

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU bIMBA AIUEO GUNUNG PUTRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk nemenuhi salah satu syarat
menyelesaikan Program Sarjana Program Studi Manajemen S1



Disusun Oleh :

SUSI MARIANI H
NIM : 2016511103

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN
JAKARTA**

2020



ABSTRAK

Disiplin dan Motivasi kerja merupakan variabel yang relatif besar dapat mempengaruhi kinerja guru biMBA AIUEO Gunung Putri. Untuk membuktikan pengaruh kedua variabel maka penulis melakukan penelitian ini tujuannya untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru pada biMBA AIUEO Gunung Putri.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 orang guru yang terdiri dari seluruh guru biMBA AIUEO Gunung Putri dengan menambil sampel berjumlah 50 orang guru. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji asumsi autokorelasi, uji asumsi Heteroskedastisitas dan menggunakan metode analisis linier berganda dengan pengujian Hipotesis uji t dan uji F.

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu: 1) Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Guru biMBA AIUEO Gunung Putri. 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru AIUEO Gunung Putri. 3) Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Gunung Putri.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka untuk meningkatkan kinerja Guru perlu meningkatkan upaya lebih meningkatkan Disiplin dan Motivasi kinerja Guru agar tetap berpengaruh positif.

Kata kunci:

Disiplin, Motivasi kerja, Kinerja Guru



ABSTRACT

Discipline and work motivation are relatively large variables that can affect the performance of AIUEO Gunung Putri biMBA teachers. To prove the influence of these two variables, the authors conducted this study with the aim to determine the effect of Discipline and Work Motivation on Teacher Performance on the AIUEO Gunung Putri biMBA.

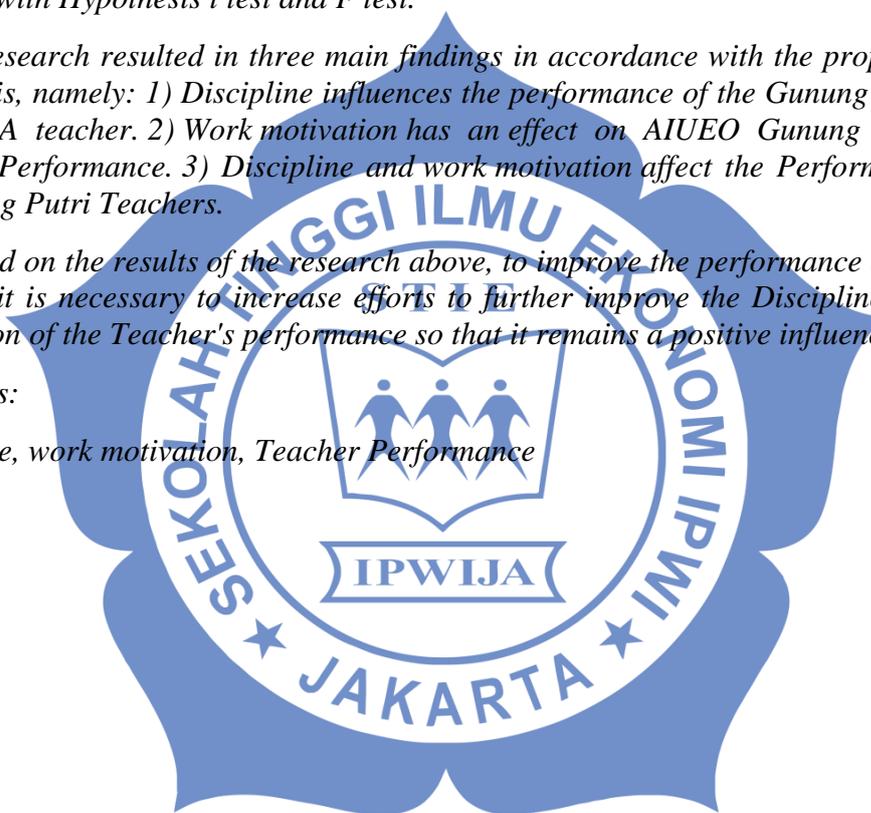
In this study, a sample of 50 teachers consisting of all AIUEO Gunung Putri biMBA teachers took a sample of 50 teachers. In this study using the validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation assumption test, Heteroscedasticity assumption test and using multiple linear analysis methods with Hypothesis t test and F test.

This research resulted in three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Discipline influences the performance of the Gunung Putri AI biMBA teacher. 2) Work motivation has an effect on AIUEO Gunung Putri Teacher Performance. 3) Discipline and work motivation affect the Performance of Gunung Putri Teachers.

Based on the results of the research above, to improve the performance of the teacher, it is necessary to increase efforts to further improve the Discipline and Motivation of the Teacher's performance so that it remains a positive influence.

Keywords:

Discipline, work motivation, Teacher Performance





KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat,dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi ini dapat tersusun dalam melengkapinya untuk syarat menyelesaikan Program Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU diMBA AIUEO GUNUNG PUTRI, BOGOR”

Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat dalam mendorong dan membantu penulis dalam pelaksanaan penyusunan Skripsi, khususnya kepada yang terhormat:

1. Muh. Ali Maskuri, S.E., MM. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan proposal ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Staff Kepegawaian dan Staff khusus lainnya di biMBA AIUEO Gunung Putri, Bogor yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian
5. Civitas Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

6. Orang tua, keluarga, sahabat, rekan kerja, teman-teman yang telah mendukung saya dan seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Untuk semua bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga laporan penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta dan perusahaan terkait.

