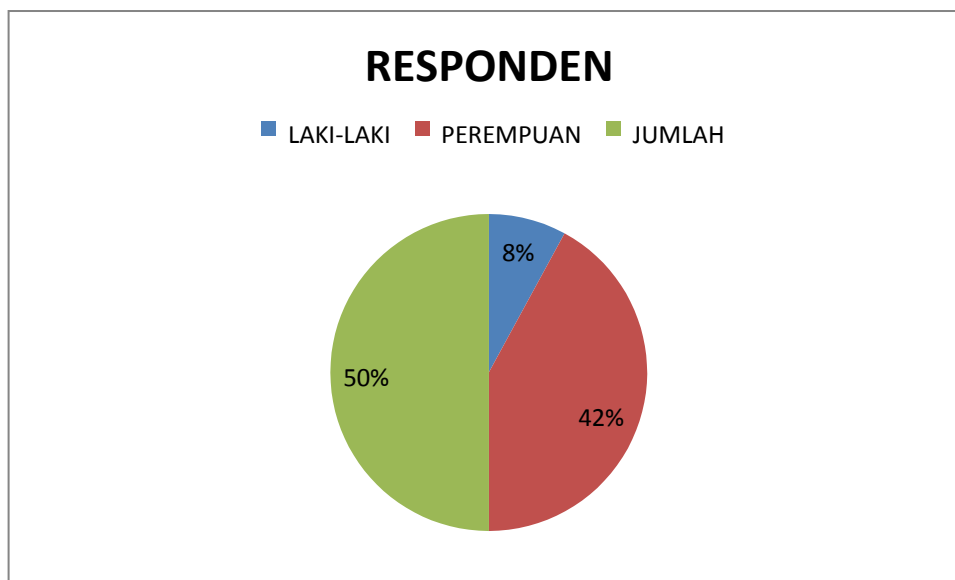
Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Guru
SMP Negeri 40 Palembang

JENIS KELAMIN	RESPONDEN	PERSENTASE
LAKI-LAKI	10	16%
PEREMPUAN	53	84%
JUMLAH	63	100%

Sumber : Dara Primer, diolah 2021.

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Guru
SMP Negeri 40 Palembang



Berdasarkan tabel 4.1 dan diagram 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah sama. Dengan persentase yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (16%) dan 53 orang (84%) berjenis kelamin perempuan.

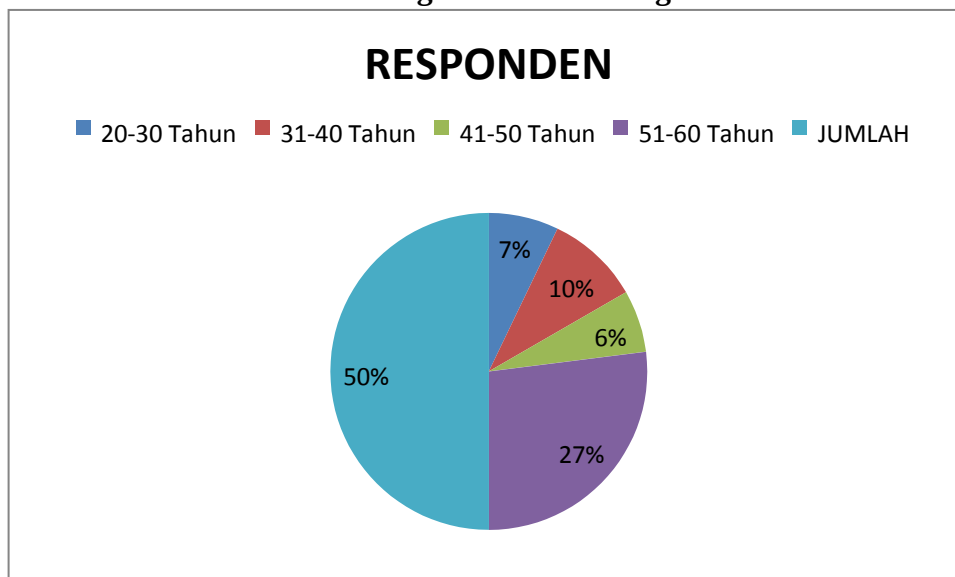
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada Guru
SMP Negeri 40 Palembang

USIA	RESPONDEN	PERSENTASE
20-30 Tahun	9	14%
31-40 Tahun	12	19%
41-50 Tahun	8	13%
51-60 Tahun	34	54%
JUMLAH	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Gambar 4.3 Diagram Pie
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada Guru
SMP Negeri 40 Palembang



Berdasarkan tabel 4.2 dan diagram 4.3 di atas diketahui dari 63 responden terlihat bahwa 14% responden berusia $\leq 20-30$ tahun, 19% responden berusia 31-40 tahun, 13% responden berusia 41-50 tahun, 54% responden berusia 51-60 tahun.

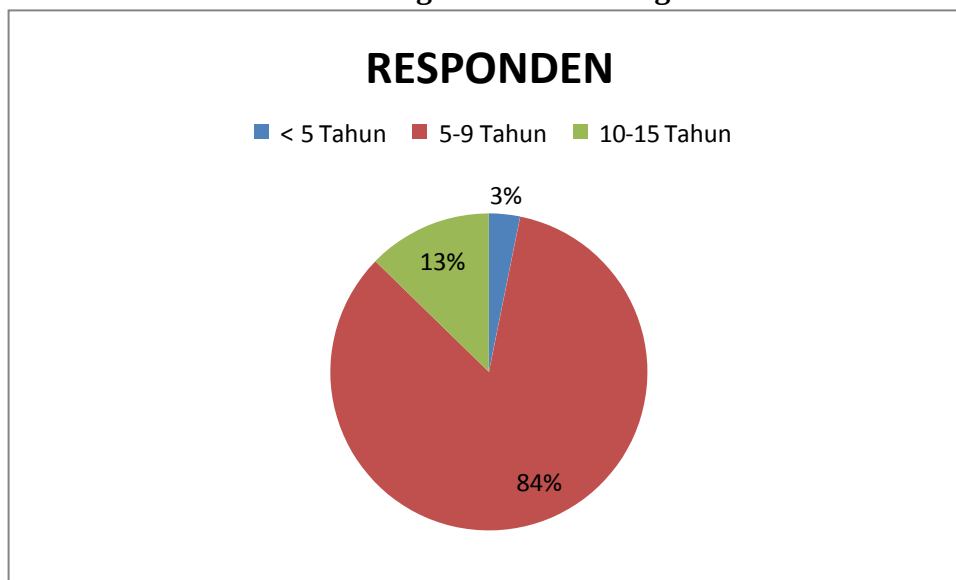
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Pada Guru
SMP Negeri 40 Palembang

MASA KERJA	RESPONDEN	PERSENTASE
< 5 Tahun	2	3%
5-9 Tahun	53	84%
10-15 Tahun	8	13%
JUMLAH	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Guru
SMP Negeri 40 Palembang



Berdasarkan tabel 4.3 dan diagram 4.4 di atas, yang diketahui dari 63 responden bahwa 3% atau 2 responden telah bekerja selama ≤ 5 tahun, 84% atau 53 responden telah bekerja selama 5-9 tahun, 13% atau 8 responden telah bekerja selama 10-15 tahun.

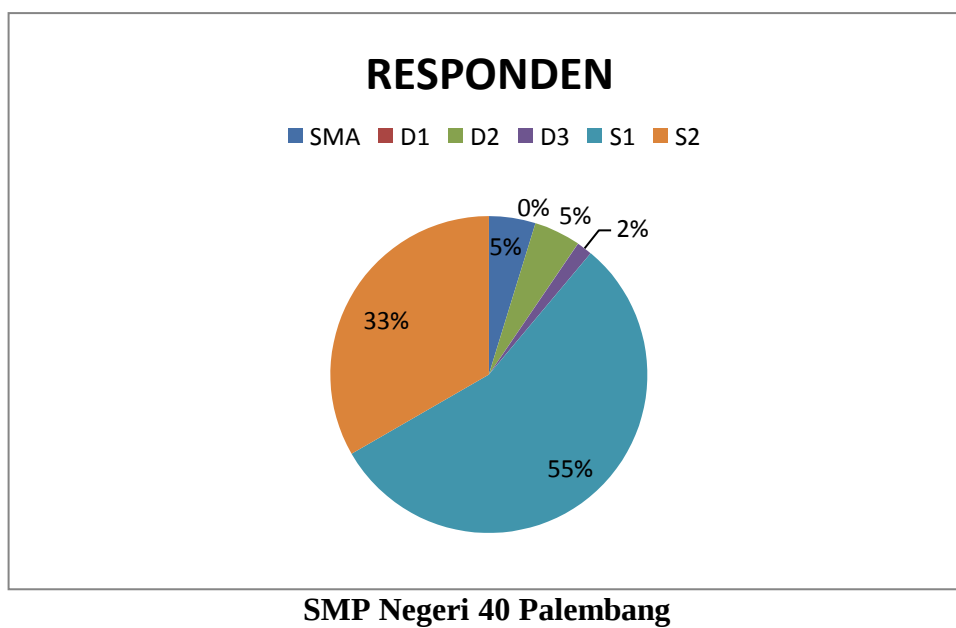
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pasa Guru
SMP Negeri 40 Palembang

TINGKAT PENDIDIKAN	RESPONDEN	PERSENTASE
SMA	3	5%
D1	0	0%
D2	3	5%
D3	1	2%
S1	35	55%
S2	21	33%
JUMLAH	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Guru



Berdasarkan tabel 4.4 dan diagram 4.5 di atas diketahui bahwa 5% atau 3 responden berpendidikan SMA, 0% atau 0 responden berpendidikan D1, 5% atau 3 responden berpendidikan D2, 2% atau 1 responden berpendidik D3, 55% atau 35 responden berpendidikan S1, 33% atau 21 responden berpendidikan S2.

4.3 Tabulasi kuesioner

Dari hasil; jawaban responden terhadap kuesioner dapat dibuat tabulasi pernyataan responden terdiri dari 1 variabel yaitu Pembelajaran Daring (X) dan Motivasi Kerja (Y) dengan 20 item pernyataan. Berikut ini dijelaskan tentang tabulasi pernyataan responden tersebut.