Jakarta, September 2020

Susi Mariani H



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Disiplin.....	12
2.1.3. Motivasi.....	19
2.1.4. Kinerja.....	25
2.2. Penelitian Terdahulu.....	30
2.3. Kerangka Pemikiran.....	33
2.4. Hipotesis.....	36
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1. Tempat dan Waktu penelitian.....	37
3.2. Desain Penelitian.....	37
3.3. Operasional Variabel.....	39
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling.....	40
3.5. Metode pengumpulan data.....	41

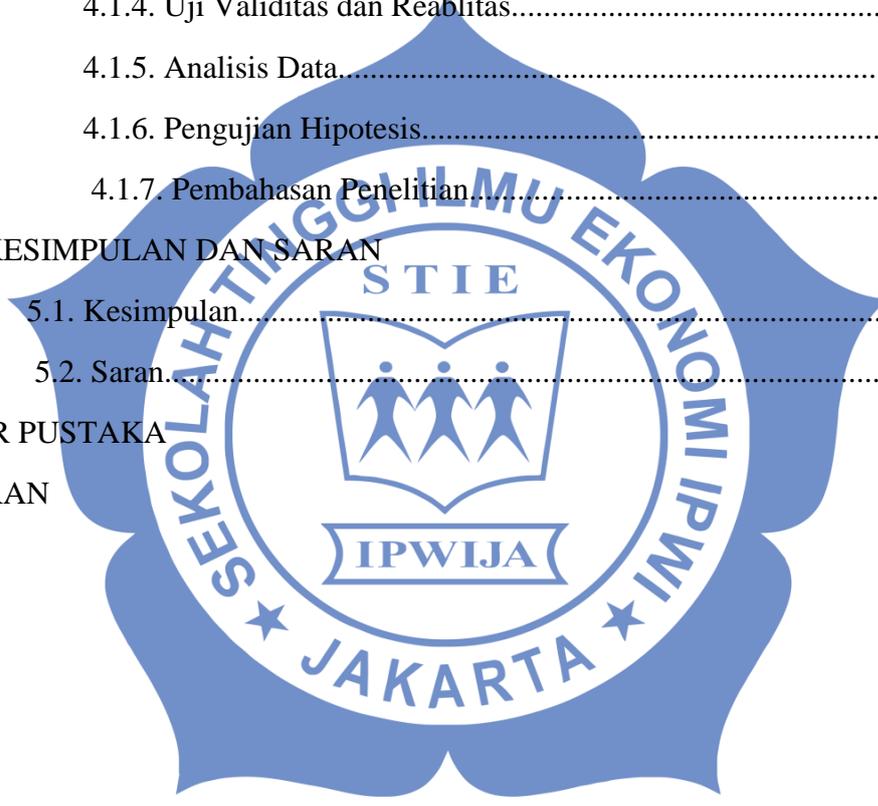


© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.6. Instrumentasi Variabel.....	43
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN DA PEMBAHASAN.....	50
4.1. Gambar Umum.....	50
4.1.1. Profil Perusahaan.....	50
4.1.2. Struktur Organisasi dan Fungsi.....	51
4.1.3. Gambar Umum Responden.....	53
4.1.4. Uji Validitas dan Reabilitas.....	55
4.1.5. Analisis Data.....	61
4.1.6. Pengujian Hipotesis.....	69
4.1.7. Pembahasan Penelitian.....	71
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	74
5.2. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	





BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang sangat penting bagi perusahaan menggunakan sumber daya manusia. karena sangat mempengaruhi hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mewujudkan pencapaian yang bagus dalam suatu organisasi. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Berjalanya organisasi yang baik dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia yang menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya individu karyawan untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan organisasinya. tetapi hal tersebut tidak terlepas dari ketelitian dan ketepatan dalam proses menentukan individu karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan dan organisasi tertentu. karyawan yang bisa melakukan pekerjaan tertentu akan lebih tepat dan baik jika karyawan ditempatkan pada posisi sesuai kemampuan individu karyawan. manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. (Mathis dan Jackson 2015:5)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dalam perusahaan atau organisasi keputusan adalah hal yang dapat menentukan berkembangnya sumber daya manusia dilakukan secara terstruktur dan tersusun dalam suatu sistem yang baik sehingga proses penentuannya cepat dilakukan dan dapat mengurangi kesalahan pada proses kerja yang terjadi sebelumnya seperti kesalahan menunjuk seseorang yang tidak tepat dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan akan mampu mengambil keputusan yang baik jika karyawan memahami dan mampu dalam bidang ruang lingkup yang akan hadapi. Sumber daya manusia yang baik apabila seorang pekerja mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada pada saat itu semua tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis dari sumber daya manusianya. Sehingga dapatlah kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh sebab itu, SDM di dalam suatu organisasi sangat perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan/guru dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam suatu organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan berkembang secara produktif serta sewajarnya

pengaturan manajemen sumber daya manusia sangat penting dibentuk secara profesional dan produktif. Pengaturan dibuat mulai dari Pengelolaan data karyawan di lakukan sejak dari perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan guru sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Untuk menjalankan perannya biMBA AIUEO dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal kreatif dan profesional dalam menjalankan tugas fungsi pokoknya. Dengan kata lain, semua guru dituntut untuk memiliki dan meningkatkan disiplin dan semangat kerja (motivasi) tinggi. Guru diharuskan bekerja lebih profesional. Harus diakui bahwa sistem kerja yang diterapkan di biMBA adalah sistem kerja swasta, Pimpinan biMBA mengharapkan semua guru mempunyai kualitas kinerja yang tinggi. Sehingga Para guru dan karyawan secara keseluruhan dapat memberikan kontribusi dalam mensukseskan Visi dan Misi biMBA AIUEO.

Sebagai mana diketahui bahwa kinerja guru ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya yang akan dibahas mengenai disiplin dan motivasi. Hubungan dengan hal ini semakin tinggi kinerja guru maka kinerja di biMBA akan semakin meningkat. Begitu Juga dengan sebaliknya apabila kinerja guru rendah maka kinerja di biMBA akan semakin rendah.

Meningkatkan disiplin dan motivasi setiap guru adalah merupakan proses efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan lebih efisien menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi. Dalam hal ini pihak pimpinan perlu memperhatikan peraturan organisasi ini diberlakukan untuk meningkatkan produktifitas kinerja guru.

Di dalam kegiatan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak



disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan organisasi diterima oleh orang lain. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga di biMBA yang tentunya akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin para guru sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

biMBA AIUEO adalah bimbingan MINAT Baca dan belajar anak, bimba juga merupakan lembaga pendidikan anak usia dini nonformal yang berada dibawah naungan yayasan pengembangan anak indonseia (YPAI). Untuk menjalankan pendidikan ini para guru di tuntut untuk mengikuti peraturan yang ada, tetapi ada saja hal yang membuat peraturan tersebut tidak berjalan dengan lancar apalagi jika sudah berhubungan dengan absensi, mengenai tata tertib kerja dan ketentuan lainnya yang menyebabkan berkurangnya kinerja pada guru terhadap kedisiplinan yang ada didalam perusahaan tersebut. Maka salah satu permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut adalah mengenai absensi, setelah disurvei selama 4 (empat) bulan september dengan desember 2019 terdapat pelanggaran-pelanggaran sebagai berikut:

KETERANGAN	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ALFA	8	10	11	13
IZIN	9	11	14	20
SAKIT	6	8	11	15

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan para guru kurang menaati peraturan yang ada, karena disiplin adalah taat pada peraturan yang tidak melanggar peraturan yang tekah dibuat oleh perusahaan. Maka syarat disiplin terhadap kinerja adalah sadar akan tugas dan tanggung jawab dilakukan secara tuntas, maka perlu d tumbuhkan dan dikembangkan agar tumbuh ketertiban, jika tidak ada disiplin dalam sebuah perusaan maupun sebuah organisasi tidak akan ada aturan yang tertib pada kinerja guru.

Peran dan tugas manajemen SDM adalah bagaimana caranya agar guru yang dimiliki organisasi tersebut dapat diarahkan dan dikembangkan. Pimpinan mendorong semua para guru untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan, yang tercermin dalam Visi dan Misi biMBA. Dengan kalimat lain bahwa, pencapaian tidak akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada tidak dikelola dengan baik dan benar serta diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut. Semua aktivitas yang dilakukan dalam mencapai tujuan harus dilakukan secara bersama-sama antara pimpinan dan seluruh anggota organisasi (guru) dalam satu bentuk semangat kerja (motivasi), yang dapat dilakukan dengan berbagai langkah, misalnya hubungan interpersonal guru, pembentukan tim kerja (team work), pengembangan SDM, pemenuhan berbagai kebutuhan pribadi dan keluarga, family gathering, rekreasi, dan lain-lain. Setelah guru memiliki semangat kerja



(motivasi) yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, penting juga dilakukan upaya-upaya agar guru dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi. Karena dengan kedisiplinan yang tinggi para guru akan lebih merasa memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan organisasi. Meningkatkan disiplin dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain: menindak dengan tegas setiap guru yang sering datang tidak tepat waktu atau terlambat dan memberikan sanksi, memberikan penghargaan pada setiap guru yang taat pada disiplin, meningkatkan tingkat kesejahteraan guru untuk memotivasi supaya bekerja lebih baik, sehingga disiplin pun akan meningkat. Cara-cara tersebut belum sepenuhnya diterapkan di biMBA Gunung Putri Bogor, sehingga penulis terdorong untuk memilih bidang ini untuk diteliti.

Motivasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang agar selalu meningkat namun ada beberapa yang menyebabkan motivasi kerja menurun yaitu mulai dari gaji yang kurang cukup, rasa yang kurang nyaman di tempat kerja, kurangnya saling menghargai terhadap sesama karyawan. Berikut survei yang saya lakukan selama 4 bulan sebagai penelitian pendahuluan tentang motivasi adalah 20 Orang responden dari 50 populasi menjawab sangat tidak setuju memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan, 17 orang responden dari 50 populasi menjawab sangat setuju merasa aman bekerja di dalam perusahaan tersebut, 35 orang responden dari 50 populasi menjawab sangat tidak setuju bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan dari hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa masih banyak yang harus diperbaiki dan dibenahi yang ada di

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



biMBA. Diantaranya adalah kesadaran dan kesediaan berlaku taat untuk menjalankan kewajiban dan tugas-tugas yang diberikan organisasi masih kurang memuaskan. Berdasarkan kehadiran, tingkat kedisiplinan guru yang menyala gunaka waktu dengan tepat masih kurang, sebab sebagian sering keluar di waktu jam kerja, disiplin guru kurang taat memakai tata tertib seragam kerja, tidak tepat waktu melakukan pekerjaan. Dikemukakan juga bahwa tingkat motivasi dilingkungan kerja di biMBA perlu ditingkatkan karena semangat kerja pada saat-saat tertentu kurang stabil di sebabkan tidak puas dengan penghasilan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak ada perkembangan, dan terdapat beberapa guru yang memiliki kinerja yang belum maksimal. Artinya bahwa kinerja yang dimiliki guru di biMBA masih perlu ditingkatkan, antara lain dengan pembinaan disiplin dan motivasi.

Dengan latar belakang yang menarik itulah, penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru DI biMBA AIUEO Gunung Putri Bogor**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang di uraikan dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di biMBA AIUEO Gunung Putri Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di biMBA AIUEO Gunung Putri Bogor?