4.3.1 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Pembelajaran Daring

(X)

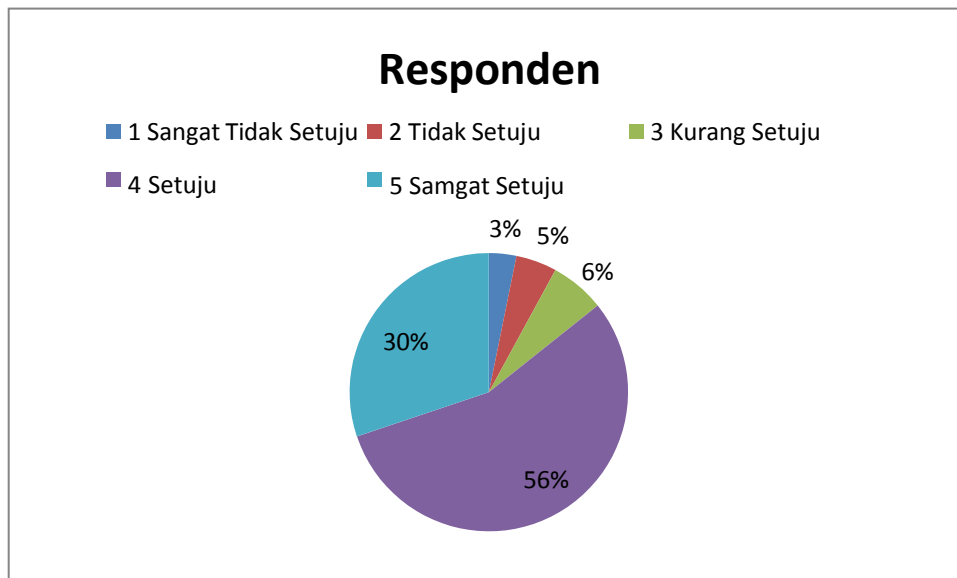
Tabel 4.5
Menerima Pendapat Siswa dan Merespon Pertanyaan Siswa

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	3%
2	Tidak Setuju	3	5%
3	Kurang Setuju	4	6%
4	Setuju	35	56%
5	Sangat Setuju	19	30%
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram adalah sebagai berikut :

Gambar 4.6 diagram pie
Menerima Pendapat Siswa dan Merespon Pertanyaan Siswa



Berdasarkan tabel 4.5 dan diagram 4.5 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (3%), menyatakan tidak setuju (5%), menyatakan kurang setuju (6%), menyatakan setuju (56%) dan menyatakan sangat setuju (30%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 35 responden atau 56% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang menerima pendapat siswa dan merespon pertanyaan siswa.

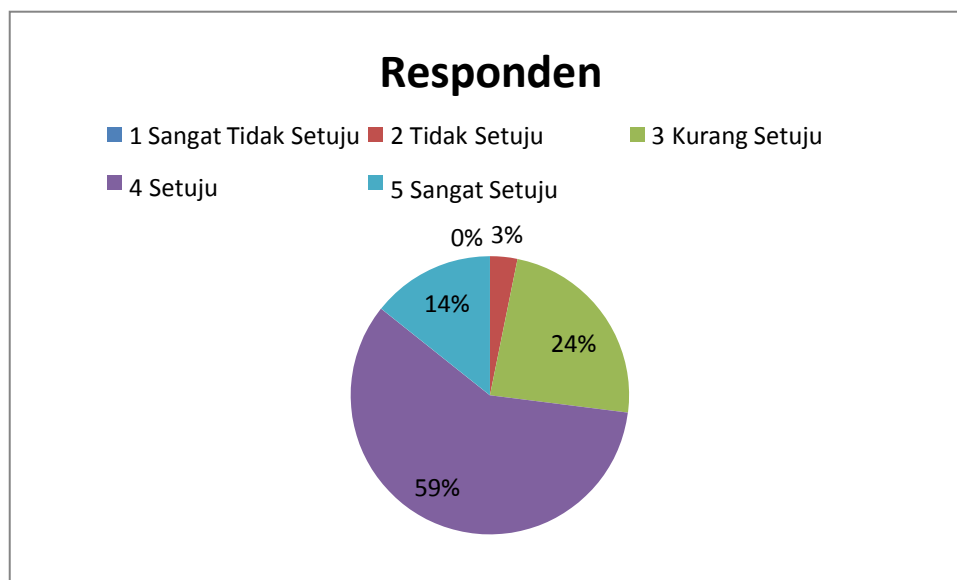
Tabel 4.6
Responden Merasa Cemas Kehilangan Akses Internet Selama Ujian Online

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	3%
3	Kurang Setuju	15	24%
4	Setuju	37	59%
5	Sangat Setuju	9	14%
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut :

Gambar 4.7 Diagram Pie
Responden Merasa Cemas Kehilangan Akses Internet Selama Ujian Online



Berdasarkan tabel 4.6 dan diagram 4.7 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (3%), menyatakan kurang setuju (24%), menyatakan setuju (59%) dan menyatakan sangat setuju (14%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 37 responden atau 59% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang merasa cemas jika kehilangan akses internet selama ujian online.

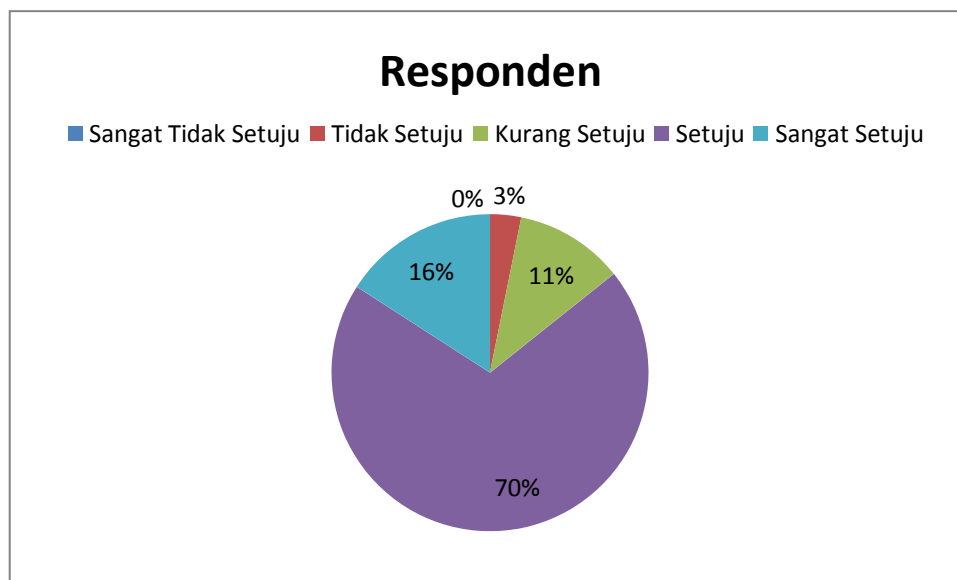
Tabel 4.7
Memberikan Materi Yang Mudah Dipahami Sehingga
Siswa Tidak Kesulitan Selama Pembelajaran Daring

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	3%
3	Kurang Setuju	7	11%
4	Setuju	44	70%
5	Sangat Setuju	10	16%
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.8 Diagram Pie
Memberikan Materi Yang Mudah Dipahami Sehingga Siswa Tdak
Kesulitan Selama Pembelajaran Daring



Berdasarkan tabel 4.7 dan diagram 4.8 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (3%), menyatakan kurang setuju (11%), menyatakan setuju (70%) dan menyatakan sangat setuju (16%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 44 responden atau 70% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang memberikan materi yang mudah dipahami sehingga siswa tidak kesulitan selama pembelajaran daring.

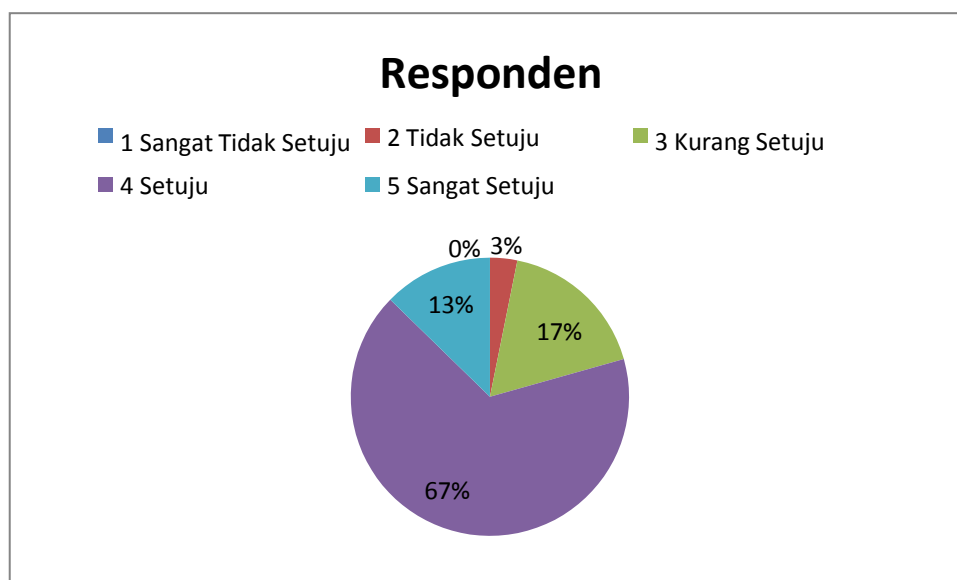
Tabel 4.8
Senang Karena Siswa Dapat Mudah Memahami Materi Selama
Pembelajaran Daring

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	3%
3	Kurang Setuju	11	17%
4	Setuju	42	67%
5	Sangat Setuju	8	13%
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Primer , diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut :

Gambar 4.9 Diagram Pie
Senang Karena Siswa Dapat Mudah Memahami Materi Selama
Pembelajaran Daring



Berdasarkan tabel 4.8 dan diagram 4.9 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (3%), menyatakan kurang setuju (17%), menyatakan setuju (67%) dan menyatakan sangat setuju (13%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 42 responden atau 67% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang senang karena siswa dapat mudah memahami materi selama pembelajaran daring.

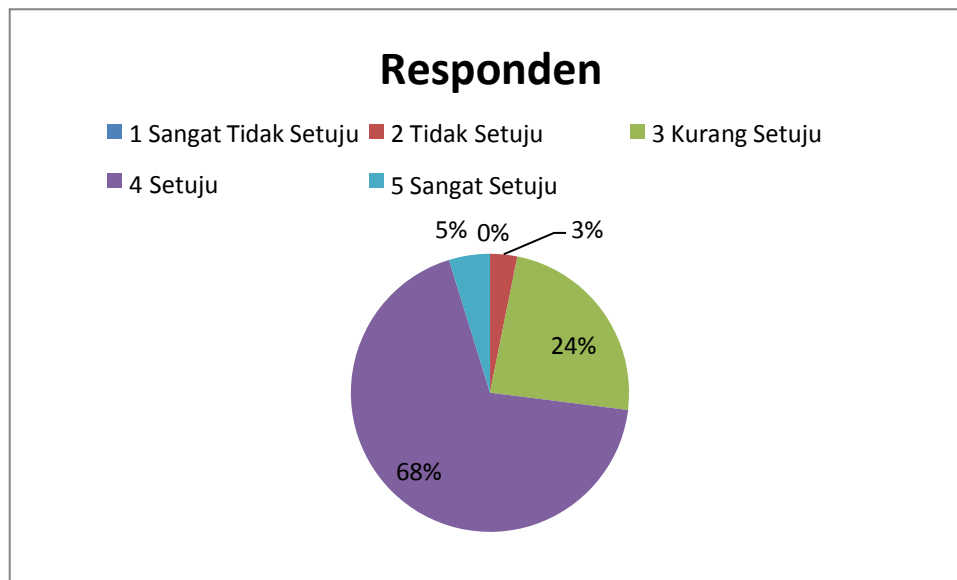
Tabel 4.9
Responden Dapat Lebih Fokus Dalam Mengajar Secara Online

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	3%
3	Kurang Setuju	15	24%
4	Setuju	43	68%
5	Sangat Setuju	3	5%
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut :

Gambar 4.10 Diagram Pie
Responden Dapat Lebih Fokus Dalam Mengajar Secara Online



Berdasarkan tabel 4.9 dan diagram 4.10 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (3%), menyatakan kurang setuju (24%), menyatakan setuju (68%) dan menyatakan sangat setuju (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 43 responden atau 68% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang dapat lebih focus dalam mengajar secara online.

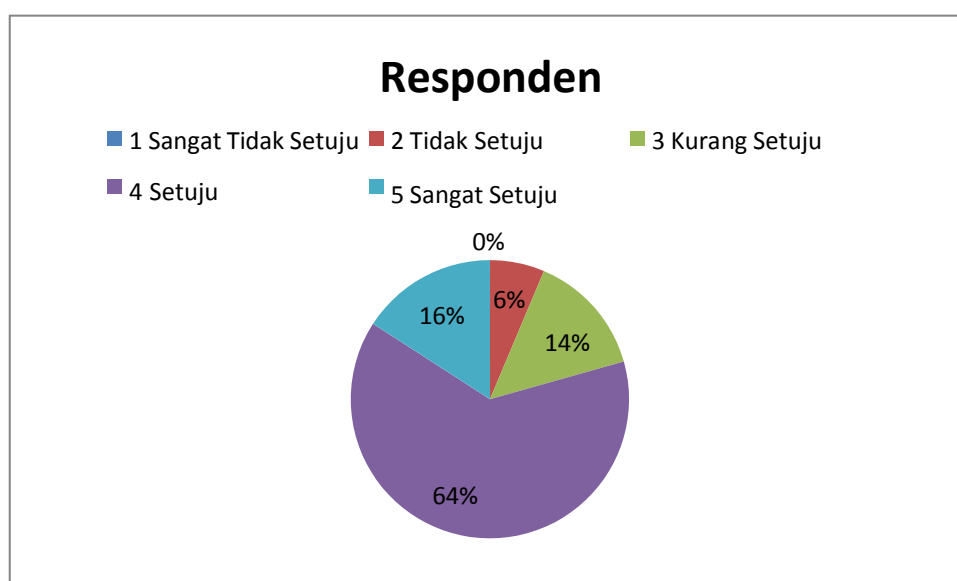
Tabel 4.10
Responden Merasa Nyaman Dengan Lingkungan Sekitar Karena
Menerapkan Social Distancing Dengan Baik

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	6%
3	Kurang Setuju	9	14%
4	Setuju	40	64%
5	Sangat Setuju	10	16%
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.11 Diagram Pie
Responden Merasa Nyaman Dengan Lingkungan Sekitar Karena
Menerapkan Social Distancing Dengan Baik



Berdasarkan tabel 4.10 dan diagram 4.11 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (6%), menyatakan kurang setuju (14%), menyatakan setuju (64%) dan menyatakan sangat setuju (16%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 40 responden atau 64% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang merasa nyaman dengan lingkungan sekitar karena menerapkan social distancing.

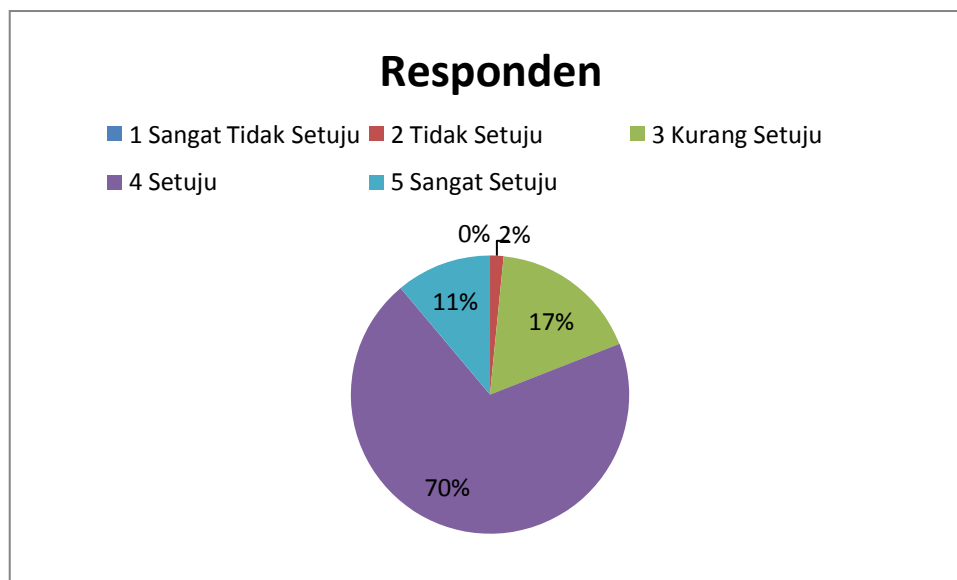
Tabel 4.11
Adanya Pembelajaran Daring Membuat Responden Merasa Aman Dari
Wabah Covid-19

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Kurang Setuju	11	17%
4	Setuju	44	70%
5	Sangat Setuju	7	11%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer , diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut :

Gambar 4.12 Diagram Pie
Adanya Pembelajaran Daring Membuat Responden Merasa Aman Dari
Wabah Covid-19



Berdasarkan tabel 4.11 dan diagram 4.12 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (2%), menyatakan kurang setuju (17%), menyatakan setuju (70%) dan menyatakan sangat setuju (11%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 44 responden atau 70% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang dengan adanya pembelajaran daring membuat semua merasa aman dari wabah covid-19.

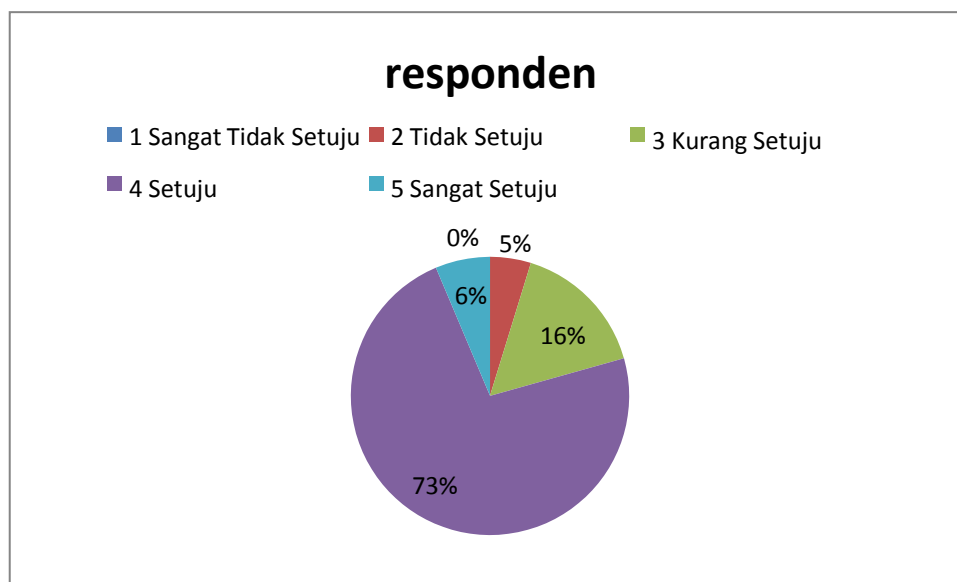
Tabel 4.12
Memberikan Penilaian Secara Adil Sesuai Dengan
Kemampuan Siswa

No	Pernyataan	responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	5%
3	Kurang Setuju	10	16%
4	Setuju	46	73%
5	Sangat Setuju	4	6%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut

Gambar 4.13 Diagram Pie
Memberikan Penilaian Secara Adil Sesuai Dengan Kemampuan Siswa



Berdasarkan tabel 4.12 dan diagram 4.13 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (5%), menyatakan

kurang setuju (16%), menyatakan setuju (73%) dan menyatakan sangat setuju (6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 46 responden atau 73% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang memberikan penilaian secara adil sesuai dengan kemampuan siswa.