1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas penelitian ini ada tujuan yang ingin di capai dalam melakukan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di biMBA AIUEO Gunung Putri Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di biMBA AIUEO Gunung Putri Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut

1. Manfaat bagi penulis dan bagi biMBA AIUEO
 - a. untuk mempelajari serta menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bisa menjadikan pedoman untuk memberikan disiplin dan motivasi kepada diri sendiri dalam hal pengembangan karir di kemudian hari. dan penelitian ini di harapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama mengikuti perkuliahan ini.
 - b. untuk biMBA AIUEO penelitian ini di gunakan sebagai informasi bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi, dalam mencari alternatif pemecahan masalah khususnya dalam meningkatkan disiplin, motivasi dan kinerja guru. dan juga memberikan tambahan wawasan penelitian tentang kinerja guru melalui disiplin dan motivasi



2. Manfaat bagi pihak lain
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa di gunakan sebagai bahan pembelajaran bagi mahasiswa, yang tertarik melakukan penelitian mengenai disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
 - b. Hasil penelitian ini juga bisa di gunakan sebagai referensi bahan penelitian lebih lanjut, dalam menerapkan ilmu kependidikan yang telah di peroleh untuk di kemudian waktu

1.5. Sistematika Penulisan

Rencana penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisa skripsi penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan masalah dan analisis penelitian yang diuraikan berupa gambar kerangka pemikiran.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan analisis berupa penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian dan analisis dari data yang dikelola.

Bab 5 merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola prang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berbagai pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia. yaitu adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* dengan adanya pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Namun pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola Sumber Daya Manusia. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli di antaranya:

- a. Menurut (Nawawi 2011) “Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitanya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. sumber daya manusia dapat juga di sebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

b. Menurut (*Sutrisno 2011*) Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

c. Menurut (*Mathis dan Jackson 2012:5*) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Didalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa komponen menurut Melayu S.P Hasibuan (2000) sebagai berikut:

a. Pemimpin dan karyawan

Seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

b. Karyawan

Merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.



c. Pengusaha

Setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

Selain komponen manajemen sumber daya manusia juga memiliki fungsi yaitu menurut Melayu Hasibuan (2007) yaitu sebagai berikut:

- a. Pengarahan
- b. Pengadaan
- c. Kompensasi
- d. Pengembangan
- e. Pengendalian
- f. Perencanaan
- g. Pengorganisasian.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan yang memiliki fungsi pengorganisasian kegiatan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja dan dalam hubungan kerja.

2.1. 2. Disiplin

Disiplin adalah suatu sifat atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk taat dan bisa mengendalikan diri, agar tetap mematuhi aturan yang telah dibuat atau disepakati. Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku yang tentunya diharapkan oleh banyak orang, khususnya orang berpendidikan. Tentunya disiplin sangat dibutuhkan karena dapat membantu suatu kegiatan agar berjalan dengan



lancar sesuai dengan aturan yang telah dibuat. Disiplin juga tidak lepas dari aturan prosedur, organisasi, kerja sama, norma dan hukuman.

2.1.2. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan salah satu faktor terpenting untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap organisasi baik dalam bentuk formal atau non formal dalam sebuah organisasi, sehingga peraturan mengenai disiplin disetiap sebuah organisasi yang harus dan wajib di patuhi. Hal ini di karenakan betapa pentingnya pengaruh disiplin di setiap proses organisasi untuk mencapai tujuan. Pengertian disiplin menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut (Rivai, 2011:825) Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2016:89) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Menurut (Siagian, 2002:86). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan peraturan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering di langgar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak di pakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyelian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku baik yang tertulis dalam perusahaan yang harus di patuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.



2.1.2.1. Pelaksanaan Diplin Kerja

Menurut (*Singodimejo 2000:94*) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus di penuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh di lakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut (*Sinungan, Muchdarsyah 2014:135*) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah di tetapkan. Disiplin dapat di kembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (*Bejo Siswanto 2010:292 dalam D.Arika 2016:20*), maksud dan sasaran terbentuknya sasaran dan disiplin kerja adalah terpenuhnya beberapa tujuan seperti berikut:

- a) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b) Tujuan khusus disiplin kerja

1. Agar para tenaga kerja menepati peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun pendek.

2.1.2.3. Faktor -faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Hasibuan,2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut penjelasan urainnya

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.



2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan di jadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berrperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang di terima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin kerana adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan pelanggaran karena di awasi

2.1.2.4. Indikator Disiplin kerja

Menurut (*Bejo Siswanto, 2010:291 dalam D.arika, 2016:22*) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada lima (5) yaitu sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

5. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran kerja

Maka dapat disimpulkan menurut beberapa ahli disiplin adalah sikap atau hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dan disiplin juga dapat dikatakan disiplin jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan penuh tingkat kewaspadaan dan mempunyai etika yang baik terhadap sesama karyawan maupun atasan.



2.1.3. Motivasi

Motivasi adalah suatu segesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri. Dorongan tersebut bermaksud mendorong agar orang tersebut menjadi seseorang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Motivasi juga diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Motivasi juga dapat disebut sebagai proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi yang bisa memuaskan kebutuhan dan karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.

2.1.3.1. Pengertian motivasi

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. (Siagian, 2010:102). Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:103) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang yang mencapai prestasi secara maksimal, kondisi yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan.

Sedangkan menurut Gibson (2013 :165) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Daft (2010:373), mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang

dan membangkitkan semangat serta ketekunan yang muncul dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan motivasi pekerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerangka pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Supradi dan Anwar (2004) mengatakan Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan ,jadi motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang terlihat

2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Menurut kadarisma (2012:29) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja di antaranya:
 - a. Meningkatkan rasa tanggung jawab
 - b. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
 - c. Menumbuhkan loyalitas pada perusahaan

2.1.3.3. Proses Motivasi

Melayu S.P. Hasibuan (2005:151) mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu di tetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. baru kemudian para karyawan di motivasi ke arah tujuan.

b. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan kerja

c. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus di lakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. bawahan harus mengetahui apa yang akan di peroleh dan syarat apa saja yang harus di penuhi supaya insentif tersebut di peroleh.

d. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba seerta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan adlah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

e. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan *salesman*.

f. Team Work.