4.3.2 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Motivasi Kerja (Y)

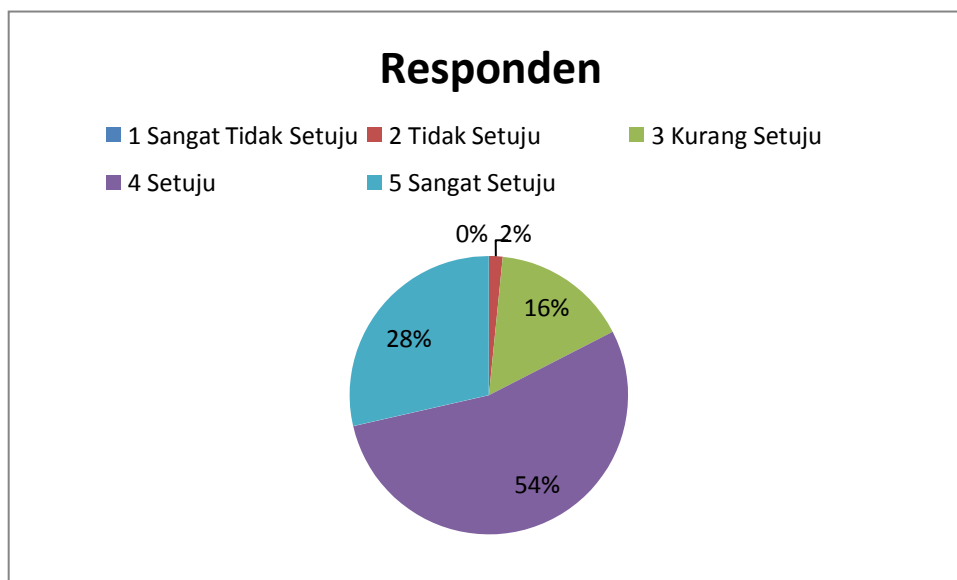
Tabel 4.13
Pencapaian Pada Pekerjaan Responden Saat Ini Memuaskan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Kurang Setuju	10	16%
4	Setuju	34	54%
5	Sangat Setuju	18	28%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut :

Gambar 4.14 Diagram pie
Pencapaian Pada Pekerjaan Responden Saat Ini Memuaskan



Berdasarkan tabel 4.13 dan diagram 4.14 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (2%), menyatakan kurang setuju (16%), menyatakan setuju (54%) dan menyatakan sangat setuju (28%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 34 responden atau 54% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang mengenai pencapaian pada pekerjaan saat ini memuaskan.

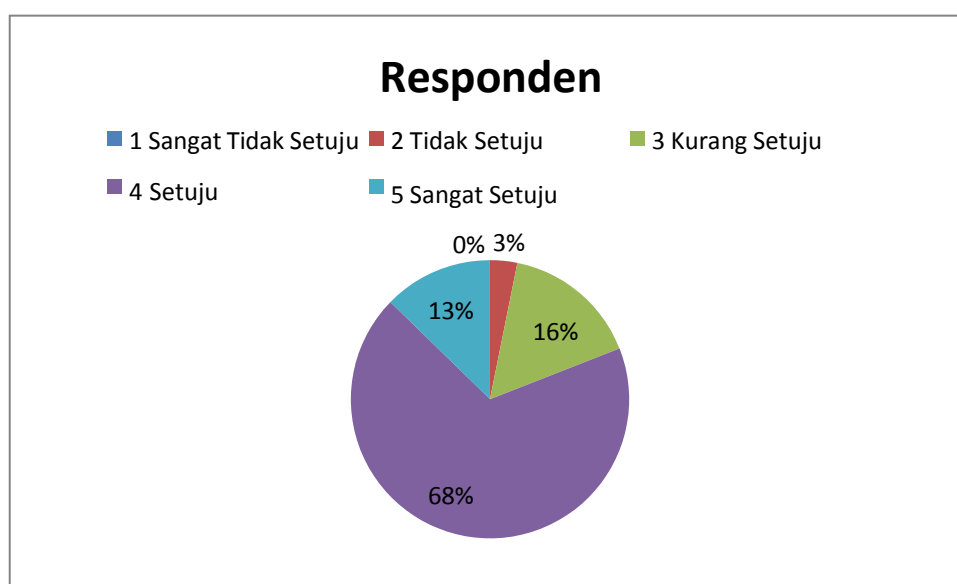
Tabel 4.14
Penghargaan Dalam Prestasi Pekerjaan Dapat Memotivasi Agar Bekerja
Lebih Baik Lagi

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	3%
3	Kurang Setuju	10	16%
4	Setuju	43	68%
5	Sangat Setuju	8	13%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut

Gambar 4.15 Diagram Pie
Penghargaan Dalam Prestasi Pekerjaan Dapat Memotivasi Agar Bekerja
Lbeih Baik Lagi



Berdasarkan tabel 4.14 dan diagram 4.15 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (3%), menyatakan kurang setuju (16%), menyatakan setuju (68%) dan menyatakan sangat setuju (13%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 43 responden atau 68% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang dengan adanya penghargaan dalam prestasi pekerjaan dapat memotivasi agar bekerja lebih baik lagi.

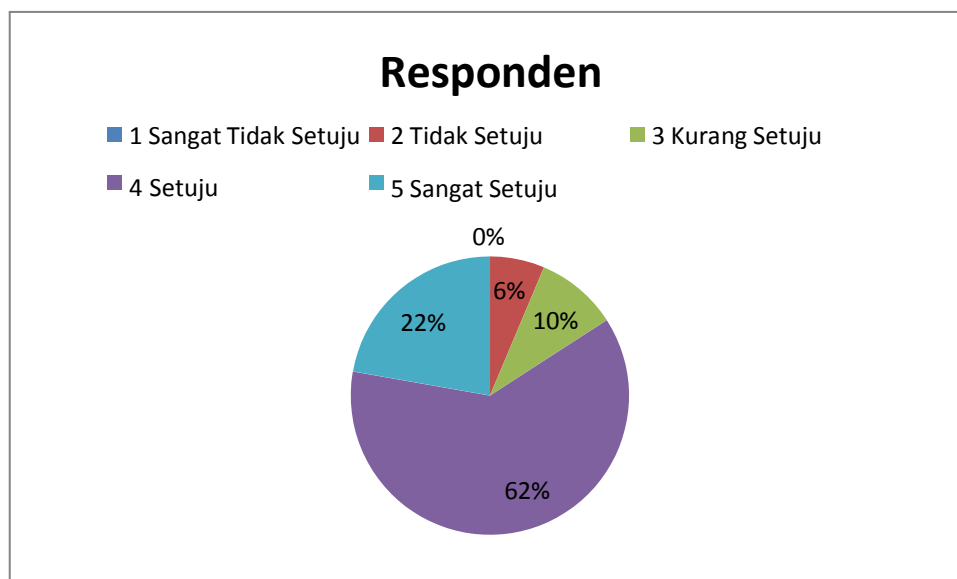
Tabel 4.15
Responden Bangga Menjadi Guru Di SMP Negeri 40 Palembang

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	6%
3	Kurang Setuju	6	10%
4	Setuju	39	62%
5	Sangat Setuju	14	22%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah(2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.16 Diagram Pie
Responden Bangga Menjadi Guru Di SMP Negeri 40 Palembang



Berdasarkan tabel 4.15 dan diagram 4.16 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (6%), menyatakan kurang setuju (10%), menyatakan setuju (62%) dan menyatakan sangat setuju (22%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 39 responden atau 62% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan rasa bangga telah menjadi guru di SMP Negeri 40 Palembang.

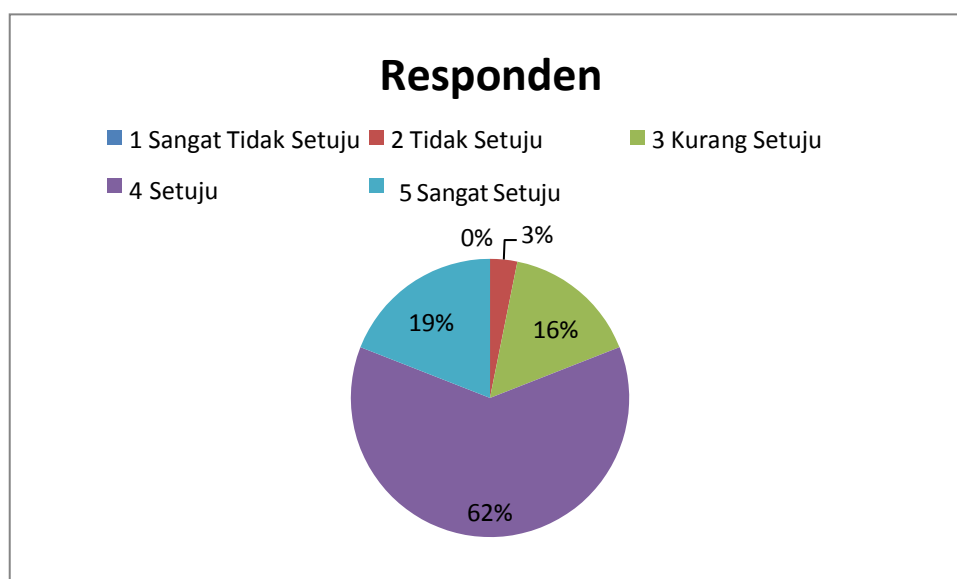
Tabel 4.16
Merasa Bahwa Pengabdian Responden Selama Di Sekolah Ini Diakui Oleh
Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	3%
3	Kurang Setuju	10	16%
4	Setuju	39	62%
5	Sangat Setuju	12	19%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.17 Diagram Pie
Merasa Bahwa Pengabdian Responden Selama Di Sekolah Ini Diakui Oleh
Kepala Sekolah



Berdasarkan tabel 4.16 dan diagram 4.17 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (3%), menyatakan kurang setuju (16%), menyatakan setuju (62%) dan menyatakan sangat setuju (19%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 39 responden atau 62% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa pengabdian selama di sekolah di akui oleh kepala sekolah di SMP Negeri 40 Palembang.

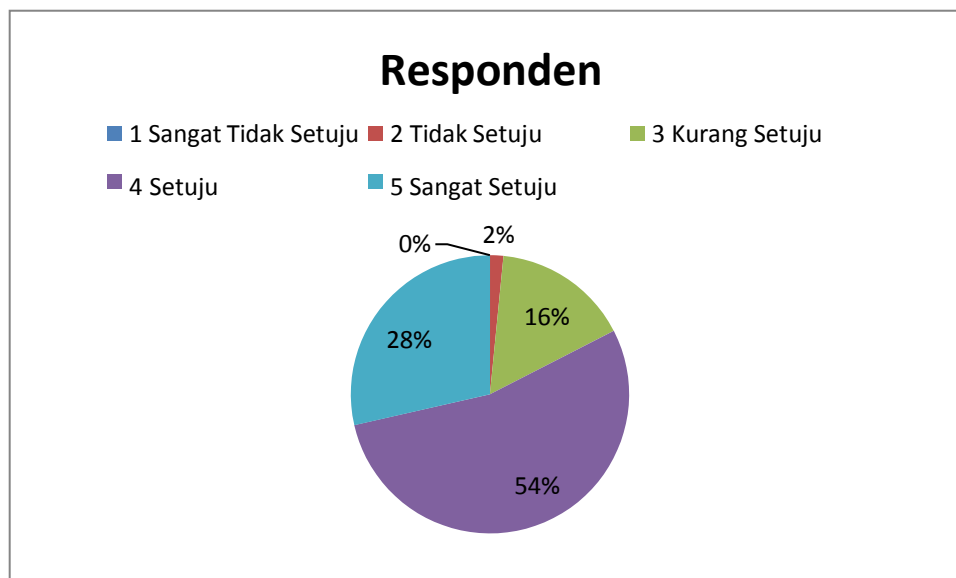
Tabel 4.17
Pekerjaan Ini Menarik Dan Menantang

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Kurang Setuju	10	16%
4	Setuju	34	54%
5	Sangat Setuju	18	28%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.18 Diagram Pie
Pekerjaan Ini Menarik Dan Mantang



Berdasarkan tabel 4.17 diagram 4.18 dan di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (2%), menyatakan kurang setuju (16%), menyatakan setuju (54%) dan menyatakan sangat setuju (28%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 34 responden atau 54% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ini menarik dan menantang.

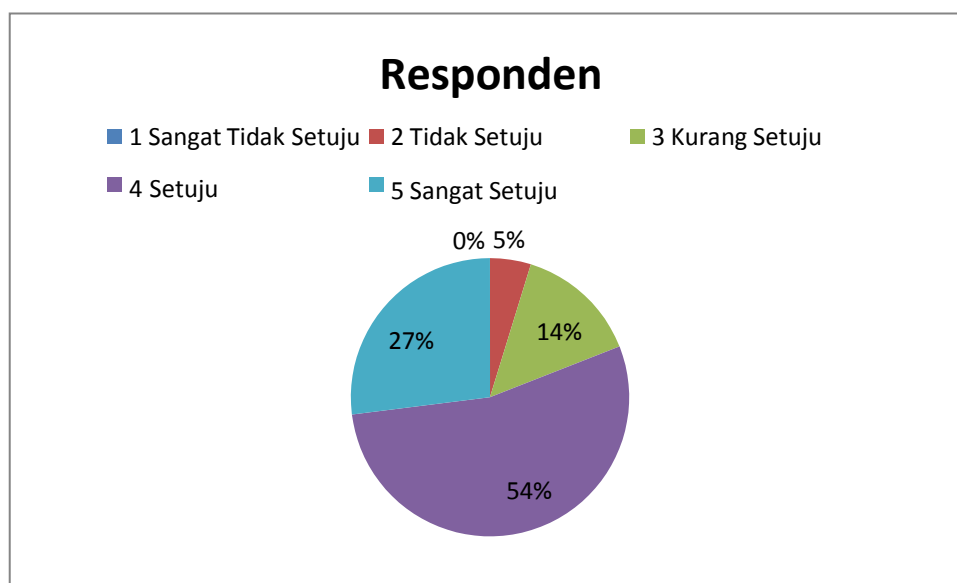
Tabel 4.18
Responden Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	5%
3	Kurang Setuju	9	14%
4	Setuju	34	54%
5	Sangat Setuju	17	27%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, dio;ah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.19 Diagram Pie
Responden Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu



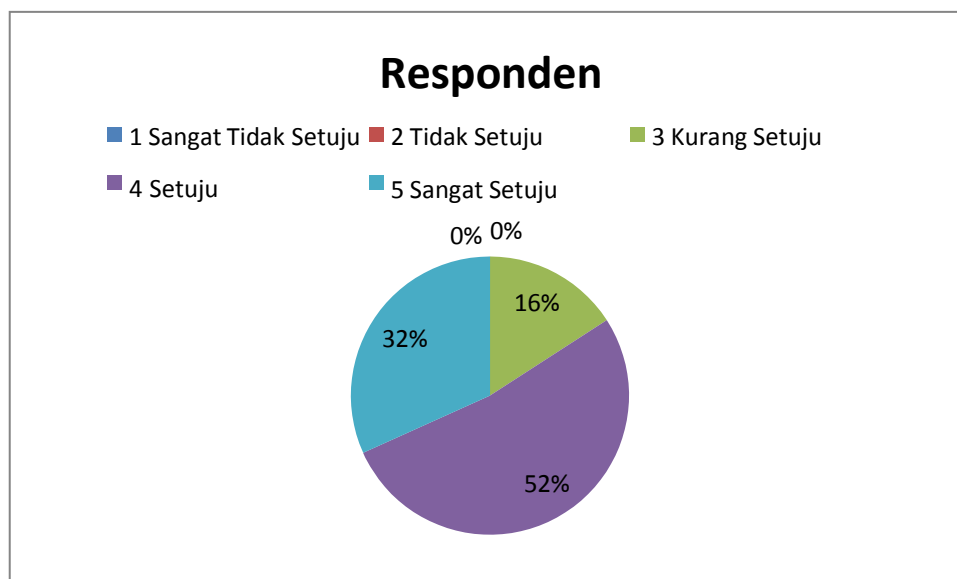
Berdasarkan tabel 4.18 dan diagram 4.19 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (5%), menyatakan kurang setuju (14%), menyatakan setuju (54%) dan menyatakan sangat setuju (27%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 34 responden atau 54% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa para guru selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di saat mengajar.

Tabel 4.19**Responden Mendapatkan Tanggung Jawab Untuk Melakukan Pekerjaan**

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	10	16%
4	Setuju	33	52%
5	Sangat Setuju	20	32%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.20 Diagram Pie**Responden Mendapatkan Tanggung Jawab Untuk Melakukan Pekerjaan**

Berdasarkan tabel 4.19 dan digram 4.20 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (0%), menyatakan kurang setuju (16%), menyatakan setuju (52%) dan menyatakan sangat setuju (34%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 33 responden atau 52% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang mendapatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 4.20

Responden Menyelesaikan Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung Jawab

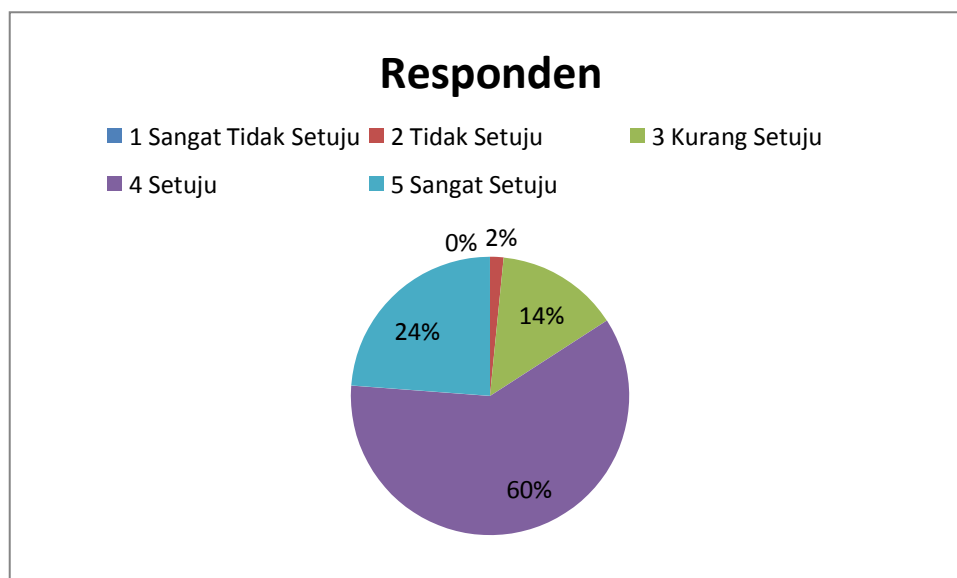
No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Kurang Setuju	9	14%
4	Setuju	38	60%
5	Sangat Setuju	15	24%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.21 Diagram Pie

Responden Menyelesaikan Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung Jawab



Berdasarkan tabel 4.20 dan diagram 4.21 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (2%), menyatakan kurang setuju (14%), menyatakan setuju (60%) dan menyatakan sangat setuju (24%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 38 responden atau 60% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

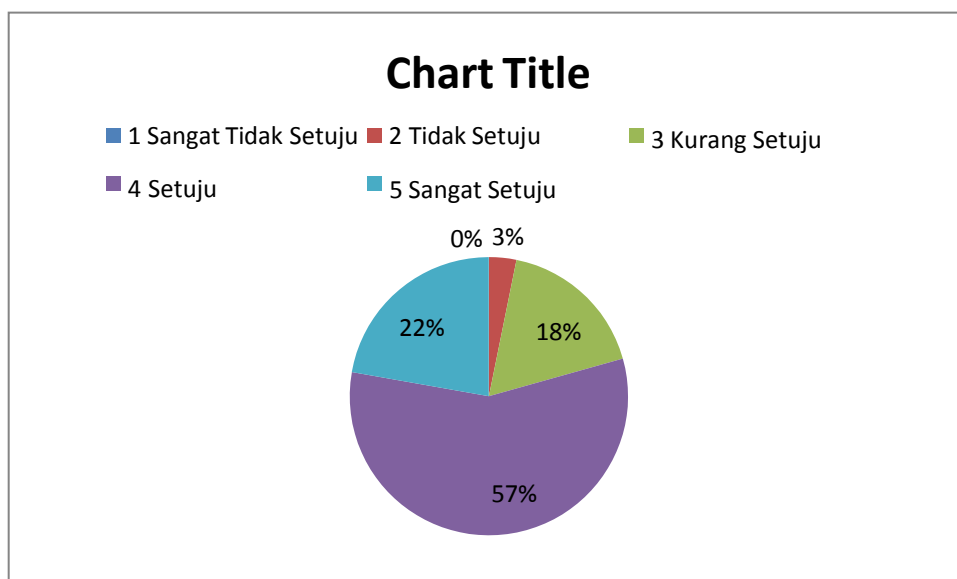
Tabel 4.21
Kemajuan Responden Pada Pekerjaan Ini Memuaskan
(Kenaikan Pangkat)

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	3%
3	Kurang Setuju	11	17%
4	Setuju	36	57%
5	Sangat Setuju	14	23%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.22 Diagram Pie
Kemajuan Responden Pada Pekerjaan Ini Memuaskan (Kenaikan Pangkat)



Berdasarkan tabel 4.21 dan diagram 4.22 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (3%), menyatakan kurang setuju (17%), menyatakan setuju (57%) dan menyatakan sangat setuju (23%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 36 responden atau 57% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kemajuan pada pekerjaan ini memuaskan bagi SMP Negeri 40 Palembang.