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.3.4. Faktor –faktor Motivasi

Fredick Hezbeq, dkk (Wirawan, 2013) mengatakan faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemampuan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor Penyehat: Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya tidak puas kerja, Faktor penyehat adalah faktor yang jumlah mencukupi faktor motivasi. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukup akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemeliharaan tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya tidak puas kerja.
- c. Supervise
- d. Hubungan interpersonal

- e. Kondisi kerja fisik
- f. Gaji
- g. Kebijakan dan praktik perusahaan
- h. Benefit dan sekuritas pekerjaan

2.1.3.5. Indikator- indikator Motivasi

Menurut McClelland dalam Robbins (2011:174) indikator- indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan kekuasaan
- b. Kebutuhan untuk prestasi
- c. Kebutuhan akan afiliasi

2.1.3.6. Prinsip Prinsip Dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 100) di antaranya sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu di berikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3. Prinsip mengakui andil bawah

Pemimpin mengakui bahwa (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu- waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang di inginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai berkerja apa yang di harapkan oleh pemimpin.

Kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan prinsip partisipasi, prinsip komunikasi dan memberikan perhatian untuk semua karyawan agar termotivasi untuk semangat melakukan pekerjaannya.

Dari menurt beberapa ahli maka dapat disimpulkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan prinsip partisipasi, prinsip komunikasi dan memberikan perhatian untuk semua karyawan agaar termotivasi untuk semangat melakukan pekerjaannya.

2.1.4. Kinerja

Kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.4.1 Pengertian kinerja

Kinerja adalah suatu organisasi perusahaan atau organisasi yang di bentuk untuk mencapai tujuan tertentu yang ingin dan harus di capai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling pantas di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, di antaranya bagaimana seseorang melakukan sesuatu pekerjaan atau profesi yang di lakukannya.

Sedangkan menurut Byars dan Rue, (2015:150) pengertian kinerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencangkup pada pekerjaanya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan- ketentuan yang ada di dalam pekerjaanya. Adapun kinerja kerja adalah hasil; upaya seseorang yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Irham Fahmi, (2011:3) kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998 :15). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan kinerja sangat mempengaruhi kualitas kinerja seseorang maupun organisasi. Atau bisa dikatakan kinerja mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi.

2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Rinai (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil prestasi kerja di gunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota- anggota organisasi, yaitu meliputi

a. Telaah gaji

Keputusan - keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.

b. Kesempatan promosi

Keputusan- keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi ,demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan
 - a. Informasi yang di hasilkan oleh sistem penilaian kerja dapat di gunakan untuk mengembangkan pribadi anggota- anggota organisasi.
 - b. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja. Umpa balik prestasi kerja dikatakan (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang di lakukan.
 - c. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. penilain prestasi kerja individu sapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.
 - d. Meningkatkan prestasi kerja tujuan . tujuan penilain prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang.
 - e. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat di gunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

2.1.5.1. Indikator kinerja

Menurut Gomes (2010:36 dalam Estri Isnaeni 2017 :36) indikator kinerja di gunakan untuk mengukur diantaranya sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan atau instansi.

b. Kehadiran

Pegawai yang selalu memperhatikan tingkat absensi atau intensitas kehadiran akan tetapi menjadi contoh bagi pegawai lain agar tetap semangat bekerja.

c. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan atau instansi

d. Pengetahuan

Pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas maka akan dengan mudah dalam mengambil keputusan dan bisa lebih cepat bersosialisasi, karena mampu mencairkan suasana dengan sendirinya.

2.1.4.3. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja menurut (Widodo, 2015:133) mengatakan yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Manajemen kepemimpinan
- c. Gaji dan kesehatan
- d. Iklim kerja
- e. Teknologi

- f. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- g. Kesempatan berprestasi
- h. Keterampilan
- i. Tingakt penghasilan
- j. Sarana dan prasarana
- k. Jaminan sosial

Sedangkan menurut pendapat (*Schuller dkk dalam Wahyudi, Iman , 2012:90-91*). Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Sebagai berikut:

- a. Kerja sama. Bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kepandaian menjalin kerjasama dengan koleganya, bawahanya dan juga dengan pimpinanya.
- b. Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi juga memiliki pengetahuan dan pemagaman yang jelas tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi dan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang di tetapkan
- c. Kualitas kerja, baik buruknya kinerja seseorang dapat di nilai berdasarkan kualitas pekerjaanya.
- d. Kehadiran dan ketetapan waktu, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan kehadiran dan ketepatan waktu datang dan menyelesaikan pekerjaanya.

- e. Prakarsa dan pertimbangan, seseorang yang memiliki kinerja juga ditandai dengan prakarsa yang baik, kreatif dan selalu mempertimbangkan berbagai hal dalam melaksanakan tugasnya agar selalu tercapai hasil yang maksimal.
- f. Keteladanan, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi, memiliki keteladanan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.
- g. Kuantitas kerja, kinerja seseorang dapat dinilai dari kuantitas hasil kerja seseorang.

Maka dapat disimpulkan berdasarkan menurut beberapa penadapat secara umum hal yang mempengaruhi faktor kinerja seseorang di pengaruhi oleh, semangat seseorang, kemampuan, pengetahuan dan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan demi kemajuan organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Jasman Saripuddin, Rina Handayani (2017)	Penelitian dilakukan di PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan menggunakan 31 sampel penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Terdapat hubungan disiplin signifikan terhadap kinerja.	Menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Tempat penelitian di lakukan di biMBA AIUEO Gunung Putri Bogor
Christian Katiandagho, silva I Mandey,	Penelitian dilakukan di PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.	Terdapat hubungan disiplin	Menganalisis pengaruh disiplin dan	tempat penelitian di lakukan di



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Lisbeth Mananeke (2014)	Menggunakan 60 sampel penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.	yang signifikan terhadap kinerja pegawai.	motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	biMBA AIUEO Gunung Putri Bogor
Wilyani Ekowati (2018)	Penelitian dilakukan di SMPN 1 Penajam Paser Utara. Menggunakan 30 sampel penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru.	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru	menganalisi pengaruh disiplin kerja guru	penelitian ini sebelumnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sedangkan penelitian ini mempengaruhi disiplin kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah melalui Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di biMBA AIUEO Gunung Putri Bogor
S Syaroni, Toni Herlambang, Dwi Cahyono (2018)	Penelitian ini dilakukan di SMK Swasta Kecamatan Tempeh. Menggunakan 53 sampel penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dampak motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.	Terdapat hubungan motivasi yang positif terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi	sebelumnya penelitian ini tentang dampak motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru sedangkan penelitian ini mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di biMBA AIUEO Gunung Putri Bogor



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Basilius Redan Werang, Okto Irianto, Henie Poerwandar Asmaningrum (2019)	penelitian ini dilakukan di Distrik Mindiptana Papua. Menggunakan sampel 63 dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD.	hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD	Menganalisis pengaruh motivasi	melakukan penelitian di tempat yang berbeda
I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015)	Penelitian ini dilaksanakan di Denpasar. Menggunakan sampel 39 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi.	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja	perbedaanya penelitian ini sebelumnya tentang motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru di biMBA AIUEO Gunung Putri Bogor.
Sindi Larasati, Alini Gilang (2014)	Penelitian ini di lakukan di wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Menggunakan sampel 180 dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.	Menganalisis pengaruh kinerja	Penelitian ini berbeda tempat dan waktu pelaksanaanya.



Tanto Wijaya (2015)	penelitian ini dilaksanakan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Menggunakan sampel 39 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh gaya kinerja terhadap kerja karyawan	perbedaan dengan penelitian ini membahas variabel motivasi dan kompensasi sedangkan variabel ini membahas disiplin, motivasi dan pengaruh kinerja
Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012)	Penelitiann ini dilakukan pada PT. pln (persero) apd Semarang. Menggunakan sampel 63 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya pemimpin terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.	Terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja	perbedaan tempat pelaksanaan dan waku pelaksanaan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bimBA AIUEO di Gunung Putri, Bogor menggunakan cara meode kusioner terdapat yang positif dan signifikan. Misalnya penelitian menurut Jasman Saripuddin, Rina Handayani (2017) dengan judul pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja Guru

Disiplin sangat memberikan pengaruh terhadap perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, jika karyawan tidak disiplin dan tidak menaati peraturan maka akan merugikan suatu perusahaan. Maka dari itu karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tidak tepat waktu, efisien, dan efektif.

Demikian juga dengan penelitian Wilayani Ekowati (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja Guru. Dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Cristian Katiandagho, silva I mandey, Lisbeth Mananeke (2014) dengan judul pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian adalah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jasman Saripuddin, Rina Handayani (2017) dengan judul pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan juga Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sangat di perlukan untuk meningkatkan prestasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan pada biMBA AIUEO Gunung Putri, Bogor. Maka dapat disimpulkan bahwa diduga pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru pada biMBA AIUEO Gunung Putri, Bogor.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Pentingnya pengaruh motivasi dalam suatu perusahaan atau organisasi karena jika motivasi kerja guru baik maka kinerja yang di lakukan juga berpengaruh baik.



Demikian juga dengan penelitian Basilius Redan Werang, Okto Irianto, Henie Poerwandar Asmaningrum, (2019) dengan judul pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja Guru SD. Dengan hasil penelitian data sememntara dan dugaan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD. Begitu juga dengan penelitian I Wayan Juniartara, I Gede Riana (2015) dengan judul pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi. Dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signiikan terhadap kinerja karyawan. Dan begitu juga dengan penelitian S SyaroninToni Herlambang, Dwi Cahyono (2018) dengan judul mengetahui dampak motivasi disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan hasil terdapat hubungan motivasi yang positif terhadap kinerja guru.

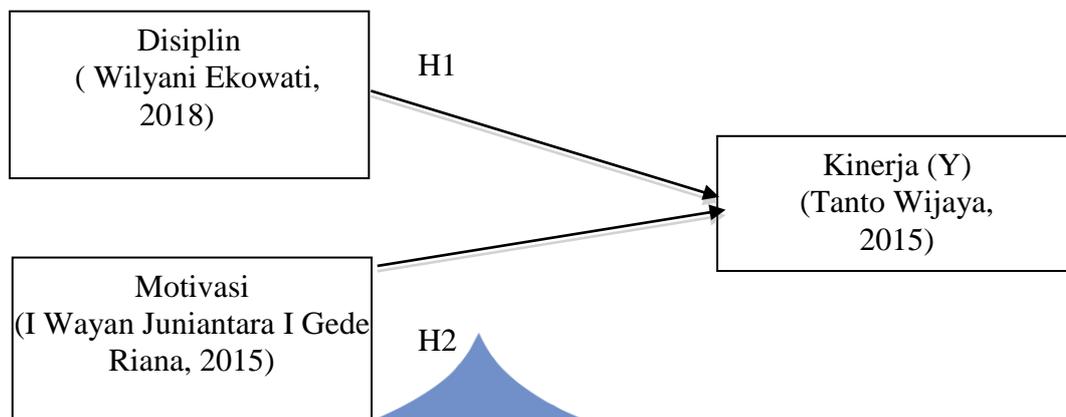
Maka dapat di simpulkan juga pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru biMBA AIUEO Gunung Putri, Bogor. Sangat penting di lakukan untuk meningkatkan keinginan bekerja yang semangat dan antusias dalam melakukan pekerjaan untuk memudahkan mencapai tujuan dalam perusahaan maupun organisasi, maka dari itu dapat disimpulkan dugaan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru biMBA AIUEO Gunung Putri, Bogor. Berdasar uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Gambar 2.1.
 Alur Pikir



2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja di biMBA AIUEO Gunung Putri, Bogor. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja guru di biMBA AIUEO Gunung Putri, Bogor.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di biMBA AIUEO Gunung Putri, Bogor.