Tabel 4.22

**Responden Selalu Menaati Peraturan Kerja Yang Berlaku Guna
Menghindari Terjadinya Kesalahan Dalam Bekerja**

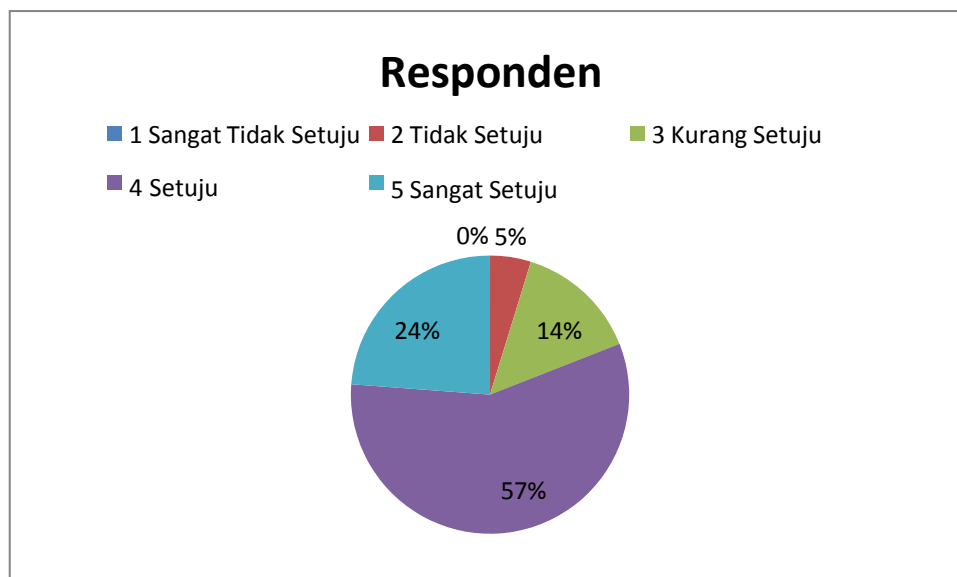
No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	5%
3	Kurang Setuju	9	14%
4	Setuju	36	57%
5	Sangat Setuju	15	24%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.23 Diagram Pie

**Responden Selalu Menaati Peraturan Kerja Yang Berlaku Guna
Menghindari Terjadinya Kesalahan Dalam Bekerja**



Berdasarkan tabel 4.22 dan diagram 4.23 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (5%), menyatakan kurang setuju (14%), menyatakan setuju (57%) dan menyatakan sangat setuju (24%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 36 responden atau 57% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 40 Palembang selalu menaati peraturan kerja yang berlaku guna menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja

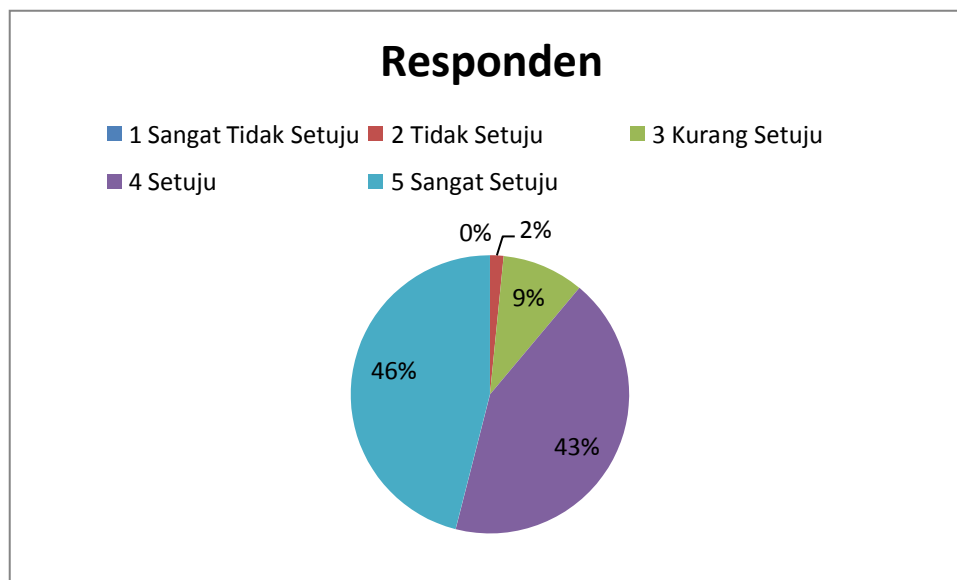
Tabel 4.23
Kemampuan Yang Di Peroleh Responden Melalui Pelatihan
Dan Pengembangan Pada Pekerjaan Saat Ini Memuaskan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Kurang Setuju	6	10%
4	Setuju	27	43%
5	Sangat Setuju	29	45%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.24 Diagram Pie
Kemampuan Yang Di Peroleh Responden Melalui Pelatihan Dan
Pengembangan Pada Pekerjaan Saat Ini Memuaskan



Berdasarkan tabel 4.23 dan diagram 4.24 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (2%), menyatakan kurang setuju (10%), menyatakan setuju (43%) dan menyatakan sangat setuju (45%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 27 responden atau 43% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perkembangan diri (kemampuan yang di peroleh melalui pelatihan dan pengembangan) pada pekerjaan saat ini memuaskan bagi SMP Negeri 40 Palembang.

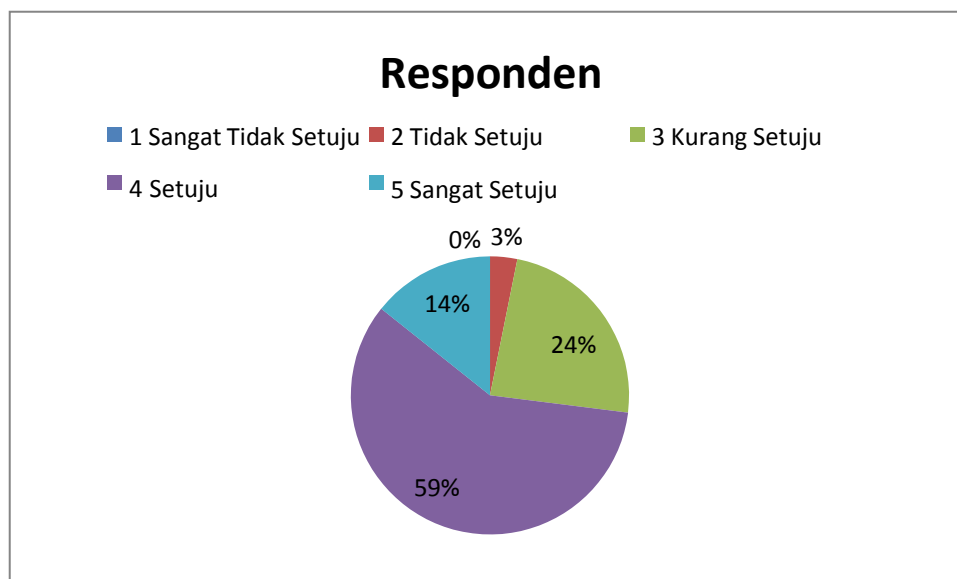
Tabel 4.24
Pekerjaan Responden Tidak Pernah Dinilai Salah Oleh Atasan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	3%
3	Kurang Setuju	15	24%
4	Setuju	37	59%
5	Sangat Setuju	9	14%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari data tabel frekuensi di atas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.25 Diagram Pie
Pekerjaan Responden Tidak Pernah Dinilai Salah Oleh Kepala Sekolah



Berdasarkan tabel 4.24 dan diagram 4.25 di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju (0%), menyatakan tidak setuju (5%), menyatakan kurang setuju (11%), menyatakan setuju (54%) dan menyatakan sangat setuju (30%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 34 responden atau 54% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan para guru tidak pernah dinilai salah oleh kepala sekolah SMP Negeri 40 Palembang

4.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat tukar yang digunakan yaitu kuesioner (Juliansyah Noor, 2012 : 169).

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid, Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Jika $r_{hitung} > 0,301$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < 0,301$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *software* alat bantu hitung statistik SPSS 20.

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Validitas Variabel
Pembelajaran Daring (X)

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,810	0,301	nValid
Pernyataan 2	0,671	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,759	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,777	0,301	Valid
Pernyataan 5	0,573	0,301	Valid
Pernyataan 6	0,763	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,607	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,728	0,301	Valid

Sumber : Data olahan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dinyatakan bahwa variabel pembelajaran daring dengan semua pernyataannya dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r hitung $> r$ tabel

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Validitas Variabel
Motivasi Kerja (Y)

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,655	0,301	Valid
Pernyataan 2	0,633	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,833	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,641	0,301	Valid
pernyataan 5	0,625	0,301	Valid
pernyataan 6	0,702	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,615	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,767	0,301	Valid
Pernyataan 9	0,710	0,301	Valid
Pernyataan 10	0,750	0,301	Valid
Pernyataan 11	0,637	0,301	Valid
Pernyataan 12	0,799	0,301	Valid

Sumber : Data olahan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dinyatakan bahwa variabel pembelajaran daring dengan semua pernyataannya dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r hitung $> r$ tabel

Jadi kesimpulan untuk ke dua variabel yaitu Pembelajaran Daring (X) dan Motivasi Kerja (Y) dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya. Dalam penelitian ini model realibilitas menggunakan *alphacronbrach* merupakan salah satu koefisien realibilitas yang paling sering digunakan. Skala pengukuran realibel sebaiknya memiliki nilai *alphacronbach* minimal 0.60 (Juliansyah Noor, 2012:165).

Dengan menggunakan analisis *alpha cronchbach*, suatu alat ukur dikatakan reliabel ketika memenuhi batas minimum skor *alpha cronbach* 0,60 artinya, skor alpha cronbach 0,60.

Tabel 4.27
Tabel Reliabilitas Pembelajaran Daring
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	8

Sumber : Data olahan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan tabel 4.27 diatas hasil pengujian reabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel pembelajaran daring diperoleh *r alpha* sebesar 0,860 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X dinyatakan reliabel karena *r alpha* lebih besar dari 0.60.