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada biMBA AIUEO Gunung Putri, Bogor. Penelitian dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1.
Rencana Penelitian

Kegiatan	Januari 2019				Juni 2020				Juli 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

3.2. Desain Penelitian

Pada dasarnya variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh penelitian untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya menurut *Sugiyono (2009:60)*. Dalam penulisan proposal ini terdapat dua variabel yang akan di analisis yaitu:

- a. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

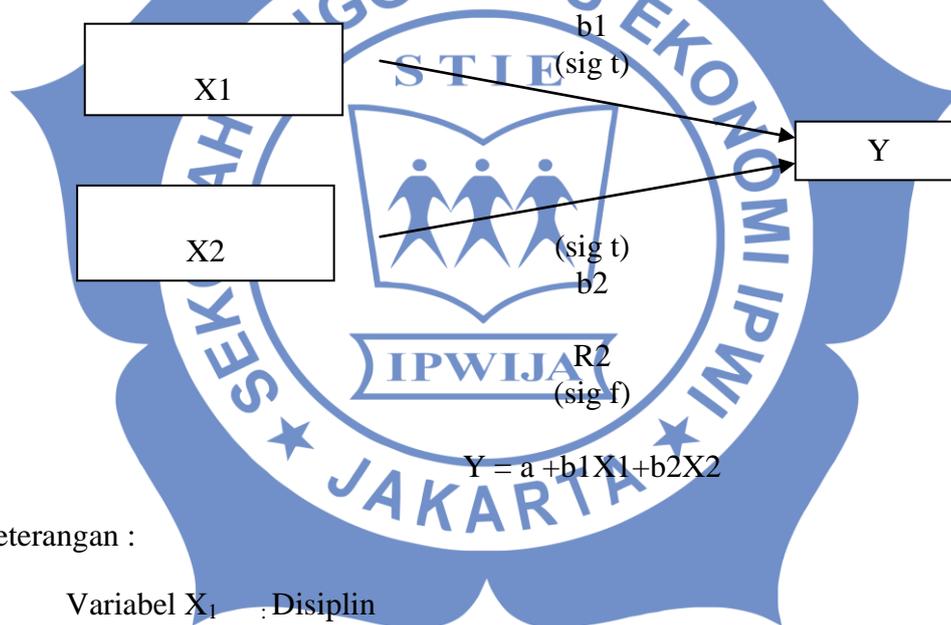
Variabel dependen adalah variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia di sebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas menurut *Sugiyono (2009:59)*. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y, adalah kinerja guru. Maka penelitian ini terdapat suatu variabel bebas (Y) Kinerja Guru.

b. Variabel bebas (Variabel independen)

Menurut Sugiyono (2009:59). Variabel bebas variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. variabel independen juga sering disebut antecedent, prediktor atau stimulus. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X1 adalah Disiplin, variabel X2 adalah Motivasi Guru.

Tabel 3.2.
Hubungan Variabel



Keterangan :

Variabel X_1 : Disiplin

Variabel X_2 : Motivasi

Variabel Y : Kinerja

b_1 : Koefisien pengaruh disiplin terhadap kinerja

b_2 : Koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja

3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional merupakan definisi variabel dengan cara memberikan menspesifikasi kegiatan, arti maupun memberikan suatu operasional yang di perlukan untuk mengukur variabel. Sebagai berikut penelitian operasional yang digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	skala	Item pertanyaan
Disiplin (X1) Menurut (Rivai , 2011:825). Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang di penggunaan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk	a. Kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Etika kerja e. Ketaatan pada peraturan kerja (Bejo Siswanto, 2010:291 dalam D.arika, 2016:22).	Interval 1-5	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Motivasi (X2) Menurut Supradi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan	a. Kebutuhan akan kekuasaan b. Kebutuhan untuk prestasi c. Kebutuhan akan afiliasi (McClelland dalam Robbins, 2011:174)	Interval 1-5	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10

Kinerja Guru (Y) menurut Byars dan Rue, (2015:150). pengertian kinerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya	a. Kualitas pekerjaan	Interval 1-5	1,2
	b. Kehadiran		3,4,5
	c. Kuantitas pekerjaan	Menurut Gomes (2010:36 dalam Estri Isnaeni 2017:36)	6,7
	d. Pengetahuan		8,9,10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya, Sugiyono (2017:80).

Objek yang dijadikan penelitian adalah kinerja guru, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang ada pada biMBA AIUEO Gunung Putri, Bogor.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi pengambilan sebagian dari populasi itu di maksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi Sugiyono (2009:116).

Yang telah di tetapkan berdasarkan tempat penelitian, maka sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian yaitu seluruh guru yang bekerja di biMBA AIUEO yang berjumlah 50 Responden teknik sampel menggunakan sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2001:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.hal ini sering

dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah semua anggota populasi.

Metode sampling adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang dianggap bisa mewakili populasi dan relatif sama. Sampel juga merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh suatu populasi untuk penelitian. Maka sampel yang digunakan dengan jenis non probability sampling. Non probability sampling merupakan jenis sampel yang dipilih tidak secara acak. Maka bisa dikatakan tidak semua elemen atau unsur yang sama untuk dipakai sebagai sampel.

Menurut Sugiyono dan Machfudz (2010:188) teknik non probability sampling yang dimiliki adalah dengan sampling jenuh (sensus) adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka hal tersebut dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang.

Maka data untuk penelitian ini sampel yang dipakai adalah seluruh guru dari biMBA yang terdiri dari 50 orang dengan unit yang berbeda. Jadi metode yang digunakan untuk pengambilan sampel ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Metode sampel jenuh yaitu metode penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.5. Sumber Data

Menurut Supranto,(2011) data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Berikut data yang digunakan:



a. Data Sekunder

Menurut Dermawan Wibisno, (2003:37) data sekunder adalah data yang di peroleh penelitian secara tidak langsung dari media perantaran atau literature yang berhubungan dengan pokok pembahasan. Misalnya data sekunder berasal dari buku literature laporan perusahaan, jurnal, internet, dan sebagainya.

Maka dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder yang di peroleh yaitu berupa sejarah biMBA, Struktur organisasi, Visi dan Misi biMBA.

b. Data Primer

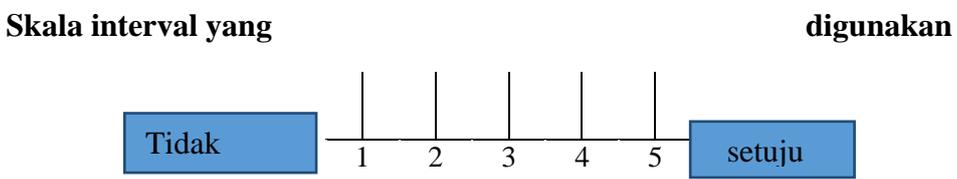
Menurut Asep Hermawan, (2005:167) adalah data yang di peroleh penelitian secara langsung dari responden atau sampel untuk menjawab masalah dalam penelitian dengan menggunakan metode berupa survei atau observasi. Dalam penelitian ini memaai data kuesioner.

3.5.1. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di kantor maupun biMBA AIUEO pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan disiplin, motivasi dan kinerja guru
- b. Kuesioner yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu disiplin, motivasi dan kinerja guru. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Para responden di minta untuk memberikan pendapat dan menjawab pertanyaan yang diberikan.

Gambar 3.5.1



3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).

1. Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur secara resmi atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan resmi jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan hal yang dapat diukur dengan kuisioner. Uji vasiliditas dilaksanakan dengan membandingkan nilai r hitung (setiap butir dapat di lihat pada kolom *correted item-total correlations*). Dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = n-k, maka dalam hal ini yaitu jumlah sampel k yaitu jumlah item. Jika r hitung > r table, maka pernyataan tersebut dikatakan varid (Ghozali, 2005).

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah

valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas yang dimaksud untuk mengetahui seberapa tingkat konsisten internal jawaban responden terhadap instrumen untuk mengukur variabel disiplin, motivasi dan kinerja guru. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka dapat dipertimbangkan kurang baik $0,7$ dapat diterima dan diatas $0,8$ baik (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai toleransi dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai toleransi lebih besar 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 1, maka regresi bebas dari multikolinieritas. Maka kriteria pengukuran yaitu sebagai berikut:

Jika tolerance $> 10\%$ dan VIF $< 10\%$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Jika tolerance $< 10\%$ maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data

dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R^2 Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 =Disiplin

X_2 =Motivasi kerja

Y =Kinerja guru

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi variabel disiplin

b_2 = Koefisien Regresi motivasi kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja guru sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja guru pada bimBA. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru pada biMBA
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja guru pada biMBA.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pada biMBA. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig t $< \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pada biMBA.
- Jika Sig t $> \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja guru pada biMBA.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pada biMBA. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh



Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru pada biMBA.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru pada biMBA.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- A, M. H. (2010). *Metode dan Analisis*. CV Semarang.
- Aries Susanty, S. W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Pemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT pln (persero) apd Semarang*.
- Basilius Redan Werang, H. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana Papua*.
- Christian Katiandagho, S. I. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.*Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN Manado*.
- Dermawan Wibisono, 2003. Metode Penelitian dan Analisis Data. Jakarta: Salembang Medika
- Ekowati, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN Penajam Paser Utara*.
- Fredick Hezbeq, Wirawan. 2013. *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Gomes,(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia . Andi Yogyakarta
- Hadari, N. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Ilham, Fahmi.(2011). Manajemen Teori
- I Wayan Juniantara, I. G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*.
- I, G. (2005). *Ananlisis Multivarite Lanjutan dengan program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universita di ponegoro.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Jackson, M. d. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kelima.
- Jasman Saripuddin, R. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kemasindo MedanKadarisma*.(2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta
- Maruf, A. M. (2014). *Kinerja Manajemen dan Evaluasi Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Mcclelland, Robbins,(2011). *Pengantar Manajemen*. Penerbit : PT Indeks, Jakarta Melayu,S.P Hasibuan.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- S Syaroni, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Kecamatan Tempeh*.
- S.P,H.M.(2016).*ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta:edisirevisipenerbit PT BumiAksara.
- Sindi Larasati, A. G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh MotivasiKerjaterhadapKinerjaKaryawandiWilayahTelkomJabar Barat UtaraBekasi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alvera CV.
- Supardi dan Anwar.(2004). *Dasar - Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta
- Supranto. (2011). *Statistik Teori dan Aplikasi* . Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Media Group.
- Widodo.(2015). *Manajemen Pengembangan Sumber DAYa Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wijaya, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*.