Tabel 4.28
Tabel Reliabilitas Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	12

Sumber : Data olahan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan tabel 4.28 diatas hasil pengujian reabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel motivasi kerja diperoleh r *alpha* sebesar 0,905 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X dinyatakan reliable karena r *alpha* lebih besar dari 0.60

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji T (Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Tabel 4.29
Hasil Uji T(Secara Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.246	3.904		2.881	.005
Pembelajaran Daring	1.205	.125	.778	9.681	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data olahan SPSS versi 20, 2021

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$). Dengan derajat bebas ($df = n - k$) dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel dalam penelitian ini. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 63 responden dan jumlah variabel dalam penelitian ini berjumlah dua (2) variabel yakni pembelajaran daring dan motivasi kerja.

Dari persamaan tersebut dapat diketahui $df = (63 - 2 = 61)$ dan didapat t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 (5%) adalah sebesar 0,67847 dengan t_{hitung} 9.681 atau dapat dilihat ada tabel diatas (tabel 4.29) hasil kolom t. berdasarkan pengolahan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.681 > 0,67847$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Pembelajaran Daring (X) terhadap Motivasi Kerja (Y).

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

4.6.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistic yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel faktor penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan predictor sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan y atau disebut juga dengan Responden.

Tabel 4.30
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.246	3.904		2.881	.005
Pembelajaran Daring	1.205	.125	.778	9.681	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data olahan SPSS versi 20, 2021

Dari persamaan diatas dapat diartikan :

Regresi linear sederhana bertanda positif menyatakan bahwa ada hubungan yang searah antara pembelajaran daring dan motivasi kerja. Nilai konstanta (a) sebesar 11.246 menyatakan bahwa jika adanya variabel X (Pembelajaran Daring) maka Y (Motivasi Kerja) adalah sebesar 11.246 satuan. Nilai koefisien sebesar 1.205 menyatakan bahwa setiap peningkatan Pembelajaran Daring sebesar 1 (satu) satuan, akan meningkatkan motivasi kerja Guru-guru di SMP Negeri 40 Palembang.

4.6.2 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kebalikan dari persamaan regresi berganda, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh seluruh variabel independen. Dengan kata lain, nilai adjusted r yang menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai adjusted r yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel

dependen sangat terbatas, menurut Sugiyono (2016:2). Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati 1 dapat dikatakan sangat kuat model tersebut dalam menerangkan variasi dependen. Hasil uji Koefisien Determinasi dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.31
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.606	.599	3.842	1.811

a. Predictors: (Constant), Pembelajaran Daring

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel 4.31 di atas dapat diketahui koefisien determinasi R square sebesar 0,606 hasil ini berarti variabel dependen motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yakni pembelajaran daring jadi yang dipengaruhi variabel independen sebesar 0,606 atau 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lainnya. *Standart error of the estimate* (SEE) adalah sebesar 3.842.semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.7 Analisis Kualitatif Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Motivasi Kerja Guru

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi kerja guru-guru di SMP Negeri 40 Palembang. Motivasi Kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pengarahan

Pembelajaran daring yang dilakukan guru hendaknya memberikan pengarahan yang baik, oleh karena itu kepala sekolah harus selalu memberikan masukan dalam menyelesaikan tugasnya, serta memberikan uraian dalam menyelesaikan tugas secara lengkap.

2. Komunikasi

Pentingnya komunikasi antara guru dan siswa baik komunikasi langsung atau tidak langsung, ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan motivasi sendiri. Dimana guru yang efektif mau tidak mau mungkin berurusan dengan sasaran individu, kelompok juga organisasi.

3. Guru harus berkomunikasi dengan baik kepada para siswa dan membuat nyaman siswa saat berkomunikasi.

a. Pegaambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi individu maupun sekolah. Mengambil keputusan kadang-kadang mudah tetapi lebih sering sulit sekali.

b. Motivasi

Pembelajaran daring yang tepat akan mendorong kemampuan guru untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu maka guru harus dijaga agar termotivasi semua, kepala sekolah juga harus memberikan perhatian serta suatu dorongan yang membuat guru berkeinginan memberikan yang terbaik untuk SMP Negeri 40 Palembang.

Dalam penelitian ini, rangsangan atau stimulasi yang penulis teliti adalah pembelajaran daring.

Menurut Bilfaqih & Qomarudin (2015 : 1) “pembelajaran daring merupakan

program penyelenggaraan kelas pembelajaran dalam jaringan untuk menjangkau

kelompok target yang masif dan luas”. Thorne dalam Kuntarto (2017 : 102)

“pembelajaran daring adalah pembelajaran yang menggunakan teknologi multimedia, kelas virtual, CD ROM, streaming video, pesan suara, email dan telepon konferensi, teks online animasi, dan video streaming online”.

Pentingnya proses komunikasi antara guru dan siswa baik secara langsung atau tidak langsung, ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi motivasi kerja

guru itu sendiri. Dimana guru yang efektif mau tidak mau mungkin harus berusaha dengan sasaran individu, kelompok juga organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013 :10), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan kekuatan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada 63 responden yang merupakan Guru di SMP Negeri 40 Palembang.

Permasalahan yang ingin dijawab adalah “ seberapa besar pengaruh pembelajaran daring yang mempengaruhi motivasi kerja guru SMP Negeri 40 Palembang” artinya tinggi atau rendahnya motivasi kerja di pengaruhi dengan pembelajaran daring.

Berdasarkan permasalahan tersebut analisis pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 40 Palembang yang dipaparkan berikut ini berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi Linear Sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel pembelajaran daring terhadap motivasi kerja. Setelah melakukan perhitungan regresi linear sederhana maka di peroleh persamaan linear yaitu :

$$Y = 11.246 + 1.205X + e_i$$

Persamaan transformasi regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut

Nilai konstanta (a) sebesar 11.246 menyatakan bahwa jika adanya variabel X (Pembelajaran Daring) maka nilai Y (Motivasi Kerja) adalah sebesar 11.246 satuan. Nilai koefisien sebesar 1.205 menyatakan bahwa setiap peningkatan Pembelajaran Daring sebesar 1 (satu) satuan, akan meningkatkan motivasi guru SMP Negeri 40 Palembang.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,606, yang berarti bahwa pengaruh Pembelajaran Daring terhadap Motivasi Kerja sangat rendah, jadi sumbangan variabel independen sebesar 60,6 % sedangkan sisanya 39,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Seperti hubungan kerja, kondisi kerja serta faktor lain.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa signifikan 0,05 (5%) adalah sebesar 0,67847 dengan t_{hitung} 9.681 atau dapat dilihat pada tabel (tabel 4.30) hasil kolom t. berdasarkan pengolahan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.861 > 0,67847$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Pembelajaran Daring (X) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pembelajaran daring terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa pembelajaran daring yang dilakukan guru SMP Negeri 40 Palembang.

Dengan demikian pembelajaran daring dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Sebesar 0,606 yang berarti bahwa pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi kerja sangat rendah. Jadi sumbangan variabel independen sebesar 60,6% % sedangkan sisanya 39,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAM DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi kerja guru-guru di SMP Negeri 40 Palembang di masa pandemi covid-19 dengan menggunakan uji hipotesis (uji t) $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka di dapat hasil perhitungan variabel Pembelajaran Daring sebesar $9.681 > 0.67847$ dengan signifikasi $0.000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara pembelajaran daring terhadap motivasi kerja guru-guru di SMP Negeri 40 Palembang di masa pandemi covid-19.
2. Pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi kerja guru-guru di SMP Negeri 40 Palembang di masa pandemi covid-19 sebesar 0,606 di dapat dari perhitungan koefisien determinasi dengan melihat kolom R square. Nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya hubungan antara Pembelajaran Daring(X) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Motivasi Kerja

3. (Y). Sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

5.2 Saran

Bagi sekolah SMP Negeri 40 Palembang dapat melakukan perencanaan pembelajaran yang lebih baik dan mengikut sertakan guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan pengajaran serta selalu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, yang ada bukan hanya untuk memenuhi persyaratan agar bisa menduduki suatu jabatan tertentu, tetapi memang harusnya setiap sumber daya manusia yang ada dapat ditingkatkan kualitasnya, sehingga seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan bisa profesional dalam mengajar.

Bagi peneliti diharapkan skripsi ini dapat menjadi acuan untuk bahan penelitian selanjutnya dan juga dapat dijadikan referensi. Penelitian juga berharap agar penelitian yang selanjutnya dapat dikembangkan secara lebih luas terhadap sekolah lain dengan judul skripsi pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Bilfaqih, Y dan Qomarudin, N. (2015). Esensi Pengembangan Pembelajaran Daring.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Danang Sunyoto. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Firmansyah, Beny Hari. 2015. “Blended Learning Berbasis Schoology”. National Technologies. Diakses pada tanggal 17 September 2017
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadisi, dan Muna. (2015). Pengelolaan Teknologi Informasi Dalam Menciptakan Model Inovasi Pembelajaran (E-Learning). Jurnal Al-Ta’idib, 8, 127–132.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartika, A. R. (2018). Model Pembelajaran Daring. Journal of Early Childhood Care & Education, 27.
- Kuntarto, E. (2017). Keefektifan Model Pembelajaran Daring Dalam Perkuliahan Bahasa Indonesia Di Perguruan Tinggi. Indonesian Language Education and Literature, 03, 102.
- Lovy Herayanti, M. Fuadunnazmi, dan Habibi 2017) ” Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Moodle Pada Matakuliah Fisika Dasar”. Mataram: FPMIPA IKIP Mataram
- Marliani, R. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Mawoli, Babandako. 2011. An Evaluation Of Staff Motivation, Dissatisfaction And Job. Terjemahan. Jakarta: PT. Rineka Cipta

- Mustofa, Chodzirin, & Sayekti, L. (2019).Formulasi Model Perkuliahan Daring Sebagai Upaya Menekan Disparitas Kualitas Perguruan Tinggi. *Journal of Information Technology*, 01, 154.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jakarta, 2007.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013.Organizational Behavior Edition 15.New Jersey: Pearson Education
- Siagian.Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Silaen, Sofar., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiarto, Eko. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta : Suaka Media
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta:Pustaka Baru Press.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* .Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Yusuf, Arief Rahman. 2016. “Penerapan E-learning Sebagai Penunjang Pembelajaran Berbasis Kurikulum 2013”. *National Seminar of Informatics Engineeering*.Diakses pada tanggal 17 September 2017.

1. Mohon memberi tanda centang/contreng (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai
2. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali
3. Kerangka alternative jawaban dan skor
 - a. SS = Sangat Setuju Nilai Skor = 5
 - b. S = Setuju Nilai Skor = 4
 - c. RG = Ragu-Ragu Nilai Skor = 3
 - d. TS = Tidak Setuju Nilai Skor = 2
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju Nilai Skor = 1

ANALISIS KUESIONER

A. Pembelajaran Daring (X)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	PEMBELAJARAN DARING					
A	Reaksi					
1.	Saya menerima pendapat siswa dan merespon pertanyaan siswa					
2.	Saya merasa cemas kehilangan akses internet selama ujian online					
B	Belajar					
3.	Saya memberikan materi yang mudah dipahami sehingga siswa tidak kesulitan selama pembelajaran daring					
4.	Saya senang karna siswa dapat mudah memahami materi selama pembelajaran daring					
C	Tingkah Laku					
5.	Saya dapat lebih focus dalam mengajar secara online					
6.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan sekitar karena menerapkan social distancing dengan baik					
D	Hasil					
7.	Adanya pembelajaran daring membuat saya merasa aman dari wabah covid-19					
8.	Saya memberikan penilaian secara adil sesuai dengan kemampuan siswa					

B. Motivasi Kerja (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Prestasi					
1.	Pencapaian pada pekerjaan saya saat ini memuaskan					
2.	Penghargaan dalam prestasi pekerjaan dapat memotivasi agar bekerja lebih baik lagi					
B	Pengakuan					
3.	Saya bangga menjadi guru di SMP Negeri 40 Palembang					
4.	Saya merasa bahwa pengabdian saya selama di sekolah di akui oleh kepala sekolah					
C	Bekerja Sendiri					
5.	Pekerjaan ini menarik dan menantang					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
D	Tanggung Jawab					
7.	Saya mendapatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
E	Kemajuan					
9.	Kemajuan saya pada pekerjaan ini memuaskan (kenaikan pangkat)					

10.	Saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku guna menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja					
F	Pertumbuhan					
11.	Perkembangan diri (kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembang) pada pekerjaan saat ini memuaskan					
12.	Pekerjaan saya tidak pernah dinilai salah oleh atasan					

**Data Kuesioner
Pembelajaran Daring (Y)**

Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
1	5	4	4	5	4	5	4	4	35
2	5	3	4	3	3	4	4	3	29
3	3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	5	4	4	4	3	3	3	4	30
5	5	4	4	4	4	5	5	4	35
6	4	4	5	4	4	3	4	5	33
7	3	3	3	4	4	4	4	4	29
8	5	4	3	3	4	4	4	4	31
9	4	4	5	4	4	3	5	4	33
10	4	4	4	4	5	4	4	4	33
11	4	3	4	4	3	4	4	4	30
12	4	4	4	3	4	4	4	3	30
13	4	4	4	4	3	3	4	4	30
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	5	4	3	4	4	3	3	30
17	4	5	4	4	3	4	4	4	32
18	5	5	4	4	4	4	3	4	33
19	5	4	4	4	4	4	4	4	33
20	5	4	4	4	4	4	4	3	32
21	4	4	4	5	4	4	4	4	33
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	3	4	4	3	4	5	4	32
25	5	3	4	4	3	4	4	4	31

54	4	4	4	4	4	5	4	5	34
55	5	4	5	4	4	4	5	4	35
56	4	4	4	5	4	4	4	4	33
57	4	4	4	4	4	5	5	5	35
58	5	4	5	5	5	4	4	4	36
59	4	5	4	4	5	4	4	4	34
60	4	5	4	4	4	4	5	4	34
61	5	5	4	4	4	5	5	4	36
62	1	2	2	2	2	2	3	2	16
63	2	3	3	3	4	2	3	4	24

HASIL UJI VALIDITAS PEMBELAJARAN DARING (X)

No. Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Pernyataan 1	0,810	0,301	Valid
Pernyataan 2	0,671	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,759	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,777	0,301	Valid
Pernyataan 5	0,573	0,301	Valid
Pernyataan 6	0,763	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,607	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,728	0,301	Valid

Uji Validitas Pembelajaran Daring (X)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
p1	Pearson Correlation	1	.436**	.579**	.627**	.257*	.690**	.424**	.412**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.042	.000	.001	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p2	Pearson Correlation	.436**	1	.466**	.350**	.599**	.338**	.237	.413**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.007	.062	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p3	Pearson Correlation	.579**	.466**	1	.621**	.374**	.407**	.428**	.485**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.001	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p4	Pearson Correlation	.627**	.350**	.621**	1	.343**	.575**	.352**	.548**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.006	.000	.005	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p5	Pearson Correlation	.257*	.599**	.374**	.343**	1	.264*	.160	.393**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.003	.006		.037	.209	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p6	Pearson Correlation	.690**	.338**	.407**	.575**	.264*	1	.455**	.515**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.001	.000	.037		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p7	Pearson Correlation	.424**	.237	.428**	.352**	.160	.455**	1	.482**	.607**

	Sig. (2-tailed)	.001	.062	.000	.005	.209	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p8	Pearson Correlation	.412**	.413**	.485**	.548**	.393**	.515**	.482**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.810**	.671**	.759**	.777**	.573**	.763**	.607**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Data Kuesioner
Motivasi Kerja (Y)

Responde n	P1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Tota l
1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	55
2	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	55
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	39
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47
5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	51
6	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	50
7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	45
8	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	55
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	51
10	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
12	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	48
13	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	53
14	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	52
15	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	5	3	43
16	5	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	48
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	51
18	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	52
19	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	50
20	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	5	47
21	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	49
22	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	51

23	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	47
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
25	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	56
26	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	55
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	51
28	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	49
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51
30	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
31	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	57
32	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	29
33	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	34
34	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	52
35	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	53
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
37	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	46
38	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	51
39	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	52
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
42	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	53
43	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	49
44	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
45	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	54
46	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	39
47	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	45
48	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	39
49	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
50	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	51

51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
53	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	51
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
57	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	54
58	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	52
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	51
60	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
61	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	50
62	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	30
63	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	31

HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA (Y)

No. Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Pernyataan 1	0,655	0,301	Valid
Pernyataan 2	0,633	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,833	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,641	0,301	Valid
pernyataan 5	0,625	0,301	Valid
pernyataan 6	0,702	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,615	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,767	0,301	Valid
Pernyataan 9	0,710	0,301	Valid
Pernyataan 10	0,750	0,301	Valid
Pernyataan 11	0,637	0,301	Valid
Pernyataan 12	0,799	0,301	Valid

Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Total
p1	Pearson Correlation	1	.339**	.386**	.300*	.427**	.284*	.470**	.529**	.345**	.624**	.441**	.392**	.655**
	Sig. (2-tailed)		0.007	0	0.017	0	0.024	0	0	0.01	0	0	0.002	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p2	Pearson Correlation	.339**	1	.562**	.501**	.339**	.521**	.370**	0.24	.377**	0.23	.421**	.407**	.633**
	Sig. (2-tailed)	0.01		0	0	0.007	0	0	0.06	0	0.07	0	0.001	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p3	Pearson Correlation	.386**	.562**	1	.518**	.476**	.622**	.438**	.570**	.725**	.500**	.442**	.708**	.833**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p4	Pearson Correlation	.300*	.501**	.518**	1	.300*	.477**	.285*	.386**	.476**	.335**	.280*	.543**	.641**
	Sig. (2-tailed)	0.02	0	0		0.017	0	0.02	0	0	0.01	0.03	0	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p5	Pearson Correlation	.427**	.339**	.476**	.300*	1	.429**	.437**	.461**	.376**	.386**	0.19	.450**	.625**
	Sig. (2-tailed)	0	0.007	0	0.017		0	0	0	0	0	0.14	0	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p6	Pearson Correlation	.284*	.521**	.622**	.477**	.429**	1	.386**	.366**	.397**	.325**	.411**	.579**	.702**
	Sig. (2-tailed)	0.02	0	0	0	0		0	0	0	0.01	0	0	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p7	Pearson Correlation	.470**	.370**	.438**	.285*	.437**	.386**	1	.405**	0.23	.469**	.254*	.431**	.615**
	Sig. (2-tailed)	0	0.003	0	0.023	0	0.002		0	0.07	0	0.04	0	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p8	Pearson Correlation	.529**	0.24	.570**	.386**	.461**	.366**	.405**	1	.465**	.886**	.459**	.671**	.767**
	Sig. (2-tailed)	0	0.058	0	0.002	0	0.003	0		0	0	0	0	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

p9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.345** 0.01 63	.377** 0.002 63	.725** 0 63	.476** 0 63	.376** 0.002 63	.397** 0.001 63	0.23 0.07 63	.465** 0 63	1 63	.464** 0 63	.534** 0 63	.543** 0 63	.710** 0 63
p10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.624** 0 63	0.231 0.068 63	.500** 0 63	.335** 0.007 63	.386** 0.002 63	.325** 0.009 63	.469** 0 63	.886** 0 63	.464** 0 63	1 63	.501** 0 63	.572** 0 63	.750** 0 63
p11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.441** 0 63	.421** 0.001 63	.442** 0 63	.280* 0.026 63	0.189 0.138 63	.411** 0.001 63	.254* 0.04 63	.459** 0 63	.534** 0 63	.501** 0 63	1 63	.376** 0.002 63	.637** 0 63
p12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.392** 0 63	.407** 0.001 63	.708** 0 63	.543** 0 63	.450** 0 63	.579** 0 63	.431** 0 63	.671** 0 63	.543** 0 63	.572** 0 63	.376** 0 63	1 63	.799** 0 63
Total	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.655** 0 63	.633** 0 63	.833** 0 63	.641** 0 63	.625** 0 63	.702** 0 63	.615** 0 63	.767** 0 63	.710** 0 63	.750** 0 63	.637** 0 63	.799** 0 63	1 63

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

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

HASIL UJI REABILITAS PEMBELAJARAN DARING (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	8

HASIL UJI REABILITAS MOTIVASI KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	12

HASIL UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.246	3.904		2.881	
Pembelajaran Daring	1.205	.125	.778	9.681	

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.246	3.904		2.881	
Pembelajaran Daring	1.205	.125	.778	9.681	

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.606		.599	3.842	1.811

a. Predictors: (Constant), Pembelajaran Daring

Dependent